

# Conseil d'administration

340<sup>e</sup> session, Genève, octobre-novembre 2020

Section du programme, du budget  
et de l'administration

**PFA**

## Procès-verbaux de la Section du programme, du budget et de l'administration

### Table des matières

|                                                                                                                                                            | Page |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Segment du programme, du budget et de l'administration .....                                                                                               | 3    |
| 1. Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025 (GB.340/PFA/1(Rev.1)) .....                                                                                    | 3    |
| Décision .....                                                                                                                                             | 14   |
| 2. Aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2022-23<br>(GB.340/PFA/2).....                                                      | 14   |
| Observations générales .....                                                                                                                               | 14   |
| Commentaires sur les résultats stratégiques et les résultats facilitateurs .....                                                                           | 18   |
| Réponse du Bureau .....                                                                                                                                    | 24   |
| Décision .....                                                                                                                                             | 29   |
| 3. Point sur les questions relatives au projet de rénovation du bâtiment du siège<br>et aux locaux de l'OIT à Abidjan (GB.340/PFA/3) .....                 | 29   |
| Décision .....                                                                                                                                             | 31   |
| Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen<br>de cette question par correspondance .....                                          | 32   |
| 4. Programme et budget pour 2018-19: Rapport financier et états financiers<br>consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2019 ..... | 34   |
| 5. Exécution du programme de l'OIT 2018-19 (GB.340/PFA/5) .....                                                                                            | 34   |
| Décision .....                                                                                                                                             | 34   |
| Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen<br>de cette question par correspondance .....                                          | 35   |

|                                                                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Segment de l'audit interne.....                                                                                                | 37 |
| 6. Rapport d'évaluation annuel (2019-20) (GB.340/PFA/6) .....                                                                  | 37 |
| Décision .....                                                                                                                 | 42 |
| 7. Évaluations de haut niveau des stratégies et des programmes<br>par pays de promotion du travail décent (GB.340/PFA/7) ..... | 42 |
| Décision .....                                                                                                                 | 43 |
| Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen<br>de cette question par correspondance .....              | 43 |
| 8. Rapport du Comité consultatif de contrôle indépendant (GB.340/PFA/8(Rev.1)) .....                                           | 48 |
| Décision .....                                                                                                                 | 48 |
| Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen<br>de cette question par correspondance .....              | 48 |
| 9. Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée<br>le 31 décembre 2019 (GB.340/PFA/9(Rev.1)).....           | 50 |
| Décision .....                                                                                                                 | 50 |
| Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen<br>de cette question par correspondance .....              | 50 |
| Segment du personnel .....                                                                                                     | 52 |
| 10. Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel .....                                                      | 52 |
| 11. Amendements au Statut du personnel .....                                                                                   | 52 |
| 12. Point de situation sur la Stratégie de l'OIT en matière de ressources<br>humaines (2018-2021) (GB.340/PFA/12) .....        | 52 |
| 13. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT .....                                                               | 52 |
| 13.1. Propositions d'amendement au Statut du Tribunal .....                                                                    | 52 |
| 13.2. Reconnaissance de la compétence du Tribunal par la Communauté<br>du Pacifique (GB.340/PFA/13/2) .....                    | 53 |
| Décision .....                                                                                                                 | 53 |
| Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen<br>de cette question par correspondance .....              | 53 |

## Segment du programme, du budget et de l'administration

### 1. Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025 (GB.340/PFA/1(Rev.1))

1. **Le Président** ouvre la discussion concernant le plan stratégique. Il fait part des progrès accomplis par son pays, l'Inde, pour ce qui est de protéger les intérêts des travailleurs de l'économie des plateformes et des plateformes numériques durant la crise du COVID-19. Il invite en outre le Conseil d'administration à envisager d'inclure, s'il le juge opportun, cet aspect dans le plan stratégique.
2. **La porte-parole du groupe des travailleurs** indique que la pandémie a donné à voir comment des mesures d'austérité mal pensées, la réduction des dépenses publiques consacrées aux soins de santé et la privatisation des services publics ont compromis la capacité des pays à faire face à une telle crise. Les inégalités se sont aggravées et nombre de travailleurs, en particulier les travailleurs en situation de vulnérabilité, ont été durement touchés. Les lacunes dans la couverture sociale ont laissé nombre d'entre eux sans aucune protection en matière de soins de santé et de revenu. Les violations des droits syndicaux se sont également accrues. Le rôle joué par l'OIT dans la reprise – soutien aux mandants et renforcement de la résilience – est plus important que jamais, et le groupe des travailleurs approuve pleinement l'orientation donnée au plan stratégique, à savoir se concentrer sur l'application des dispositions de la Déclaration du centenaire pour une reprise centrée sur l'humain. Cela étant, le groupe des travailleurs ne partage pas l'idée que la pandémie a jeté un jour nouveau sur des enjeux fondamentaux liés à l'organisation du monde du travail, car elle a plutôt aggravé les lacunes existantes dans le modèle économique. En conséquence, la priorité devrait être donnée à la lutte contre les inégalités et à la promotion d'une croissance juste et durable, où le travail décent occuperait une place centrale. Les efforts déployés pour réaliser l'objectif de développement durable (ODD) 8 seront décisifs à cet égard.
3. Le développement du télétravail pour faire face à la pandémie a soulevé des questions relatives au temps de travail et aux risques en matière de sécurité et de santé au travail (SST), et ce sont en grande partie les travailleurs exerçant des professions hautement qualifiées dans des endroits disposant d'une bonne connexion à Internet qui en ont tiré profit. La grande majorité des travailleurs, en particulier ceux du secteur informel et ceux dont la protection sociale est insuffisante, ont continué à travailler en dehors de chez eux en dépit des risques pour leur santé et celle de leurs familles. La pandémie ne devrait pas servir, sous couvert de souplesse, à excuser une plus grande précarité.
4. Le paragraphe 21 souligne la nécessité de rendre les chaînes d'approvisionnement mondiales plus sûres, plus résilientes et socialement plus justes mais il ne précise pas ce que l'OIT devrait faire pour y parvenir. Le rôle de l'OIT est de promouvoir la justice sociale et les droits pour tous les travailleurs, notamment en empêchant que ces derniers ne soient peu à peu défavorisés, par exemple au moyen de la négociation collective; l'Organisation devrait intensifier ses efforts tendant à promouvoir ce droit fondamental. Si le groupe des travailleurs souscrit aux priorités énoncées au paragraphe 24 du plan stratégique, l'égalité entre hommes et femmes devrait aussi inclure la notion d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et mettre l'accent sur toutes les questions liées au harcèlement et à la violence au travail. Les droits et la protection sociale universelle doivent relever de la protection et de l'autonomisation des groupes défavorisés, tandis que l'apprentissage tout au long de la vie et l'éducation de qualité pour tous devraient relever du développement des compétences.

5. Il faudrait veiller en particulier à garantir le travail décent dans l'économie numérique, en commençant par permettre aux travailleurs d'accéder à la liberté syndicale et à la négociation collective compte tenu du caractère précaire des emplois dans ce secteur. Le groupe des travailleurs se félicite de l'accent mis dans le plan stratégique sur le renforcement de la protection des travailleurs dans le cadre de diverses modalités de travail. À cet égard, la reconnaissance de la relation de travail est une priorité fondamentale en tant que moyen d'assurer la sécurité et la protection juridique des travailleurs, comme le préconise la Déclaration du centenaire.
6. Le groupe des travailleurs reconnaît qu'il importe d'accélérer les progrès vers une couverture sociale universelle moyennant des dispositifs permanents fondés sur les droits, publics et ancrés dans la loi, conformément aux normes de l'OIT, plutôt que grâce à des mesures ponctuelles. Toutefois, toutes les organisations internationales n'ont pas adopté cette approche, et l'OIT doit donc montrer la voie en vue d'assurer la cohérence des politiques à cet égard. Les efforts visant à mobiliser les importantes ressources internationales qui seront nécessaires pour étendre la protection sociale ne devraient pas entraîner la privatisation de la sécurité sociale.
7. En raison des effets de la pandémie, la SST est devenue plus pertinente que jamais. Il est donc regrettable que la proposition visant à déclarer celle-ci «principe et droit fondamental au travail», comme il est recommandé dans la Déclaration du centenaire, ne soit pas examinée à la session en cours du Conseil d'administration. Il est à espérer qu'une décision sur cette question sera prise par la Conférence en 2021. La protection de la sécurité et de la santé des travailleurs fondée sur les normes de l'OIT relatives à la SST est une priorité fondamentale.
8. L'action de l'OIT relative à la reprise après la pandémie, évoquée au paragraphe 29, devrait porter principalement sur l'apprentissage tout au long de la vie, une éducation de qualité pour tous et le renforcement de la capacité des travailleurs à tirer parti des possibilités de travail décent. La dimension d'apprentissage collectif que revêt la formation en présentiel devrait être préservée. Réduire la fracture numérique sera essentiel pour garantir l'équité. Le groupe soutient les travaux sur les politiques macroéconomiques, commerciales, sectorielles et industrielles favorables à l'emploi qui devraient aussi porter sur les chaînes d'approvisionnement mondiales.
9. Le groupe des travailleurs prie instamment le Bureau d'intégrer les droits des travailleurs à ses travaux relatifs à l'environnement favorable aux entreprises durables et à l'entrepreneuriat. La transition vers une économie verte ne doit pas se limiter aux entreprises mais s'inscrire dans un programme plus large de transition juste vers des emplois verts et décents.
10. L'Organisation doit placer ses normes et le tripartisme au cœur de son action afin d'en tirer efficacement parti. Ces éléments devraient par conséquent figurer dans les priorités stratégiques du plan plutôt que dans la section consacrée à la performance organisationnelle. Il faut que le taux de ratification des normes à jour augmente et que de nouvelles normes soient élaborées lorsque des lacunes sont constatées. Le plan stratégique devrait mettre davantage l'accent sur la protection des droits des travailleurs, notamment les droits fondamentaux, et affirmer plus clairement qu'un environnement juridique favorable et une volonté politique de respecter la liberté syndicale et la négociation collective sont des conditions préalables à un tripartisme et un dialogue social efficaces.
11. Il reste encore beaucoup à faire pour intégrer les normes internationales du travail et les commentaires des organes de contrôle dans les travaux menés par le système des

Nations Unies au niveau des pays et pour veiller à ce que les programmes par pays reflètent dûment les priorités des organisations de travailleurs. À cette fin, les coordonnateurs résidents doivent tenir compte des avantages comparatifs de l'OIT lorsqu'ils prennent des décisions relatives aux priorités des pays.

12. Le groupe des travailleurs soutient pleinement l'objectif du plan stratégique visant à développer les capacités en matière de gestion des connaissances et demande que l'accent soit mis en particulier sur les activités statistiques de l'Organisation. Enfin, en ce qui concerne les partenariats, l'Organisation devrait s'assurer qu'un poids suffisant est accordé aux points de vue des partenaires sociaux.
13. **Le porte-parole du groupe des employeurs** fait observer que le Plan stratégique pour 2022-2025 ne tient pas compte des questions essentielles soulevées par son groupe au cours des deux consultations organisées par le Bureau, à savoir: 1) la nécessité de reconnaître que l'emploi productif doit être étroitement associé au travail décent en tant que moyen pour reconstruire en mieux; 2) la nécessité impérieuse de s'attaquer à la progression de l'économie informelle ainsi qu'à la contraction de l'économie formelle résultant du COVID-19, et ce en se plaçant tant dans l'optique des entreprises que dans celle des travailleurs de l'économie informelle; 3) la nécessité de fournir les efforts indispensables pour assurer une meilleure continuité des activités des entreprises et renforcer leur résilience et de s'appuyer sur un environnement propice aux entreprises durables pendant la reprise; 4) la nécessité de redoubler d'efforts pour renforcer les capacités institutionnelles et la résilience des organisations de partenaires sociaux et de mettre à profit le rôle de premier plan joué par les partenaires sociaux pendant la crise dans la recherche de solutions rapides et efficaces visant à protéger les entreprises, les emplois et les revenus; 5) la nécessité de promouvoir, de ratifier et d'appliquer des normes internationales du travail pertinentes et actualisées qui tiennent compte des mutations du monde du travail; et 6) d'autres questions liées notamment à la nécessité d'entreprendre des efforts de reconstruction en s'appuyant sur une main-d'œuvre qualifiée, de garantir l'accès universel à une protection sociale durable, de renforcer la gouvernance du marché du travail et de traiter de façon innovante le problème de l'informalité.
14. La partie du plan stratégique consacrée à l'impact de la pandémie de COVID-19 ne prend pas en considération les effets dévastateurs que les mesures visant à enrayer la pandémie ont sur les entreprises, en particulier sur les petites et moyennes entreprises, dont beaucoup ont été contraintes de cesser leurs activités ou de réduire leurs effectifs. Elle ne propose pas davantage de plan d'action destiné à soutenir la productivité face à la crise. Rien n'est dit non plus des difficultés auxquelles se heurtent les organisations de mandants. Les organisations d'employeurs et les associations professionnelles doivent gérer la baisse de leurs revenus et des adhésions, les restrictions imposées par les pouvoirs publics qui ont entraîné l'interruption des activités des institutions du dialogue social, l'absence de consultation et d'autres restrictions des libertés. L'OIT doit agir de manière concertée durant la reprise pour restaurer les capacités institutionnelles des organisations de mandants. Le document du Bureau ne mentionne pas non plus les possibilités offertes par la pandémie, telles que l'innovation et l'utilisation accrue des moyens numériques, ainsi que la mobilisation de compétences inexploitées et la reconversion des talents. Le dialogue social a porté ses fruits et permis de concevoir rapidement des solutions. Ces enseignements majeurs devraient être mis en évidence dans le Plan stratégique pour 2022-2025.
15. La partie consacrée aux responsabilités de l'OIT n'énonce aucune de celles qui incombent à l'Organisation. L'orateur demande au Bureau d'expliquer la logique qui

sous-tend les quatre axes prioritaires de la riposte face au COVID-19 présentés au paragraphe 13 du plan stratégique. Ces axes prioritaires n'ont fait l'objet d'aucune approbation officielle par les organes directeurs de l'OIT et risquent d'être confondus avec les quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent. Le cadre ne mentionne ni la promotion des principes et droits fondamentaux au travail ni les orientations fournies par les normes internationales du travail.

16. La partie relative à la politique à mener ne reflète pas le texte de la Déclaration du centenaire de l'OIT, qui affirme la nécessité de renforcer les capacités de ses mandants tripartites et de posséder un corpus clairement défini, solide et à jour de normes internationales du travail. Le tripartisme et les normes sont actuellement traités dans la partie consacrée à la performance organisationnelle au même titre que d'autres moyens d'action visant à renforcer le poids de l'Organisation. Or ils jettent les bases de l'action de l'OIT dans son ensemble et sont indispensables pour progresser en ce qui concerne tous les autres résultats. Le tripartisme et les normes doivent être défendus, promus et renforcés en vue de leur application au nouveau monde du travail.
17. Pour ce qui est des mutations du monde du travail, le plan stratégique semble redéfinir les priorités concernant les facteurs mis en évidence dans la Déclaration du centenaire, ne pas tenir compte de la mondialisation et limiter l'incidence des changements technologiques au progrès des technologies de l'information. L'idée de repenser les systèmes de production mondiaux afin de rendre les chaînes d'approvisionnement socialement plus justes va au-delà des dispositions de la Déclaration du centenaire. Si les entreprises sont tenues de respecter les droits de l'homme, c'est à l'État qu'il incombe de prendre des mesures d'urgence pour soutenir les moyens de subsistance des travailleurs, soit en les aidant directement, soit en accompagnant les entreprises qui les emploient, et d'offrir une protection sociale. Quant à la nécessité de ne laisser personne de côté, la pandémie a montré que les entreprises sont elles aussi exposées, un très grand nombre d'entre elles ayant fait faillite, notamment celles considérées comme étant non essentielles. Le plan stratégique passe sous silence la situation extrêmement difficile que connaissent les entreprises, de même que la nécessité, pour l'OIT comme ses États Membres, d'investir massivement dans la relance du secteur privé, principale source de croissance économique et de création d'emplois. Le plan stratégique ne traite pas non plus de manière adéquate la question de la pérennité des régimes de protection sociale et, en ce qui concerne la protection sociale, ne reprend pas les termes «complète et durable» qui figurent dans la Déclaration du centenaire. Même si les mesures proposées dans le cadre du plan stratégique se veulent hautement pertinentes et novatrices, elles sont à court terme et peu viables. Prendre en considération l'ensemble du marché du travail durant la reprise permettrait de bâtir un avenir durable et de mieux lutter contre l'informalité. Il est nécessaire de trouver des solutions beaucoup plus innovantes, mais aussi de disposer de plus de ressources, de faire preuve de volonté politique, d'assurer une mise en œuvre adéquate, de coordonner l'action internationale et de renforcer les capacités nationales. En ce qui concerne la sécurité et la santé au travail, l'approche de l'OIT ne devrait pas viser avant tout à «renforcer ses propres activités», mais à mieux aider les mandants à rechercher le plus haut niveau de santé physique et mentale au travail, en mettant l'accent sur des mesures de prévention efficaces pour faire face à la nouvelle réalité de l'après-pandémie de COVID-19. Une définition claire des droits, des responsabilités et des devoirs et le renforcement de l'infrastructure des services de sécurité et de santé sont autant d'éléments clés pour une reprise rapide, tout comme le dialogue social.
18. Le groupe des employeurs approuve les trois domaines appelant une attention particulière présentés dans la partie consacrée à la reprise mondiale après la crise du

COVID-19. Toutefois, ces domaines n'ont qu'un lien ténu avec le contenu du précédent plan stratégique. L'élaboration d'une approche parallèle, exposée dans le document GB.340/HL/2, visant à ce que l'OIT prenne la direction d'une initiative mondiale des Nations Unies en faveur d'une reprise centrée sur l'humain est une source de préoccupation, car elle risque de détourner des ressources et des compétences et de faire perdre de son efficacité à l'OIT. L'Organisation doit non pas se lancer dans une nouvelle initiative mondiale, mais mieux s'acquitter de son mandat actuel, collaborer plus efficacement avec les autres organisations des Nations Unies et contribuer à une réponse à l'échelle du système.

19. Dans l'analyse qu'il fait du cadre d'action, le plan stratégique ne traite pas de manière adéquate la réforme du système des Nations Unies pour le développement ni les difficultés restant à surmonter pour améliorer la coordination et la cohérence des politiques afin d'appuyer la réalisation des ODD et la participation accrue des mandants de l'OIT à la définition des politiques, plans et priorités des pays en matière de développement.
20. En résumé, le Plan stratégique pour 2022-2025 ne reflète pas les résultats des consultations informelles tenues avec le Bureau, ne tient pas suffisamment compte des difficultés que rencontre le secteur privé pendant la pandémie de COVID-19 et passe sous silence les besoins des entreprises pour assurer leur relance. Il réduit l'importance des normes et du tripartisme et fait perdre de vue la nécessité urgente de redresser les institutions du travail. Il interprète de manière extensive les dispositions de la Déclaration du centenaire et fragilise le rôle de la gouvernance et des documents institutionnels existants de l'OIT.
21. Le groupe des employeurs demande par conséquent que toute décision sur ce point soit reportée après l'examen des questions étroitement liées figurant dans les documents publiés sous les cotes GB.340/PFA/2 et GB.340/HL/2, lorsqu'il sera en mesure d'envisager de soumettre un amendement au projet de décision relatif à la question débattue.
22. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Nigéria déclare que son groupe se félicite des liens entre le plan stratégique et les plans stratégiques précédents, la Déclaration du centenaire, l'examen quadriennal complet et le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030). Il salue aussi la prise en considération des conséquences mondiales de la pandémie de COVID-19. Le plan stratégique devrait être revu avant sa mise en œuvre compte tenu de l'incertitude générée par la pandémie. Les cinq défis qui ont été définis devraient être examinés plus avant en vue d'aligner les résultats stratégiques sur les principes de la Déclaration du centenaire et de parvenir à un consensus plus large sur des indicateurs mesurables.
23. La pandémie a eu des effets négatifs sur les transitions sur le marché du travail en Afrique, qui doivent être réorientées afin de compenser les pertes subies. Il est important de tenir compte du déficit technologique dont souffre le continent – qui explique que certains États Membres de la région n'ont pas pu suivre la 340<sup>e</sup> session du Conseil d'administration en ligne – et de veiller à ce que personne ne soit laissé pour compte. Il faudrait également mettre l'accent sur la fracture entre les économies et sur l'inégalité entre hommes et femmes et la marginalisation, notamment en ce qui concerne l'économie du soin et des services à la personne. Le plan stratégique devrait être intégré dans tous les programmes, et un arsenal de mesures innovantes devrait être mis à la disposition des États Membres et des mandants, comme ce fut le cas pour la crise de 2008. Le groupe de l'Afrique soutient la désignation de la sécurité et de la santé au travail comme principe et droit fondamental au travail et approuve les trois

domaines d'action prioritaires définis au paragraphe 29 du rapport, réaffirmant sa volonté de soutenir la Déclaration du centenaire et l'approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain. Il appuie la pleine participation des États Membres à l'établissement des priorités, à la prise de décisions et au contrôle des activités de l'Organisation, ainsi que la démocratisation complète du fonctionnement et de la composition des organes de direction de l'OIT. Le groupe de l'Afrique soutient le projet de décision.

24. **S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, un représentant du gouvernement de la Barbade note avec satisfaction que le plan stratégique tient compte de l'examen quadriennal complet et exprime le soutien de son groupe à l'objectif global du plan, qui est d'appliquer les dispositions de la Déclaration du centenaire pour une reprise centrée sur l'humain après la pandémie de COVID-19. Les transitions dans le monde du travail se sont accélérées dans le contexte de la pandémie, et l'OIT devrait s'intéresser à la nouvelle dynamique générée par le travail à distance et le travail sur des plateformes numériques. L'Organisation devrait en outre accorder une attention particulière au développement des compétences, à l'éducation et aux politiques relatives aux transitions sur les marchés du travail, sans perdre de vue les autres priorités de la Déclaration du centenaire. Le soutien à un environnement durablement propice aux entreprises, notamment les micro, petites et moyennes entreprises, est fondamental pour la reprise après la pandémie.
25. Étant donné que le Conseil d'administration devra très probablement continuer à adapter ses procédures de prise de décisions, il est essentiel de redoubler d'efforts pour mettre au point des outils de communication et de consultation adéquats, efficaces et transparents. Garantir la continuité des travaux de fond de l'OIT devrait être une priorité absolue. Les programmes par pays de promotion du travail décent sont des outils précieux dans le contexte de la réforme des Nations Unies pour garantir que les efforts de coopération de l'Organisation répondent aux besoins et aux priorités de chaque État Membre.
26. **S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)**, une représentante du gouvernement de l'Australie félicite le Bureau d'avoir reconnu que, en ces temps sans précédent, l'OIT devra faire des efforts délibérés et stratégiques pour aider le monde du travail à se reconstruire en mieux, en mettant l'accent sur le travail décent. La rapidité de réaction de l'Organisation au début de la pandémie, notamment la création d'une base de données et d'autres formes d'assistance aux États Membres, est également louable et confirme que l'OIT joue au niveau mondial un rôle de premier plan en ce qui concerne le monde du travail. Sa fonction normative et sa composition tripartite placent l'Organisation dans une position unique. L'OIT doit montrer la voie, en collaboration avec les autres institutions des Nations Unies, pour réaliser le Programme 2030 réaffirmé dans des circonstances radicalement différentes. Elle doit rester ouverte à la possibilité de réorienter si nécessaire les priorités du plan stratégique compte tenu de l'incertitude mondiale qui prévaudra dans les mois à venir. Les travailleurs informels en situation de vulnérabilité, les travailleurs les plus jeunes et les plus âgés, les femmes, les migrants et les travailleurs handicapés sont des groupes sur lesquels il pourrait être nécessaire de mettre davantage l'accent. Le développement des compétences et la productivité deviendront plus importants que jamais.
27. Le GASPAC note avec satisfaction que le plan stratégique reconnaît la nécessité de la réforme interne en cours et soutient fermement la proposition du Bureau d'optimiser le partage des ressources et de développer des approches innovantes en matière de travail en équipe. Les réunions se tenant désormais en ligne, une plus grande souplesse et une

plus grande réactivité sont nécessaires pour assurer la continuité des travaux de l'OIT. L'examen à mi-parcours du plan stratégique qui est proposé est crucial pour garantir que le plan reste pertinent, précis, réactif et exhaustif. Ce plan étant étroitement lié à d'autres questions à l'ordre du jour qui n'ont pas encore été examinées, le GASPAC suggère que sa version définitive soit arrêtée ultérieurement au cours de la session.

28. **S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord indique que le groupe des PIEM approuve sans réserve l'orientation générale du plan stratégique et demande instamment à l'OIT de suivre de près les travaux en cours sur l'examen quadriennal complet. Le plan stratégique décrit bien les effets de la pandémie sur le monde du travail; le Bureau devrait également réfléchir à la manière dont l'OIT pourrait être touchée dans la réalisation de ses propres objectifs et priorités, ainsi qu'aux leçons tirées des efforts qu'elle a déployés pour atténuer les incidences sociales et économiques de la crise.
29. Sur le plan des politiques, la mise en œuvre intégrale de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap est essentielle pour faire en sorte que personne ne soit laissé pour compte. Le plan stratégique devrait veiller à traiter d'autres priorités liées à la pandémie, telles que l'absence de protection sociale dans l'emploi informel. En tant qu'organisation internationale responsable de l'emploi et de la protection sociale, l'OIT se doit de montrer la voie à suivre dans l'espace multilatéral; le groupe des PIEM souscrit aux priorités du plan, mais reste ouvert à d'autres priorités. Le plan devrait donner des informations sur les objectifs que l'OIT souhaite atteindre en quatre ans et sur les progrès qu'elle s'efforce de réaliser dans le monde du travail d'ici à 2025. Une stratégie spécifique axée sur les résultats et des objectifs clairs sont nécessaires pour assurer le suivi de ces questions dans le programme et budget.
30. Le groupe des PIEM souhaite que l'accent soit mis davantage sur le rôle que joue l'OIT pour aider les pays à négocier le passage entre les mesures de soutien et la mise en place de marchés du travail plus efficaces et plus résilients. Il faudrait préciser le rôle de chef de file joué par l'Organisation en matière de promotion du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales en vue de parvenir à une reprise durable après la pandémie. Il convient d'insister davantage sur l'adaptation des environnements de travail touchés par le changement climatique et sur une transition juste. En ce qui concerne l'amélioration de la performance organisationnelle, l'OIT doit accorder une priorité élevée au maintien d'un corpus de normes du travail solide et à jour. L'ouverture de l'Organisation à des partenaires extérieurs aux Nations Unies devrait aller au-delà de la mobilisation de ressources. L'examen à mi-parcours devrait éclairer le prochain plan stratégique. Le groupe des PIEM convient que la version définitive du plan stratégique devrait être arrêtée après l'examen des autres questions pertinentes à l'ordre du jour.
31. **S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses États membres**, une représentante du gouvernement de l'Allemagne indique que la Macédoine du Nord, le Monténégro, la Serbie, l'Albanie, la Norvège, la République de Moldova et l'Arménie s'associent à sa déclaration. Le cycle de planification de l'OIT étant désormais aligné sur celui des Nations Unies, le plan stratégique pourrait contribuer aux travaux du système des Nations Unies et en tirer profit, notamment en ce qui concerne le Programme 2030. L'oratrice note avec satisfaction que le plan stratégique tient compte de la Déclaration du centenaire et des défis posés par la crise du COVID-19. Pendant la pandémie, la mise en œuvre des normes du travail semble de plus en plus difficile; il est donc plus important que jamais que le mécanisme de contrôle de l'OIT et le Comité de la liberté syndicale fonctionnent bien. L'OIT devrait aussi montrer la voie en donnant la priorité au travail

décent dans des chaînes d'approvisionnement mondiales sûres, résilientes et socialement justes, et en favorisant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

32. L'égalité entre hommes et femmes est une priorité pour l'UE et ses États membres. Il faut garantir un travail décent dans les services et les activités de soin et de services à la personne à prédominance féminine, et lutter contre les stéréotypes sexistes. Le plan stratégique doit être renforcé en ce qui concerne la promotion de la non-discrimination et la protection contre la violence et le harcèlement au travail. Les jeunes et les autres personnes en situation de vulnérabilité doivent avoir accès au marché du travail. Le développement des compétences et les mesures de politique active du marché du travail sont des outils appropriés pour aider les groupes qui sont victimes d'inégalités et se heurtent à des difficultés particulières. La crise du COVID-19 a clairement démontré la nécessité d'une protection sociale complète pour tous les travailleurs. L'UE et ses États membres accueillent favorablement les propositions relatives au renforcement de la législation du travail, de la sécurité et de la santé au travail, de la négociation collective et de la protection sociale, et demandent à l'OIT de recenser les lacunes de la réglementation résultant de la numérisation et du développement du télétravail.
33. L'UE et ses États membres se félicitent que le plan stratégique soit axé sur la sécurité et la santé au travail, estimant qu'il convient de tracer une voie claire pour que l'existence de conditions de travail sûres et salubres soit reconnue comme étant une norme fondamentale du travail, et demandent qu'un objectif spécifique soit fixé à cet égard. Il est toutefois regrettable qu'aucune référence ne soit faite au rôle joué par l'Organisation dans la lutte contre le changement climatique. L'OIT devrait avoir pour priorité de garantir une transition juste vers un avenir du travail qui contribue au développement durable dans ses dimensions économique, sociale et environnementale. Elle doit, avec d'autres institutions des Nations Unies, analyser où en est la progression vers la réalisation des ODD.
34. Garantir un travail décent, et notamment la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail pour tous les travailleurs, exige une bien plus grande contribution de tous les acteurs concernés. L'OIT doit être en mesure de s'acquitter de son mandat également en temps de crise; c'est pourquoi l'UE et ses États membres saluent le renforcement prévu du système de gestion des risques afin d'assurer la continuité des activités.

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

35. **Le Directeur général** répond à la discussion concernant le plan stratégique proposé. Il indique que les propositions soumises au Conseil d'administration, à savoir le Plan stratégique pour 2022-2025, l'aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2022-23, les mesures mises en œuvre pour lutter contre le COVID-19 et le monde du travail et la Stratégie en matière de coopération pour le développement (2020-2025), revêtent toutes une importance capitale pour la future orientation stratégique de l'OIT et sont étroitement liées entre elles. Compte tenu de la crise qui frappe le monde du travail, il est plus que jamais nécessaire que l'OIT fasse fonction de chef de file; il sera donc indispensable que les mandants tripartites parviennent à un consensus sur la voie à suivre, avec l'aide du Bureau.
36. Le Plan stratégique pour 2022-2025, qui présente une vision de haut niveau de l'OIT pour 2025, a pour objectif d'assurer la mise en œuvre effective de la Déclaration du centenaire. Cela permettra de consolider le rôle de premier plan que joue l'OIT dans la mise en œuvre du Programme 2030 et la reprise centrée sur l'humain après la crise dans le

monde du travail résultant de la pandémie de COVID-19, reprise qui est nécessaire d'urgence. Le plan stratégique sera traduit dans les faits par les résultats, les produits et les objectifs du programme et budget. Les propositions du Bureau concernant les mesures mises en œuvre pour lutter contre le COVID-19 et la stratégie en matière de coopération pour le développement ont été conçues non pas comme un programme parallèle au plan stratégique et au programme et budget, mais plutôt comme des moyens de compléter leur mise en œuvre.

- 37.** Certains membres du Conseil d'administration ont dit craindre vivement que, bien qu'ils constituent les avantages comparatifs permanents de l'OIT, les normes internationales du travail et le tripartisme soient considérés comme de simples composantes des efforts du Bureau visant à améliorer la performance organisationnelle. Le Bureau a donc produit une version révisée du plan <sup>1</sup> et déplacé les paragraphes pertinents dans la section du plan stratégique consacrée à la politique à mener. Le Conseil d'administration lui a aussi demandé de se concentrer sur certaines priorités stratégiques, en particulier la productivité et les chaînes d'approvisionnement mondiales. Le Bureau a conscience de l'importance que les différents groupes attachent à ces questions, et des discussions sur celles-ci sont en cours. Cela étant, ces domaines stratégiques, comme d'autres, sont déjà couverts par l'engagement général pris en faveur de la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire. Traiter certaines questions spécifiques de manière plus détaillée placerait le Bureau dans une situation difficile: soit l'on s'attendra alors à ce que toutes les autres composantes politiques du plan stratégique reçoivent une plus grande attention, ce qui serait ingérable, soit cela obligera le Bureau à choisir un certain nombre de questions à examiner de plus près, au risque de susciter le mécontentement des mandants dont les sujets préférés n'auraient pas été retenus. En outre, comme la mise en œuvre du plan stratégique dépendra de l'approbation par le Conseil d'administration des propositions de programme et de budget, le Bureau aura la possibilité de débattre de ces propositions plus en détail au cours de la discussion consacrée au projet de programme et budget pour 2022-23 qui se tiendra en mars 2021.
- 38.** Le plan stratégique proposé a mis en évidence un nombre limité de problèmes de fond soit parce qu'ils revêtent une importance stratégique fondamentale pour des préoccupations politiques spécifiques, notamment pour faire face aux mutations dans le monde du travail et ne laisser personne de côté, soit parce qu'ils ont été mis en lumière de manière frappante par la pandémie, en particulier le déficit mondial de protection sociale, la SST et la reprise mondiale après la crise. S'il est vrai que les mandants tripartites n'ont pas approuvé formellement le cadre de mesures, qui compte quatre piliers, mis en œuvre par l'OIT pour lutter contre le COVID-19, ce cadre a été largement salué, et son insertion dans le plan stratégique proposé est l'occasion d'officialiser le soutien tripartite en sa faveur.
- 39.** Le Conseil d'administration a indiqué clairement qu'il attend du Bureau que celui-ci continue d'améliorer le leadership et la gouvernance, de développer les capacités en matière de gestion des connaissances, de renforcer la coopération et les partenariats et d'optimiser l'utilisation des ressources de l'OIT. Si ces domaines ont été et resteront des priorités constantes pour la direction du BIT dans le cadre du mandat du Directeur général, le Bureau a aussi conscience qu'une amélioration continue est nécessaire, comme il est indiqué dans le plan stratégique. Quant à la façon dont la notion d'innovation est appréhendée et mise en œuvre, le Bureau est favorable à l'innovation,

---

<sup>1</sup> GB.340/PFA/1(Rev.1)

sujet qui a également reçu beaucoup d'attention dans l'ensemble du système des Nations Unies, et il est conscient de sa complexité et de l'importance de cette question. Il s'emploie à élaborer une stratégie interne dans ce domaine et soumettra en temps voulu au Conseil d'administration un document sur les progrès qu'il aura réalisés.

- 40.** Le Bureau a modifié le plan stratégique comme suite à l'avis donné par le Conseil d'administration. Le document révisé se termine par une section qui expose succinctement la vision stratégique du Bureau pour l'OIT à l'horizon 2025 si le plan stratégique est mis en œuvre avec succès. Les éléments de cette vision fourniront des repères pour l'examen à mi-parcours qui aura lieu en 2024 et une base pour l'évaluation après 2025. L'orateur accueille donc avec satisfaction le plan stratégique tel qu'il a été modifié pour approbation par le Conseil d'administration.
- 41. La porte-parole du groupe des travailleurs**, remerciant le Directeur général pour sa réponse à la discussion sur le plan stratégique, note avec satisfaction que le Bureau a inclus les normes et le tripartisme dans la section consacrée à la politique à mener. La section supplémentaire sur la vision stratégique de l'OIT pour 2025 est la bienvenue. En ce qui concerne l'alinéa c) de cette même section, il est également important d'évaluer les succès en fonction de la nécessité constante pour l'Organisation d'adopter de nouvelles normes et d'augmenter le taux de ratification des conventions à jour. Le groupe des travailleurs n'approuvera l'amendement au projet de décision proposé par le groupe des employeurs qu'à la condition que celui-ci et le Bureau donnent l'assurance que le nouveau texte ne sera pas utilisé lors de la session suivante du Conseil d'administration pour exclure certaines priorités du programme et budget, telles que la promotion de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales), et que le programme et budget intégrera des questions qui vont au-delà de la Déclaration du centenaire. Malgré les efforts du groupe des travailleurs, il n'a pas été possible d'inclure une référence à la Déclaration sur les entreprises multinationales dans la Déclaration du centenaire en raison de l'opposition du groupe des employeurs.
- 42. Le porte-parole du groupe des employeurs** déclare que son groupe considère que, contrairement à ce qu'a indiqué le Directeur général, la productivité n'est pas l'une des décisions en suspens pour lesquelles il existe de fortes réserves. La Déclaration du centenaire est claire, et l'appel lancé à l'OIT pour qu'elle ancre dans ses gènes une approche globale de la productivité n'émane pas d'une exigence des employeurs; c'est une décision fondamentale de l'Organisation approuvée par les mandants tripartites à la Conférence internationale du Travail, et c'est le pilier de base qui fait défaut dans le plan stratégique. Le groupe des employeurs fera des propositions concrètes et précises sur la manière d'intégrer la question de la productivité dans le programme. Pour que l'OIT ait une forte influence et joue un rôle de premier plan dans ses relations avec les autres institutions des Nations Unies et les institutions financières, elle doit pouvoir prouver sa pertinence dans des domaines où elle n'a pas joué de rôle moteur. Le groupe des employeurs a soumis un amendement au projet de décision demandant un alignement clair sur la Déclaration du centenaire, amendement qui a reçu un large soutien du groupe de sélection.
- 43. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Nigéria indique que la liste des priorités politiques relevant de la responsabilité de l'OIT n'est pas exhaustive, mais qu'il pourrait être difficile d'en intégrer davantage pendant la durée du Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025; toutefois, le Bureau est invité à faire preuve de souplesse. Le groupe de l'Afrique espère bien que les travaux du mécanisme d'examen des normes s'achèveront rapidement.

44. Le rôle que doit jouer l'OIT pour que le plan stratégique soit mis en œuvre avec succès devrait se traduire par une reprise centrée sur l'humain pour les États Membres et les mandants. Lorsqu'elle exécutera le plan stratégique, l'Organisation devrait tenir dûment compte des régions les plus touchées par la pandémie de COVID-19. La stimulation des économies pour favoriser la création d'emplois devrait s'appuyer sur des lignes directrices relatives au travail via des plateformes dans le secteur informel et à la protection de la santé et de la sécurité. Les difficultés liées à la transformation numérique et au télétravail sont aggravées par les exigences en matière de santé et de sécurité s'appliquant au travail à domicile. L'OIT devrait traiter de cette forme de travail dans les États Membres où l'infrastructure technologique et la connectivité Internet sont faibles ou insuffisantes. Il convient également de prêter attention à la nécessité d'adapter les compétences.
45. Si l'OIT veut continuer à améliorer ses performances organisationnelles, il est impératif que ses États Membres s'engagent pleinement sur le plan politique dans la définition des priorités, la prise de décisions et le contrôle. Les pays africains se sont déclarés prêts à travailler avec le Bureau sur la démocratisation du fonctionnement et de la composition du Conseil d'administration. Compte tenu de la durée imprévisible de la pandémie, la réalisation d'un examen à mi-parcours du plan stratégique est nécessaire pour guider les futurs plans, ainsi que pour définir un cap et des orientations pour le Bureau. Le groupe de l'Afrique approuve le projet de décision modifié.
46. **S'exprimant au nom du GASPAC**, une représentante du gouvernement de l'Australie déclare que son groupe a jugé important d'entendre les points de vue des mandants non seulement au sujet du plan stratégique, mais aussi des autres questions clés dont le Conseil d'administration est saisi. Elle remercie le Bureau d'avoir répondu en procédant à des mises à jour du plan stratégique au cours de la semaine précédente. Le GASPAC soutient le projet de décision révisé, y compris l'amendement proposé par le groupe des employeurs.
47. **S'exprimant au nom du groupe des PIEM**, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord dit que les informations supplémentaires figurant dans le paragraphe 49 du plan stratégique révisé apportent des précisions sur ce que l'OIT devra avoir fait d'ici à 2025. Les travaux visant à réaliser ces objectifs devraient être pleinement alignés sur le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021 et sur la politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées, tels qu'ils ont été examinés et adoptés par le Conseil d'administration, et en tenir dûment compte. Le groupe des PIEM attend avec intérêt de voir figurer dans le programme et budget de l'Organisation des objectifs clairs en matière de promotion du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et de transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables, ainsi que d'autres questions clés. Le groupe des PIEM soutient le projet de décision révisé tel qu'amendé par le groupe des employeurs.
48. **S'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres**, une représentante du gouvernement de l'Allemagne fait savoir que la Macédoine du Nord, le Monténégro, l'Albanie et la Norvège s'associent à sa déclaration. Elle regrette que la nouvelle version du plan stratégique ne mentionne toujours pas clairement les chaînes d'approvisionnement mondiales, la sécurité et la santé au travail en tant que droit fondamental ou le changement climatique. Toutefois, l'UE et ses États membres estiment qu'il est essentiel d'adopter le plan stratégique à la session en cours, aussi souscrivent-ils au projet de décision révisé tel qu'amendé par le groupe des employeurs.

- 49. Le Directeur général** note que le groupe des travailleurs a cherché à obtenir l'assurance que l'amendement au projet de décision soumis par le groupe des employeurs n'exclura pas d'autres domaines d'action importants, tels que ceux couverts par la Déclaration sur les entreprises multinationales. Le porte-parole du groupe des employeurs a donné cette assurance, et le Bureau ne considère pas que l'amendement en question emporte une telle exclusion. Les fortes réserves exprimées par le Conseil d'administration, auxquelles l'orateur a fait référence dans sa précédente réponse, concernent le traitement accordé aux normes internationales du travail et au tripartisme dans le premier projet de plan stratégique; les corrections nécessaires ont été apportées dans la version révisée du plan.

## Décision

- 50. Le Conseil d'administration approuve le Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025 et prie le Directeur général de tenir compte de ses orientations dans la mise en œuvre du plan stratégique et l'élaboration des Propositions de programme et de budget pour 2022-23, en veillant en particulier à assurer concrètement la cohérence avec la Déclaration du centenaire.**

(GB.340/PFA/1(Rev.1), paragraphe 52, tel que modifié par le Conseil d'administration)

## 2. Aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2022-23 (GB.340/PFA/2)

### Observations générales

- 51. La porte-parole du groupe des employeurs** dit que son groupe souhaite que le Bureau examine sept points lorsqu'il élaborera plus avant les Propositions de programme et de budget pour 2022-23 en vue de leur présentation au Conseil d'administration à sa session de mars 2021.
- 52.** Premièrement, le programme et budget devrait être le seul document institutionnel énonçant les priorités politiques de l'Organisation pour 2022-23 et les conditions nécessaires à leur mise en œuvre. Le Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025 (GB.340/PFA/1) définit la stratégie à moyen terme, mais aucun autre document ne devrait détourner l'attention et les ressources de ce qui est discuté et décidé dans le cadre du programme et budget. C'est celui-ci qui devrait être le document prévoyant la mise en œuvre des priorités établies dans la Déclaration du centenaire et la répartition des ressources à cette fin. Il ne devrait pas y avoir d'initiative parallèle, telle que celle proposée sur le COVID-19 et le monde du travail (GB.340/HL/2).
- 53.** Deuxièmement, il faut que l'OIT apporte une réponse plus adaptée aux changements fondamentaux que connaît le monde du travail, conformément à la Déclaration du centenaire. L'aperçu préliminaire ne met pas encore en évidence la stratégie globale, cohérente et systémique pour la croissance de la productivité que l'OIT devait concevoir. Si la question des compétences est correctement traitée dans le document (résultat 5), pour d'autres priorités approuvées dans la Déclaration du centenaire il faut faire bien davantage et renforcer la cohérence, mais aussi allouer des ressources suffisantes.
- 54.** Troisièmement, il faut disposer de budgets transparents non seulement au niveau des résultats, mais aussi au niveau des produits. Cette information est d'autant plus nécessaire que les résultats stratégiques sont regroupés au point que le Conseil

d'administration ne peut juger de l'adéquation du budget proposé pour chaque domaine d'action. De même, le budget opérationnel par résultat doit être mis à disposition pour que le Conseil d'administration puisse l'examiner à sa session de mars 2021.

55. Quatrièmement, le programme et budget devrait contenir un résultat distinct pour les organisations représentatives des partenaires sociaux. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont besoin d'un appui technique adapté aux difficultés auxquelles elles font face et qui leur permette de renforcer leur système de gouvernance, de développer leurs services pour mieux répondre à l'évolution des besoins de leurs membres et de mener des actions de sensibilisation solidement étayées. Dans le résultat 1 dont la portée a été étendue, l'importance du rôle des partenaires sociaux se trouve diluée, et l'existence institutionnelle de leurs organisations est réduite au seul dialogue social. Ce regroupement peut aussi nuire à la transparence des informations budgétaires.
56. Cinquièmement, le groupe des employeurs est convaincu que rien ne justifie véritablement d'intégrer un nouveau produit (2.4) visant à renforcer les capacités des États Membres d'appliquer les normes internationales du travail, les recueils de directives pratiques et les principes directeurs sectoriels. Il est fermement opposé à l'élaboration de stratégies sectorielles, qui se traduirait par la présence de stratégies multiples et déconnectées les unes des autres, encore plus difficiles à coordonner et mobilisant une grande quantité de ressources.
57. Sixièmement, le Bureau devrait définir les termes «innovation», «culture de l'innovation» et «politiques innovantes» et déterminer en quoi les innovations bénéficieraient aux mandants. Le groupe des employeurs demande au Bureau de préciser comment il fixe les questions stratégiques pour lesquelles un mécanisme d'innovation est nécessaire, quels sont les objectifs et les méthodes de travail de ces mécanismes et quelles sont les ressources consacrées à leur fonctionnement et leur entretien.
58. Enfin, l'OIT doit renforcer son rôle moteur et sa crédibilité, conformément à la Résolution sur la Déclaration du centenaire, et le Bureau faire preuve auprès de son personnel de cette capacité à rassembler fondée sur le respect de principes, en mettant pleinement à profit les qualités de ses fonctionnaires qualifiés et issus d'horizons divers, dont les compétences et l'expérience sont utiles aux trois groupes de mandants.
59. **La porte-parole du groupe des travailleurs** déclare que son groupe approuve les objectifs des Propositions de programme et de budget pour 2022-23, à savoir mettre en œuvre la Déclaration du centenaire et accélérer les progrès vers la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (ci-après le «Programme 2030») dans le cadre de la reprise après la pandémie de Covid-19 et de la nécessité urgente de s'attaquer au problème des inégalités dans le monde du travail, qui existait avant la pandémie. Elle souscrit à l'idée que tous les résultats devraient se fonder sur une approche sectorielle renforcée et accueille favorablement le nouveau produit (2.4) au titre du résultat 2. Le groupe des travailleurs appuie également sans réserve l'intégration dans les propositions de résultats d'une approche inclusive et tenant compte des considérations de genre.
60. Le groupe des travailleurs approuve le produit spécialement consacré à la numérisation des systèmes de développement des compétences, mais estime qu'il faut trouver le juste équilibre entre formation numérique et formation en présentiel, et qu'il est nécessaire de réduire la fracture numérique. Les résultats 1 et 2 sont les pierres angulaires sur lesquelles bâtir une reprise centrée sur l'humain. Le tripartisme, le dialogue social et les normes internationales du travail devraient être présents dans tous les résultats stratégiques et les indicateurs applicables. Compte tenu des problèmes que le

changement climatique et la dégradation de l'environnement posent en ce qui concerne les emplois et les moyens de subsistance, la question d'une transition juste vers la durabilité environnementale devrait être intégrée dans tous les résultats. Le groupe des travailleurs aimerait que le Bureau apporte des éclaircissements concernant l'éventuelle inclusion d'un aperçu des contextes régionaux dans les Propositions de programme et de budget pour 2022-23.

61. **S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)**, un représentant du gouvernement de la Chine reconnaît que les Propositions de programme et de budget pour 2022-23 restent en concordance avec la Déclaration du centenaire, les objectifs de développement durable (ODD) et le Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025, tout en privilégiant une reprise centrée sur l'humain afin de reconstruire en mieux après la pandémie de COVID-19. Observant que chaque résultat comporte un volet sur l'action face à la crise du COVID-19, le GASPAC invite le Bureau à faire figurer des mesures de ce type au niveau des produits. Il salue le rôle dévolu au Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin).
62. Le Bureau devrait fournir un document permettant de comparer les ressources financières affectées aux différents résultats stratégiques pour les périodes biennales 2020-21 et 2022-23. Il devrait répartir les ressources entre les différentes régions dans le cadre du programme et budget en tenant compte des différents contextes régionaux. Alors qu'elle représente 61 pour cent de la main-d'œuvre mondiale en 2020-21, la région de l'Asie et du Pacifique ne s'est vu allouer que 27,5 pour cent des ressources au titre du Portefeuille des programmes extérieurs et des partenariats; elle est en outre la seule région à avoir connu une réduction de personnel en 2019 selon les informations figurant dans la stratégie actualisée en matière de ressources humaines. Le GASPAC demande au Bureau d'envisager une répartition proportionnée des moyens financiers et humains.
63. Le GASPAC est favorable à la poursuite du redéploiement de ressources jusque-là allouées aux fonctions administratives vers des activités de première ligne. Il conviendrait de préciser comment l'OIT va mettre à profit sa participation au système des coordonnateurs résidents et aux projets coordonnés de coopération pour le développement dans le cadre des objectifs de la réforme du système des Nations Unies. Le Bureau doit continuer de chercher une efficacité maximale, de veiller à un bon rapport coûts-résultats et de travailler dans un cadre collaboratif pour établir des objectifs et obtenir des résultats concrets, en particulier eu égard aux difficultés qui découlent de la pandémie de COVID-19.
64. **S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord souscrit à l'idée que l'OIT devrait fonder son programme de travail sur la Déclaration du centenaire, tout en apportant, à partir des enseignements tirés jusqu'alors, des solutions concrètes aux problèmes liés à la pandémie de COVID-19 qui concernent le travail. L'action de l'Organisation face à la crise du COVID-19 devrait être débattue à la Conférence internationale du Travail en 2021, en vue de mettre au point des mesures sur lesquelles les mandants, le Bureau et la communauté internationale pourront s'appuyer pour promouvoir la reprise. Cette action doit être axée sur les quatre piliers de l'Agenda du travail décent et s'inscrire dans le cadre du programme et budget pour 2022-23. Le groupe des PIEM juge positif l'établissement de liens avec le Programme 2030 et la contribution de l'OIT aux ODD correspondants. L'OIT devrait dégager des ressources suffisantes pour la programmation et la mise en œuvre de projets coordonnés de coopération pour le développement, y compris dans les pays où elle n'a pas de représentation. En ce qui concerne la réforme du système des Nations

Unies, le groupe des PIEM demande au Bureau de communiquer des informations supplémentaires sur les conséquences à attendre des gains réalisés en matière d'efficacité et d'efficience.

- 65. S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses États membres**, une représentante du gouvernement de l'Allemagne dit que la Macédoine du Nord, le Monténégro, la Serbie, l'Albanie, la Norvège, l'Arménie et la Géorgie s'associent à sa déclaration. Elle souscrit à la déclaration du groupe des PIEM. L'aperçu préliminaire reflète les priorités de l'OIT, qui correspondent à beaucoup de celles de l'UE, et l'oratrice espère que le Conseil d'administration apportera les orientations tripartites nécessaires en ce qui concerne les solutions efficaces dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Le document devrait tenir compte du compromis tripartite concernant la nécessité d'examiner sans attendre les propositions visant à inclure la question des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail. En outre, l'OIT devrait être le chef de file des travaux menés au niveau international sur les chaînes d'approvisionnement mondiales, question qui n'est pas suffisamment mentionnée dans le document.
- 66.** L'UE accueille avec satisfaction le fait que les résultats s'inspirent de la Déclaration du centenaire et souligne l'importance de la transition vers l'économie formelle, des marchés du travail inclusifs, d'un avenir du travail durable et de la protection sociale pour tous, en particulier dans le contexte d'une numérisation croissante. Elle voit d'un bon œil que l'on accorde une attention particulière aux groupes sociaux et secteurs économiques les plus touchés par la pandémie, ainsi qu'au secteur du soin. Elle se félicite que la protection des travailleurs concernés par diverses formes de modalités de travail soit prise en compte, et considère que les questions de la protection des données personnelles et des droits en matière de durée du travail pour les personnes en télétravail devraient aussi être traitées dans le cadre des résultats 4 et 8.
- 67.** Le Bureau devrait redoubler d'efforts pour soutenir les initiatives des partenaires sociaux et des gouvernements en faveur de la création d'emplois et de richesse dans l'économie verte, dans le cadre du résultat 3. La reconversion et le perfectionnement devraient être associés à la transition vers la durabilité environnementale; le Centre de Turin a un rôle essentiel à jouer à cet égard. Enfin, l'UE attend avec intérêt des informations plus détaillées concernant une stratégie de gestion plus novatrice, plus ciblée et davantage axée sur les résultats.
- 68. Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie** accueille avec satisfaction l'aperçu préliminaire, les éléments qu'il contient sur l'action face à la crise du COVID-19 et sa nouvelle présentation. Cependant, il considère que le document ne contient pas suffisamment d'informations financières pour permettre une analyse correcte du budget. Il souhaite voir figurer dans la prochaine version des informations détaillées sur le renforcement des échanges avec le système des Nations Unies, en particulier en ce qui concerne la rationalisation des coûts opérationnels et administratifs. Il demande aussi au Bureau de fournir des données financières consolidées sur les principaux postes de dépenses (personnel, contrats et consultants; coûts de fonctionnement; frais de voyage; acquisition d'équipements; inflation prévue) et sur les économies éventuellement prévues. Il conviendrait d'établir une comparaison avec le budget actuel pour que l'on puisse voir l'évolution des dépenses de l'OIT.
- 69.** Il faudrait disposer d'informations sur les prévisions en matière de suppression, création et reclassement de postes au sein du Bureau. L'OIT ayant doublé sa contribution au système des coordonnateurs résidents, l'orateur demande quels bénéfices elle en retire ou en retirera. Enfin, il souhaite recevoir des informations supplémentaires sur le

redéploiement vers des activités de première ligne des ressources précédemment allouées aux fonctions administratives et sur la répartition des ressources région par région.

- 70. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement de l'Eswatini dit que, étant donné que la mise en œuvre du programme et budget pour 2020-21 a été perturbée par la pandémie de COVID-19, les Propositions de programme et de budget pour 2022-23 doivent être axées en priorité sur l'aide aux groupes les plus exposés aux effets de la pandémie et le soutien aux plans de relance des pays, tout en accélérant les progrès vers la réalisation du Programme 2030. Ces plans de relance apporteront une aide indispensable aux entreprises qui ont survécu à la pandémie mais restent vulnérables. Il faut accorder une attention particulière aux pays en développement, en particulier en Afrique, qui ont beaucoup moins de capacités que les pays industrialisés de faire face à la pandémie.

### Commentaires sur les résultats stratégiques et les résultats facilitateurs

- 71. La porte-parole du groupe des travailleurs** déclare que l'augmentation du nombre des cas de violations des droits syndicaux et le fait que les syndicats ne soient pas suffisamment associés aux processus décisionnels pendant la crise du COVID-19 sont inacceptables; il aurait dû y avoir un renforcement du dialogue social, et non pas un déclin de celui-ci. Il est impératif que l'OIT alloue des ressources en quantité suffisante pour intensifier les activités menées au titre du résultat 1. Au paragraphe 14, il convient de mentionner spécifiquement les conventions (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, en tant que facteurs de facilitation des conditions du dialogue social. La fin du paragraphe 21 devrait être reformulée de façon à préciser que les organisations de travailleurs ne manquent pas de volonté politique pour s'engager dans le dialogue social, mais sont plutôt entravées par l'absence d'environnement favorable. Au paragraphe 28, la négociation collective ne doit pas être assimilée à la coopération sur le lieu de travail, et cette distinction devrait être conservée dans les indicateurs. Le rapport phare mentionné au paragraphe 29 doit être à la fois élaboré et publié d'ici à 2023, et non pas simplement établi comme le suggèrent pour l'heure les propositions. Les thèmes énumérés dans le paragraphe 29 doivent être modifiés pour refléter ceux convenus dans le Plan d'action sur le dialogue social et le tripartisme pour la période 2019-2023.
- 72.** Le groupe des travailleurs accueille favorablement la proposition, au titre du résultat 2, de donner suite aux recommandations du mécanisme d'examen des normes, mais il faut redoubler d'efforts pour augmenter le nombre de résultats en matière de travail décent qui contribuent aux normes internationales du travail. Les mandants tripartites doivent être associés à tout processus d'assistance technique au titre du produit 2.2. Les efforts doivent être intensifiés dans le cadre du produit 2.3 pour garantir que les normes internationales du travail sont pleinement intégrées dans les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et les cadres de coopération des Nations Unies.
- 73.** Le produit 3.2 devrait être davantage axé sur les droits et inclure la ratification des normes pertinentes, comme le préconisent les conclusions sur la promotion de l'emploi rural pour la réduction de la pauvreté adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa session de 2008. Le groupe des travailleurs se félicite de l'accent mis sur la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, dans le produit 3.4. Les termes «normes» et «dialogue social» devraient être ajoutés à la première puce du paragraphe 63. La nécessité de disposer d'établissements

d'enseignement et de formation techniques et professionnels solides devrait figurer au paragraphe 66, et le paragraphe 69 devrait faire référence au développement non seulement des compétences, mais aussi des capacités humaines.

- 74.** Le résultat 4 devrait tenir compte des recommandations de l'évaluation de haut niveau figurant dans le document GB.340/PFA/7. L'accent devrait être mis sur l'importance des entreprises générant des possibilités de travail décent et d'emploi productif ainsi qu'un meilleur niveau de vie, de même que sur les coopératives et l'économie sociale. Il conviendrait de faire davantage référence au rôle fondamental que joue la négociation collective dans l'amélioration des conditions de travail. Au paragraphe 73, l'Agenda du travail décent devrait être un moteur de l'amélioration de la productivité à court et à long terme. Le groupe des travailleurs souscrit pleinement à la déclaration figurant au paragraphe 77, qui indique que les travailleurs doivent recevoir une juste part des bienfaits engendrés par les gains de productivité. Dans le cadre de la production durable, l'OIT devrait s'intéresser à la réduction des déchets et à la question plus large de savoir si tout ce qui est produit est vraiment nécessaire. Il importe de renforcer l'action visant à soutenir la suite donnée à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (ci-après la «Déclaration sur les entreprises multinationales»), en particulier les points focaux nationaux tripartites et le dialogue entre les entreprises et les syndicats.
- 75.** Le résultat 5 devrait être davantage axé sur l'apprentissage tout au long de la vie et contenir des références à la négociation collective pour le développement des compétences. Les partenaires du monde de l'entreprise sont mentionnés bien plus souvent que les partenaires syndicaux; il conviendrait de rétablir l'équilibre. L'OIT doit tenir compte du fait que la qualité des relations d'apprentissage dépend aussi des relations humaines et, dans sa prestation numérique, elle doit utiliser une approche fondée sur l'équité afin que les avantages des nouvelles technologies profitent à tous. Les syndicats du secteur de l'éducation devraient être inclus dans la proposition de Programme mondial en faveur du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie. Il conviendrait de mentionner le développement des capacités productives et des capacités humaines dans la quatrième puce du paragraphe 93. Lorsqu'elle traite de l'inadéquation des compétences, l'OIT doit tenir compte des besoins des travailleurs, y compris le développement personnel et le développement des compétences en matière d'éducation citoyenne. Avec l'essor des filières d'apprentissage en ligne non formel et informel, il devient nécessaire de renforcer la reconnaissance des acquis de l'expérience et de permettre la validation continue des qualifications. Cette validation doit toujours être faite par des professionnels de l'éducation.
- 76.** Le groupe des travailleurs salue l'orientation proposée pour le résultat 6, mais souligne que l'équité doit être promue parallèlement à l'égalité. Le document révisé devrait mettre davantage l'accent sur la discrimination raciale. Les nouvelles méthodes d'inclusion des personnes handicapées mentionnées au paragraphe 120 doivent tenir compte des droits en plus des compétences et de l'emploi.
- 77.** Le groupe des travailleurs se félicite de l'accent mis sur la prévention de l'informalisation des emplois et sur la réduction des lacunes dans la réglementation du travail fourni par les plateformes numériques en lien avec le résultat 7, ainsi que de l'accent mis sur la ratification des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 dans le produit 7.1. Garantir le respect de ces droits dans l'économie numérique est une priorité essentielle. Le groupe des travailleurs soutient le produit 7.2, mais estime qu'il faudrait y insérer une référence à la ratification

des conventions relatives à la sécurité et la santé au travail. Il prend note avec satisfaction des produits 7.4 et 7.5.

78. Au titre du résultat 8, la référence à des mesures «innovantes» au paragraphe 145 devrait être supprimée car les mesures de protection sociale intégrées et innovantes ont souvent des effets négatifs sur l'adéquation et la couverture des prestations. Le paragraphe 146 devrait faire référence aux «investissements publics dans la protection sociale» pour souligner le rôle que joue l'État dans le financement de la protection sociale. Il faudrait ajouter au paragraphe 151 une puce sur la nécessité pour l'OIT de promouvoir le dialogue social sur la protection sociale et de renforcer les capacités des partenaires sociaux à participer aux négociations sur les réformes de la protection sociale. Le groupe des travailleurs accueille favorablement les orientations figurant au paragraphe 155, qui visent à fournir une protection aux travailleurs des plateformes numériques et demande qu'un outil similaire soit mis au point pour les travailleurs de l'économie informelle.
79. Enfin, dans le résultat C, l'emploi de l'expression «politiques de ressources humaines souples» utilisée au paragraphe 184 est malheureux, compte tenu des travaux de l'équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat sur l'avenir du personnel du système des Nations Unies. L'OIT doit garantir l'octroi de contrats permanents à un certain nombre de membres du personnel et des conditions de travail décentes pour ceux qui ont des contrats de courte durée afin de préserver l'indépendance des fonctionnaires internationaux.
80. **La porte-parole du groupe des employeurs** déclare que les ressources allouées aux activités pour les travailleurs et pour les employeurs devraient être présentées séparément dans le budget stratégique et opérationnel afin d'améliorer la transparence. La promotion des processus de dialogue social et la participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques devraient être un objectif transversal pour tous les résultats. Des actions visant à encourager les décideurs à consulter et à associer les partenaires sociaux conformément à la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, devraient être prévues.
81. Le titre du résultat 2 devrait refléter fidèlement les termes employés dans la Déclaration du centenaire de l'OIT et donc se lire «un corpus clairement défini, solide et à jour de normes internationales du travail et un contrôle efficace et faisant autorité»; l'élaboration ou la mise à jour de directives et de recueils de directives pratiques devrait être indiquée dans le texte d'introduction. L'Étude d'ensemble mentionnée au paragraphe 35 devrait être un examen approfondi du droit et de la pratique en rapport avec certaines normes de l'OIT, et non un rapport sur un sujet particulier traité dans ces normes. Le groupe des employeurs est fermement opposé à l'élaboration de stratégies sectorielles et demande que le produit 2.4 soit supprimé et que ses éléments qui ne sont pas déjà couverts ailleurs soient intégrés dans d'autres résultats et produits pertinents.
82. Quant au résultat 3, l'expression «écosystèmes de l'emploi» n'est pas claire. Le Bureau devrait plutôt faire référence à la création d'un environnement favorable aux entreprises leur permettant de créer davantage de possibilités d'emploi. Au paragraphe 54, le rôle joué par le secteur privé en tant que moteur de la création d'emplois doit être formulé expressément, et les activités visant à renforcer ce secteur doivent être définies. Le paragraphe 61 devrait aussi faire état de la nécessité de disposer d'un environnement des affaires favorable aux entreprises pour soutenir les changements conformément aux ODD.

83. Certains produits du résultat 4 se chevauchent, tandis que des questions telles que la viabilité de la dette des entreprises et les dimensions économiques de la transition vers une économie verte pourraient être ajoutées. Le rôle essentiel des chaînes d'approvisionnement n'est pas clairement énoncé. En ce qui concerne le produit 4.2, alors que le groupe des employeurs avait demandé au Bureau de l'aider à améliorer la croissance de la productivité des mandants, la demande n'a pas été formulée dans le contexte des chaînes d'approvisionnement. Ce qu'il faut, c'est une approche intégrée dans l'ensemble de l'économie; il ne faudrait pas se concentrer uniquement sur les chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales. Le groupe des employeurs demande également au Bureau de clarifier le sens du membre de phrase «un cadre conceptuel applicable aux écosystèmes de la productivité et de l'entrepreneuriat». Les produits des entreprises existants n'offrent pas une approche cohérente de la productivité. Une approche interdisciplinaire incluant le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) doit être adoptée. Le Bureau doit examiner la cause profonde de l'informalité et élaborer un plan fondé sur des éléments concrets pour soutenir la transition vers l'économie formelle. Le produit 4.4 devrait être supprimé car son libellé, qui s'écarte de la Déclaration du centenaire et de la Déclaration sur les entreprises multinationales, pose problème.
84. Le groupe des employeurs accueille favorablement les propositions faites au titre du résultat 5 et indique que l'OIT devrait devenir un chef de file mondial en matière de développement des compétences, compte tenu notamment des déficits de compétences et de l'inadéquation entre les compétences des travailleurs et les besoins du marché du travail.
85. Tout en appréciant l'approche générale du résultat 6, le groupe des employeurs conteste l'idée d'intégrer «de manière plus rigoureuse la question des masculinités», qui pourrait être perçue comme une source de division. L'oratrice demande en outre des éclaircissements sur les «méthodes novatrices de collecte de données».
86. Le produit 7.3 semble restreindre la liberté des parties et porter atteinte à leurs décisions en déclarant que les salaires doivent résulter de négociations collectives, en établissant les critères de négociation et en orientant les résultats des négociations. Les recherches sur le travail via des plateformes, mentionnées au paragraphe 137, devraient prendre en considération à la fois les travailleurs et les entrepreneurs et analyser les défis existants afin d'identifier les domaines où la protection doit être renforcée.
87. Le groupe des employeurs accueille favorablement les propositions faites au titre du résultat 8, mais demande que la section intitulée «Axe de travail de l'OIT pour 2022-23» reflète plus clairement le titre du résultat. La durabilité devrait être mise en avant dans l'ensemble du résultat. Enfin, le groupe demande des éclaircissements sur la définition que le Bureau donne des termes «innovation», «culture de l'innovation» et «politiques novatrices» et sur la manière dont cette innovation bénéficie aux mandants. Il souhaite également obtenir des éclaircissements sur les méthodes utilisées par le Bureau pour déterminer les questions de politique générales qui nécessitent un mécanisme d'innovation, les objectifs et les méthodes de travail liés à ce type de mécanisme, et les ressources nécessaires pour exploiter et gérer ces mécanismes.
88. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement de l'Eswatini salue la continuité donnée au programme et budget pour 2020-21 dans les propositions pour 2022-23. Tous les résultats stratégiques devraient fournir des réponses durables et des mécanismes de relance à la suite de la pandémie de COVID-19. En ce qui concerne les produits 1.1 et 1.2, l'OIT devrait aider les employeurs et les travailleurs à s'organiser dans l'économie informelle. Le groupe de l'Afrique soutient les

produits 1.3 et 1.4, notamment en ce qui concerne le renforcement des capacités institutionnelles et de la résilience des systèmes d'administration du travail. Le soutien fourni au titre du produit 2.2 devrait consister principalement en des mesures démontrant l'application pratique des normes internationales du travail ratifiées. Le produit 3.2 devrait englober le processus de transformation structurelle défini dans le Programme intégré de l'Union africaine pour le développement de l'agriculture en Afrique.

89. Les interventions de l'OIT, y compris au titre du produit 4.1, devraient contribuer à élargir le champ de l'assistance offerte aux entreprises pour inclure, entre autres, l'accès au crédit et aux marchés mondiaux. Le groupe de l'Afrique encourage le Bureau à recenser tous les partenaires nationaux et régionaux possibles pour la réalisation du résultat 5. Le cadre de résultats devrait comprendre des indicateurs, des bases de référence, des cibles quantifiées et une évaluation de la contribution attendue de l'OIT à la réalisation des ODD. Toute amélioration du cadre fondée sur les enseignements tirés de la période biennale 2020-21 devrait être mise en évidence.
90. **S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, un représentant du gouvernement de la Barbade dit que son groupe se félicite de l'intégration des principes de la Déclaration du centenaire dans les propositions de programme et de budget. Tous les résultats stratégiques devraient refléter l'approche centrée sur l'humain consacrée dans la Déclaration du centenaire et le Programme 2030. Pour le GRULAC, le résultat 1 est de la plus haute importance car il contribue au renforcement de l'ensemble des mandants. Quant au résultat 2, le GRULAC soutient les travaux du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (Groupe de travail tripartite du MEN) dont la continuité doit être assurée moyennant des solutions innovantes. Pour ce qui est du produit 2.2, il est important de veiller à ce que les recommandations formulées par les organes de contrôle de l'OIT soient pertinentes pour les États Membres. S'agissant du produit 3.1, la priorité devrait être accordée à la création d'emplois décents pour les jeunes, les femmes et les travailleurs de l'économie informelle.
91. En ce qui concerne le résultat 4, l'orateur fait remarquer qu'un environnement propice aux entreprises durables sera essentiel à la relance économique après la pandémie. Il faudra en particulier soutenir les coopératives et l'économie sociale et solidaire. En outre, la transformation numérique induite par la pandémie rend plus pertinent que jamais le soutien évoqué au titre du résultat 5 relatif aux compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie, tout comme l'accent mis dans le résultat 6 sur l'égalité de genre, étant donné les répercussions disproportionnées de la pandémie sur les femmes. Pour ce qui est du résultat 8, l'OIT doit chercher des solutions réalistes afin de garantir la protection sociale la plus large possible pour tous.
92. Les résultats facilitateurs traduisent bien les priorités du Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025 concernant le bon fonctionnement de l'Organisation. Les solutions doivent être inclusives et transparentes et garantir que tous les mandants participent de manière équilibrée à la prise de décisions. L'orateur demande des informations sur le financement des propositions préliminaires et souhaite notamment savoir s'il est possible de mettre en œuvre le programme et budget pour 2022-23 en s'appuyant sur les mêmes ressources budgétaires que le programme actuel et si le Bureau envisage une stratégie spécifique pour mobiliser les ressources nécessaires moyennant des contributions volontaires.
93. **S'exprimant au nom du GASPAC**, un représentant du gouvernement de la Chine se félicite de l'équilibre trouvé dans les propositions entre les mesures de riposte au

COVID-19 et la continuité avec le programme et budget en cours. En ce qui concerne le résultat 2, le Bureau devrait envisager des mesures plus efficaces pour rationaliser les obligations des gouvernements en matière de présentation de rapports. Comme indiqué dans les produits 3.1 et 3.3, la capacité des États Membres à formuler des politiques nationales de l'emploi destinées à répondre à la pandémie et des politiques pour une transition juste doit être accrue, et le programme et budget doit tenir compte de l'incidence des nouveaux modèles de fonctionnement et des technologies durables sur la relance économique. Le produit 4.2 doit prévoir une aide aux entreprises pour leur permettre de s'adapter au nouveau contexte.

94. Le GASPAC soutient fermement le résultat 5 sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, en particulier le produit 5.4 relatif à la promotion des compétences numériques, et il attire l'attention sur l'importance de combler la fracture numérique. Il se félicite des mesures proposées au titre du résultat 6 pour parvenir à l'égalité de genre et pour soutenir la reprise au sortir de la crise du COVID-19. L'égalité de genre doit être encouragée à tous les niveaux de l'Organisation. L'OIT devrait intensifier ses efforts et montrer la voie à suivre en vue d'assurer une protection adéquate au travail et une protection sociale complète et durable pour tous, comme il est décrit sous les résultats 7 et 8.
95. Les résultats facilitateurs doivent faciliter la coordination entre tous les départements du siège et les bureaux extérieurs et accroître la souplesse organisationnelle. Les activités de recherche et de partage des connaissances devraient être guidées par les besoins des États Membres, et le Bureau devrait améliorer ses capacités en matière d'exécution et de gouvernance moyennant le renforcement des fonctions de contrôle et d'évaluation et de la gestion des risques. Le Bureau devrait élaborer des mesures et des indicateurs concrets relatifs à la diversité géographique, et des consultations informelles portant sur les propositions de programme et de budget devraient se tenir avant la session suivante du Conseil d'administration. Il faudrait s'appuyer davantage sur les discussions du Conseil d'administration sur le Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025 et sur le COVID-19 et le monde du travail pour élaborer les propositions de programme et de budget. Comptant que les observations formulées par l'orateur seront prises en considération, le GASPAC apporte son soutien au projet de décision.
96. **S'exprimant au nom du groupe des PIEM**, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni déclare qu'il faudrait renforcer le résultat 2 et en faire une priorité, et que le résultat 3 est quant à lui très large et devrait cibler des objectifs spécifiques qui reflètent le mandat et les avantages comparatifs de l'OIT. Même si les effets sociaux et économiques de la pandémie sur les chaînes d'approvisionnement mondiales sont abordés au titre du résultat 4, cette question mérite que l'on redouble d'efforts, que l'on adopte une perspective plus large et que l'OIT joue un rôle moteur afin de remédier efficacement aux répercussions de la pandémie et de parvenir à une reprise durable. Le groupe des PIEM est favorable à ce qu'une attention accrue soit accordée aux questions sectorielles et à l'apprentissage tout au long de la vie et il convient de la nécessité d'adopter une approche inclusive et tenant compte des considérations de genre. Il se félicite en particulier de l'accent mis par le résultat 7 sur la protection adéquate des travailleurs concernés par diverses formes de modalités de travail, tout comme des travaux de l'OIT visant à faire progresser la sécurité et la santé au travail; l'OIT devrait être un chef de file en la matière. Le groupe accueille avec satisfaction les résultats facilitateurs révisés qui mettent tout particulièrement l'accent sur la consolidation du rôle moteur, de l'influence, de la gouvernance et de la gestion opérationnelle de l'OIT. Une plus grande coopération à l'échelle mondiale et nationale est en effet nécessaire pour les travaux que l'OIT doit accomplir. Il devient indispensable de nouer des

partenariats pertinents au sein du système multilatéral afin de favoriser la cohérence. Le groupe des PIEM se réjouit de voir un cadre de résultats complet comportant tous les niveaux d'indicateur, des bases de référence, des cibles qualitatives et quantitatives et la contribution attendue de l'OIT à la réalisation des ODD.

97. La répartition des crédits du budget ordinaire entre les différents résultats stratégiques devrait être fonction du degré de priorité accordé et de la capacité à susciter des contributions volontaires supplémentaires pour chacun des résultats. Il faudrait inclure des estimations de la participation financière prévue de l'OIT aux mécanismes de financement commun à l'échelle du système des Nations Unies et au niveau des pays, ainsi que des estimations du montant du Compte supplémentaire du budget ordinaire et des contributions volontaires affectées, pour chaque résultat stratégique. Le Bureau devrait également fournir, à la session suivante du Conseil d'administration, un document comparatif qui précise les ressources allouées pour 2020-21 et 2022-23 à chaque résultat stratégique.
98. **La porte-parole du groupe des travailleurs** exprime son désaccord avec la proposition du groupe des employeurs visant à supprimer le produit 2.4; en effet, en raison des incidences de la pandémie sur les activités sectorielles, il est nécessaire de mettre davantage l'accent sur les travaux menés dans les différents secteurs. Le Bureau devrait donner de plus amples informations sur les aspects susceptibles d'être traités.
99. **La porte-parole du groupe des employeurs** rappelle que les changements sectoriels sont fortement liés les uns aux autres, d'où l'inutilité d'adopter une approche prévoyant des discussions séparées, portant chacune sur des secteurs spécifiques. Il faudrait au contraire envisager d'intégrer une perspective sectorielle dans les résultats stratégiques pertinents, par thème. L'oratrice réaffirme la nécessité de s'appuyer sur la Déclaration du centenaire et de veiller à ce que sa mise en œuvre tienne compte des véritables besoins. Le rôle qui incombe aux entreprises privées en tant que créatrices d'emplois et de possibilités de travail décent devrait être souligné et être adopté comme base pour élaborer des politiques solides qui améliorent les moyens de subsistance.

## Réponse du Bureau

100. **Le Directeur général** déclare que la discussion en cours est la première étape du processus qui conduira à l'adoption finale du programme et budget pour 2022-23 à la 109<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail. L'étape suivante sera la discussion des propositions complètes, y compris les allocations de ressources pour chaque domaine de travail, qui seront soumises au Conseil d'administration à sa session de mars 2021.
101. Le Bureau a pris bonne note des orientations fournies par le Conseil d'administration. Il y a un consensus fort sur le fait que les propositions de programme et de budget devraient se concentrer sur la mise en œuvre de tous les aspects de la Déclaration du centenaire, dont la réalisation devrait permettre de faire face efficacement à la crise du COVID-19 dans le monde du travail et de tenir les engagements pris par l'OIT au titre du Programme 2030. Ce consensus sous-tend et justifie le fort courant de continuité que l'on trouve dans l'aperçu préliminaire du Bureau, notamment en ce qui concerne le choix des résultats stratégiques, ainsi que l'intégration d'une composante mesures de riposte au COVID-19 dans chacun d'eux.
102. Le Conseil d'administration a également envoyé un message fort indiquant que l'OIT doit faire tout son possible pour susciter un sens aigu de la communauté de vues dans ses travaux au cours des années à venir afin d'être en mesure de relever les énormes défis

posés par la crise et de répondre aux demandes adressées à la direction et aux services de l'Organisation. Les turbulences subies et les difficultés rencontrées par beaucoup pendant la pandémie ont souligné la nécessité de saisir les possibilités d'aller vers un meilleur avenir du travail en reconstruisant en mieux. À cette fin, il sera important de surmonter toute divergence dans les mois à venir pour s'assurer que les propositions de programme et de budget seront adoptées avec l'accord de l'ensemble des mandants tripartites. Les difficultés résident principalement dans la question d'un résultat distinct portant sur les activités pour les employeurs et les travailleurs et dans le degré approprié d'importance accordée à la productivité et au rôle du secteur privé. En outre, les ressources étant limitées, il y aura nécessairement des intérêts concurrents sur des questions telles que les chaînes d'approvisionnement mondiales, une transition juste et la SST. Le Bureau continuera à consulter les mandants pour résoudre ces divergences d'opinions, étant entendu que l'objectif commun est de mettre en œuvre la Déclaration du centenaire d'une manière équilibrée et globale.

- 103.** En ce qui concerne le niveau du budget, le Bureau participera aux consultations informelles habituelles sur les contributions financières des États Membres après la session. Le Bureau reconnaît que la crise a exercé une pression sur les finances publiques, mais les besoins du monde du travail n'ont jamais été aussi importants dans l'histoire récente de l'Organisation, qui aura besoin de moyens matériels pour assumer le rôle de chef de file demandé par le Conseil d'administration.
- 104. Un représentant du Directeur général** (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM)) répond à la demande formulée par le groupe des travailleurs visant à intégrer le dialogue social et les normes internationales du travail dans tous les résultats et à la suggestion de plusieurs gouvernements qui souhaitent que les travaux sur une transition juste vers la durabilité environnementale soient renforcés. Il rappelle que les quatre éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques du Plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021 – égalité entre hommes et femmes et non-discrimination, dialogue social, normes internationales du travail et transition juste vers la durabilité environnementale – ont été intégrés dans les résultats stratégiques du Programme de travail pour 2020-21 et pris en considération, accompagnés d'indicateurs clairs qui permettront un suivi plus efficace des progrès réalisés, dans les stratégies et les produits associés aux résultats attendus. Cette approche sera conservée en 2022-23. La promotion d'une transition juste vers la durabilité environnementale fait l'objet du produit 3.3 et est également un élément de la stratégie en ce qui concerne le développement des entreprises, l'apprentissage tout au long de la vie, l'égalité des chances et la protection sociale.
- 105.** Au sujet de la demande du groupe des employeurs qui souhaite une budgétisation stratégique non seulement par résultat, mais aussi par produit, le Bureau a déjà fait de grands progrès en passant d'une budgétisation opérationnelle par département à une budgétisation stratégique par résultat. Il doit ainsi présenter le budget au niveau des résultats, en s'attachant à évaluer l'impact et les résultats attendus. Outre qu'elle est la méthode la plus répandue au sein du système des Nations Unies, la budgétisation stratégique par résultat est reconnue comme une pratique de bonne gouvernance. Enfin, elle donne une marge de manœuvre supplémentaire qui permet les ajustements nécessaires pendant la mise en œuvre, facilite une utilisation des ressources de manière intégrée et favorise les synergies, ce à quoi de nombreux membres du Conseil d'administration avaient demandé au Bureau de parvenir. Dans leurs commentaires concernant le rapport sur l'exécution du programme de l'OIT 2018-19, le groupe des PIEM et les partenaires sociaux ont souhaité qu'il soit mieux rendu compte de l'exécution du programme et que l'on s'attache davantage aux principales tendances en matière de

travail décent, à l'impact et aux résultats obtenus plutôt qu'aux activités et réalisations par produit, ce qui montre que le Bureau doit continuer dans cette voie. À cette fin, le Bureau accueillerait favorablement tout conseil en vue d'une amélioration et est prêt à tirer les enseignements de bonnes pratiques en vigueur dans les États Membres et d'autres organisations internationales.

- 106.** Pour ce qui est des observations sur les différents résultats et produits, l'orateur note, pour le résultat 1, que le groupe des travailleurs souhaite que le deuxième rapport phare sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme soit publié en 2023. La rédaction actuelle n'exclut pas cette possibilité, mais il serait prématuré de prendre un tel engagement, étant donné que le premier rapport sortira au second semestre de 2021 et qu'il faudra laisser s'écouler un certain temps pour dresser un bilan des expériences et élaborer un deuxième rapport qui soit utile et pertinent.
- 107.** Le Bureau prend note du consensus sur l'importance d'une approche sectorielle pour atteindre le résultat 2, ainsi que des positions respectives du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs sur ce sujet. Les raisons justifiant la présence d'un produit 2.4 sur le renforcement des capacités des États Membres d'appliquer les normes internationales du travail, les recueils de directives pratiques et les principes directeurs sectoriels sont, d'une part, le fait que l'OIT a consacré beaucoup d'efforts à ces activités et, d'autre part, l'utilité, pour les secteurs les plus durement touchés par la crise du COVID-19, que revêtiront les instruments sectoriels au cours de la période de redressement qui suivra la pandémie. La présence de ce produit augmentera la visibilité de l'OIT en tant qu'organisation ayant un rôle moteur dans le soutien aux efforts de relance, qui peuvent s'appuyer sur les instruments sectoriels; elle permettra aussi d'apporter un appui plus ciblé aux partenaires sociaux et aux organismes gouvernementaux pour les aider à régler les problèmes en matière de travail décent dans des secteurs spécifiques. Le Bureau veillera à éviter tout chevauchement entre ce produit et les autres et fera en sorte que sa mise en œuvre n'entraîne pas l'élaboration de stratégies sectorielles, ce qui nuirait à la coordination et à la cohérence.
- 108.** Les notions d'«écosystème de l'emploi» (résultat 3) et d'«écosystèmes de la productivité et de l'entrepreneuriat» (produit 4.2) font référence à un mode d'intervention intégré, global et ancré dans le dialogue social, pour agir sur les leviers de l'emploi, de la productivité et de l'entrepreneuriat en prenant en considération les divers acteurs, institutions, organisations, dispositions législatives et réglementaires et services d'appui concernés, ainsi que leurs relations réciproques.
- 109.** La formulation du produit 4.4 renvoie à la partie de la Déclaration du centenaire invitant les Membres à mettre en place des politiques et des mesures incitatives qui favorisent la mise en adéquation des pratiques entrepreneuriales avec les objectifs de la déclaration. Les mandants ont indiqué sans ambiguïté que le Bureau doit promouvoir la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales). Cela avait été dit déjà lors de la réunion qui a débouché sur la révision de la Déclaration sur les entreprises multinationales, en 2017, et cette volonté se retrouve aussi dans le Manifeste du Centenaire de l'OIE rendu public en juin 2020. Il est donc essentiel pour la mise en œuvre et le suivi que la Déclaration sur les entreprises multinationales figure comme produit sous le résultat 4. Le Bureau poursuivra ses consultations et réfléchira à une éventuelle modification de la formulation qui tienne compte des préoccupations exprimées par les mandants.
- 110.** Le mécanisme d'innovation pour une transition juste (produit 3.3) et le mécanisme d'innovation pour les compétences (produit 5.2) sont des plateformes de coopération

virtuelles et souples permettant de mettre en évidence, renforcer, expérimenter et diffuser des solutions innovantes à des problèmes spécifiques en matière de travail décent. Ces mécanismes sont aussi destinés à aider les mandants de l'OIT à renforcer leurs capacités d'utilisation et d'application de méthodes appropriées pour concevoir des politiques et des programmes innovants. Les incidences financières sont réduites car il s'agit de plateformes virtuelles, qui seront de plus financées essentiellement par des partenaires de développement dans le cadre de projets extrabudgétaires.

- 111.** Les méthodes novatrices de collecte de données mentionnées sous le produit 6.3 renvoient aux nouvelles méthodes qu'il faut mettre en place pour créer un espace sûr permettant de recueillir des données sur la violence et le harcèlement, compte tenu des questions sensibles posées aux personnes participant à une enquête dans ce cadre. L'OIT donnera des orientations pratiques sur des dispositifs qui font autorité en la matière et sur les méthodes et protocoles à instaurer.
- 112.** Les Propositions de programme et de budget pour la période 2022-23 qui seront soumises au Conseil d'administration à sa session de mars 2021 comprendront bel et bien des éléments sur les différents contextes régionaux. On y trouvera aussi un cadre complet de résultats comportant des indicateurs spécifiques aux niveaux de l'impact, des résultats et des produits, ainsi que toutes les informations budgétaires, y compris un état comparatif des affectations par résultat pour les périodes biennales 2020-21 et 2022-23. Des informations sur les gains d'efficacité et les avantages découlant de la réforme du système des Nations Unies et du système des coordonnateurs résidents seront communiquées au Conseil d'administration dans d'autres documents, par exemple le Point sur la réforme du système des Nations Unies ou le rapport sur l'exécution du programme 2020-21. Le Bureau organisera en outre des séances d'information et des consultations avec les mandants dans le cadre de la préparation du programme et budget qui sera soumis au Conseil d'administration à sa session de mars 2021.
- 113. La porte-parole du groupe des travailleurs** remercie le Directeur général pour sa réponse aux observations concernant l'aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2022-23, ainsi que le directeur du Département de la programmation et de la gestion stratégiques pour les informations complémentaires qu'il a apportées. En ce qui concerne les normes, il conviendrait de faire figurer les objectifs relatifs à la ratification des conventions de l'OIT pertinentes dans les résultats stratégiques et les indicateurs qui seront présentés à la prochaine session du Conseil d'administration. Le Bureau devrait s'efforcer de publier un rapport phare sur le dialogue social en 2023 et utiliser une formulation plus claire à cet égard dans le document qui sera soumis à la session suivante du Conseil d'administration. Même si le premier rapport sur la négociation collective est publié en 2021, deux années seront suffisantes pour dresser un bilan des expériences et élaborer un deuxième rapport. Le groupe des travailleurs accueille avec satisfaction l'ajout d'un produit (2.4) visant au renforcement de la capacité des États Membres à appliquer les normes internationales du travail, les recueils de directives pratiques et les principes directeurs sectoriels établis au moyen du consensus tripartite. Compte tenu de l'utilité croissante, dans le contexte de la crise du COVID-19, des normes sectorielles et des activités de l'Organisation dans ce domaine, il est opportun de s'engager dans une politique sectorielle cohérente et efficace qui pourra contribuer de manière importante au programme et à l'action de l'OIT visant à assurer une reprise centrée sur l'humain. L'oratrice se réjouit d'avoir la confirmation que les propositions de programme et de budget comporteront une section sur le contexte régional. La discussion sur le travail décent et la productivité qui est prévue à la session suivante du Conseil d'administration devra garantir que ces deux éléments se renforcent

mutuellement, et le Bureau devrait tenir des consultations avec les mandants sur ce sujet avant la session.

- 114. Le porte-parole du groupe des employeurs** dit que le programme et budget doit être sérieusement amélioré sur plusieurs points et qu'il doit comporter un résultat distinct pour le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs. Le renforcement des capacités des partenaires sociaux ne devrait pas être regroupé avec le soutien aux organismes publics et aux processus de dialogue social, car cela affaiblit la nature même et le mandat des organisations de partenaires sociaux et limite au seul dialogue social la mission de celles-ci, outre que cela nuit à la transparence des budgets qui leur sont consacrés. Le groupe des employeurs et de nombreux gouvernements souhaitent que soit présenté à la session suivante du Conseil d'administration un budget opérationnel réellement transparent tant au niveau des produits qu'au niveau des résultats. Le programme et budget doit refléter la singularité de l'OIT, seul organisme tripartite des Nations Unies et seule organisation qui soutienne les organisations d'employeurs et de travailleurs. L'orateur réaffirme combien il est important que le programme et budget mette au premier plan: la nécessité urgente d'assurer une meilleure continuité des opérations, de renforcer la résilience des entreprises et de mettre en place au fur et à mesure que les pays se relèveront de la crise un environnement propice aux entreprises durables; la nécessité vitale de concevoir et mettre en œuvre, pour tous les résultats pertinents, une stratégie globale, cohérente et systémique en matière de productivité; la nécessité d'élaborer des budgets transparents, non seulement au niveau des résultats, mais aussi au niveau des produits, pour permettre au Conseil d'administration d'analyser comment le Bureau utilise ses ressources limitées et apporte son assistance technique aux mandants. Enfin, il faut prévoir un budget adapté pour les produits 1.1 sur les activités des employeurs, 4.1 sur les entreprises durables, 4.2 sur la productivité et 4.3 sur l'informalité, ainsi que pour le résultat 5 sur les compétences.
- 115. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement de l'Eswatini dit que son groupe souhaite mettre l'accent sur le soutien financier au plan d'action et de suivi en faveur de l'emploi des jeunes pour la période 2020-2030 et aurait préféré que cet appui fasse l'objet d'un produit distinct. Le groupe de l'Afrique souscrit néanmoins au projet de décision.
- 116. S'exprimant au nom du GASPAC**, un représentant du gouvernement du Japon indique que le Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025, l'aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2022-23, la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025) et l'initiative sur le COVID-19 et le monde du travail sont considérés comme un ensemble complet de documents stratégiques traçant la voie à suivre par le Bureau pour son action à court terme face à la crise, à moyen terme pour la reprise et à long terme dans le contexte de la décennie d'action pour atteindre les objectifs de développement durable (ODD). Le GASPAC attend donc avec intérêt la présentation, dans le cadre du programme et budget pour 2022-23, de propositions concrètes tenant compte des orientations données par le Conseil d'administration à la session en cours. Il appuie le projet de décision.
- 117. S'exprimant au nom du groupe des PIEM**, une représentante du gouvernement des États-Unis d'Amérique accueille avec satisfaction les explications sur la façon dont le Bureau envisage de mettre en œuvre la Déclaration du centenaire, dans le cadre du programme et budget, pour faire face aux conséquences de la pandémie de COVID-19 sur le monde du travail. En ce qui concerne le résultat stratégique 1, le groupe des PIEM est fermement convaincu qu'il faut conserver un produit axé sur le renforcement de la capacité institutionnelle et la résilience des administrations du travail. Reconnaisant

que les activités normatives de l'OIT sont au cœur du résultat stratégique 2, il insiste une nouvelle fois sur l'importance particulière que celui-ci revêt. Il se réjouit aussi que le résultat stratégique 6 mette l'accent, entre autres, sur l'économie du soin. Il demande une nouvelle fois que soit mis en place un cadre de résultats intégré comprenant des indicateurs au niveau de l'impact et au niveau du résultat, des bases de référence et des objectifs quantitatifs et qualitatifs, ainsi que le détail de la contribution attendue de l'OIT à la réalisation des ODD. L'oratrice croit savoir que ce cadre comportera des cibles et des indicateurs relatifs à la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025), et précise qu'il devrait couvrir les ressources provenant du budget ordinaire et les ressources extrabudgétaires. Le groupe des PIEM soutient le projet de décision.

- 118. S'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres**, une représentante du gouvernement de l'Allemagne précise que la Macédoine du Nord, le Monténégro, l'Albanie et la Norvège s'associent à sa déclaration. L'UE et ses États membres souhaitent rappeler que les priorités du groupe sont la promotion du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, la prise en considération de la sécurité et de la santé au travail en tant que droit fondamental, la protection sociale pour tous, l'égalité entre hommes et femmes et une transition juste vers une économie verte. L'UE et ses États membres appuient le projet de décision.

### Décision

- 119. Le Conseil d'administration prie le Directeur général de tenir compte des orientations formulées pendant la discussion, lorsqu'il procédera à l'élaboration des Propositions de programme et de budget pour la période 2022-23 qui seront soumises à sa 341<sup>e</sup> session (mars 2021).**

(GB.340/PFA/2, paragraphe 187)

### 3. Point sur les questions relatives au projet de rénovation du bâtiment du siège et aux locaux de l'OIT à Abidjan (GB.340/PFA/3)

- 120.** En prévision de l'adoption d'une décision par correspondance, le Bureau a tenu une séance d'information à l'intention des membres du Conseil d'administration sur cette question le 21 octobre 2020. En réponse aux questions soulevées par des membres lors de cette séance, il a donné des précisions et des informations complémentaires, résumées ci-après.
- 121.** Au sujet des conséquences de la pandémie de COVID-19 sur le projet de rénovation du bâtiment du siège, **un représentant du Directeur général** (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) indique que les restrictions imposées au secteur de la construction pendant le confinement et la fermeture du bâtiment du siège ont entraîné des retards dans la mise en œuvre du projet; d'autres retards pourraient se produire si un nouveau confinement est imposé. Les dispositions relatives au télétravail en cours d'application ne devraient pas avoir d'impact sur le projet.
- 122.** Le plan de sécurisation avait été initialement axé sur la mise en place d'un périmètre de sécurité – en d'autres termes, la construction d'une clôture autour de la propriété – pour un coût estimé à 25 millions de dollars des États-Unis (dollars É.-U.), mais le Bureau a commencé à étudier d'autres options, plus élaborées – impliquant certaines modifications structurelles du bâtiment – qui seront pleinement intégrées dans la

phase 2. Le coût du plan de sécurisation n'a pas encore été inclus dans le coût estimé de la phase 2, mais il devrait être inférieur au montant susmentionné de 25 millions de dollars É.-U. Le plan sera présenté au Conseil d'administration à sa 341<sup>e</sup> session (mars 2021) dans le cadre de la proposition concernant l'ampleur définitive et le budget estimatif des travaux de la phase 2 et sera intégré dans le processus d'appel d'offres et le contrat principal de cette phase. Les fonds précédemment approuvés par le Conseil d'administration sont utilisés pour répondre à des besoins plus immédiats tels que le renforcement de la sécurité aux entrées du bâtiment et le remplacement du système de vidéosurveillance, des mesures qui seront incorporées dans le plan général de sécurisation, avec un financement supplémentaire du Fonds pour le bâtiment et le logement. Le Bureau poursuivra ses discussions avec le gouvernement hôte au sujet d'une éventuelle contribution financière de celui-ci.

- 123.** Les autres occupants mentionnés au paragraphe 18 du document comprennent des petites entités qui paient un loyer au Bureau, telles que l'Association internationale de la sécurité sociale et la banque UBS. Il n'y a plus d'espace disponible dans le bâtiment et le Bureau n'a pas l'intention d'accueillir de nouveaux occupants.
- 124.** En ce qui concerne les coûts supplémentaires liés à la mise en place d'infrastructures de conférence pendant la phase 2, le Bureau étudie actuellement la possibilité de mettre en place une structure temporaire, ce qui impliquerait l'achat et l'installation de mobilier et d'équipements audiovisuels et autres, dont le coût pourrait être partiellement récupéré à la fin de la période d'utilisation. Tous les coûts de ce type qui ne sont pas couverts par le budget ordinaire seront imputés au projet de rénovation et indiqués dans les comptes qui seront présentés au Conseil d'administration à sa session de mars 2021. Compte tenu de la réduction du nombre de salles de conférence disponibles à Genève en raison de plusieurs projets de rénovation en cours au sein d'autres institutions des Nations Unies, la construction d'une structure temporaire est considérée comme la meilleure option, car elle permettrait au Bureau de disposer d'une capacité d'accueil de réunions stable pour les trois à quatre prochaines années, de mettre en œuvre la phase 2 en deux étapes au lieu de trois comme initialement prévu, et de réaliser des gains de temps et des économies.
- 125.** Il ressort de l'examen de la phase 2 que le coût final pourrait être supérieur ou inférieur au coût estimatif actuellement compris entre 128 et 131 millions de francs suisses. Une marge d'erreur de 15 pour cent a été prévue, et l'expérience tirée de la phase 1 a montré que l'étendue des travaux menés dans le cadre du projet pouvait être adaptée en fonction de l'évolution du budget. Le Bureau veillera à ce que l'étendue des travaux reste dans les limites du budget que le Conseil d'administration approuvera moyennant un prélèvement sur le Fonds pour le bâtiment et le logement.
- 126.** Le Bureau a participé aux discussions menées avec d'autres institutions des Nations Unies, le coordonnateur résident et le gouvernement de la Côte d'Ivoire au sujet des locaux communs des Nations Unies à Abidjan. La décision finale sur la proposition de construire deux étages supplémentaires dépendra de l'évolution de plusieurs facteurs locaux. Il est demandé au Conseil d'administration d'approuver l'utilisation du Fonds pour le bâtiment et le logement pour financer les travaux de réaménagement à hauteur de 7,2 millions de dollars É.-U., étant entendu que le choix définitif de l'option à mettre en œuvre interviendra après que les travaux préparatoires auront été menés à bien et que le cahier des charges aura été établi. Si l'option des deux étages supplémentaires est retenue, l'intention du Bureau serait de les louer à d'autres institutions des Nations Unies, tant pour des raisons de sécurité que pour des considérations liées à l'unité d'action des Nations Unies. Bien que le terrain appartenant à l'OIT soit bien situé et puisse être réaménagé, moyennant

l'extension de la surface au sol du bâtiment en vue de le transformer en Maison des Nations Unies, il n'existe pas à ce stade de plan de financement collectif à la hauteur d'un projet aussi ambitieux. Parmi les différentes options envisagées, la proposition de démolition et de rénovation est considérée comme la plus avantageuse et la moins coûteuse. La décision de regrouper dans un seul document les rapports sur l'état d'avancement de la rénovation du bâtiment du siège et du réaménagement des locaux d'Abidjan a été prise par le Groupe de sélection. Les bâtiments actuels que possède l'OIT à Abidjan ne sont pas fonctionnels, et le contrat de location de bureaux conclu avec la Banque africaine de développement est renouvelé annuellement. Or celle-ci est en train de faire construire son propre immeuble de bureaux, ce qui pourrait entraîner la résiliation de son contrat de sous-location avec l'OIT. Il est donc urgent, compte tenu de la situation locale, que la proposition soit approuvée par le Conseil d'administration et que le projet de rénovation puisse commencer.

- 127. Un représentant du Directeur général** (Trésorier et contrôleur des finances) déclare que le solde du Fonds pour le bâtiment et le logement à la clôture du dernier exercice financier était de 10 millions de dollars É.-U., montant auquel il faut ajouter le produit de la vente du terrain qui a eu lieu en 2020.
- 128.** Le Groupe de sélection est convenu de soumettre cette question pour décision par correspondance. La décision a été approuvée par consensus et annoncée à l'ensemble des membres du Conseil d'administration dans une communication du 30 octobre 2020.

## Décision

**129. Par correspondance, le Conseil d'administration,**

- a) en ce qui concerne le projet de rénovation du bâtiment du siège:**
- i) prie le Directeur général de lui présenter, à sa 341<sup>e</sup> session (mars 2021), une proposition concernant l'ampleur définitive et le budget estimatif de la phase 2 du projet;**
  - ii) autorise le Directeur général à prélever un montant maximum de 2,7 millions de francs suisses sur le Fonds pour le bâtiment et le logement pour rembourser le prêt accordé par le gouvernement de la Confédération suisse aux fins de la rénovation du bâtiment du siège de l'OIT, le remboursement de ce montant au Fonds devant être effectué à l'aide des futurs revenus locatifs;**
- b) en ce qui concerne les locaux de l'OIT à Abidjan:**
- i) autorise l'utilisation du Fonds pour le bâtiment et le logement pour financer le réaménagement des locaux de l'OIT à Abidjan, dont le coût est estimé à 7,2 millions de dollars É.-U., étant entendu que ce montant sera recredité au Fonds à l'aide des économies qui pourront être réalisées sur les frais de location des bureaux de l'OIT à Abidjan et des revenus provenant de la location de tout espace de bureau excédentaire;**
  - ii) demande au Directeur général de poursuivre les discussions avec le gouvernement de la Côte d'Ivoire au sujet d'une éventuelle contribution financière de celui-ci au projet.**

(GB.340/PFA/3, paragraphe 30)

## Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance <sup>2</sup>

- 130. Le groupe des employeurs** note avec satisfaction que des travaux de rénovation supplémentaires ont été effectués au siège dans le cadre de la phase 1 du projet dans les limites du plan financier approuvé, grâce aux économies réalisées, et que les futures économies qui pourront être réalisées à l'avenir seront affectées au financement de la phase 2. À cet égard, le groupe accueille favorablement la proposition d'intégrer la mise à niveau du dispositif de sécurité dans le cadre de la phase 2. En raison des travaux de rénovation prévus dans la zone des salles de conférence, il pourra être nécessaire d'utiliser d'autres infrastructures de conférence de juillet 2021 à mars 2024.
- 131.** Compte tenu du déficit de fonds dû au report de l'installation de l'UNICEF et du versement des loyers correspondants, le groupe des employeurs souscrit à la proposition de prélever sur le Fonds pour le bâtiment et le logement un montant correspondant au premier règlement dû en décembre 2020 au titre du remboursement du prêt accordé par le pays hôte, étant entendu que cet arrangement n'aura pas d'incidence à long terme.
- 132.** En ce qui concerne le réaménagement des locaux de l'OIT à Abidjan, le groupe des employeurs note avec satisfaction les progrès réalisés et la proposition de construire deux étages supplémentaires à des fins locatives. Étant donné que le montant alloué aux travaux est censé être recrédité à l'aide des revenus provenant de la location des nouveaux locaux, il serait souhaitable que le Bureau prévoie une autre solution au cas où le projet de location ne se concrétiserait pas comme prévu.
- 133. Le groupe des travailleurs** se félicite des économies réalisées au cours de la phase 1 du projet et de la vente de la parcelle 4057. Il est regrettable que les fonds n'aient pas été obtenus suffisamment tôt pour assurer la continuité entre les phases 1 et 2, ce qui a augmenté le coût de la phase 2. L'intégration, dans la phase 2, d'un certain nombre d'éléments de travaux qui avaient été précédemment écartés est une bonne chose; de plus amples informations devraient être fournies à ce sujet lors de la 341<sup>e</sup> session (mars 2021) du Conseil d'administration.
- 134.** Le groupe des travailleurs souscrit à la proposition d'intégrer la mise à niveau du dispositif de sécurité dans le cadre des travaux de la phase 2. Il note avec satisfaction que, comme le Bureau l'a indiqué lors de la séance d'information, le projet de construction d'une clôture a été abandonné. Des informations sur les autres options envisagées devraient être communiquées au Conseil d'administration à sa 341<sup>e</sup> session. De plus amples détails concernant l'ampleur définitive et le budget estimatif de la phase 2 seraient également appréciés. Le projet de construction d'infrastructures de conférence temporaires, qui permettrait de rénover les salles de conférence du BIT en deux étapes au lieu de trois, est bienvenu. Le groupe des travailleurs approuve la proposition d'utiliser le Fonds pour le bâtiment et le logement en vue de compenser le report des versements de l'UNICEF au titre de l'occupation des locaux, étant entendu que le montant sera recrédité au Fonds au moyen des futurs revenus locatifs.
- 135.** Le groupe des travailleurs souscrit à la proposition du Bureau concernant le réaménagement des locaux de l'OIT à Abidjan, mais demande au Bureau de tenir le Conseil d'administration informé des développements relatifs à la création d'une Maison

---

<sup>2</sup> On trouvera le texte intégral de tous les commentaires dans leur langue originale sur la [page du site Web du Conseil d'administration](#), avec le texte de la décision.

des Nations Unies à Abidjan, car cela pourrait compromettre le projet de l'OIT de louer les deux étages supplémentaires à d'autres institutions des Nations Unies. L'appui administratif promis par le gouvernement de la Côte d'Ivoire en vue de faciliter l'obtention de permis de construire est bienvenu. Le Bureau devrait intensifier ses efforts pour obtenir du gouvernement de la Côte d'Ivoire et des gouvernements d'autres États africains une contribution financière au projet de construction. Le groupe des travailleurs convient que le projet devrait être préfinancé par le Fonds pour le bâtiment et le logement, étant entendu que les montants avancés seront remboursés à l'aide des économies réalisées sur les frais de location et des revenus locatifs. Étant donné que le personnel du BIT devra rester dans les bureaux loués par la Banque africaine de développement pendant encore plusieurs années, il est important que le Bureau consulte le syndicat du personnel local pour s'assurer que ces espaces de travail sont adéquats. Il semblerait que l'accès au bâtiment soit difficile, ce à quoi il conviendrait de remédier. Les procédures administratives créent des difficultés pour les partenaires sociaux et compliquent les relations de travail, notamment avec les syndicats.

- 136. Le groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)** félicite le Bureau d'avoir achevé la phase 1 du projet de rénovation dans les délais prévus et dans les limites du budget, ainsi que d'avoir vendu la parcelle 4057 à un excellent prix, et note que le produit de la vente a été versé au Fonds pour le bâtiment et le logement en vue du financement de la phase 2. Il serait utile de savoir comment le respect des normes de sécurité de l'ONU sera assuré si l'on renonce à l'installation d'une clôture sur tout le périmètre de sécurité. Le reliquat de la vente du terrain pourrait être utilisé pour construire cette clôture ou mettre en place d'autres options de sécurité appropriées. La possibilité d'installer des locaux communs pour les institutions des Nations Unies à Abidjan devrait être étudiée plus avant.
- 137. Le groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)** note avec satisfaction que les travaux de l'étape 4 de la phase 1 devraient être achevés dans les délais prévus et que des économies ont été réalisées lors des étapes 1 à 3. S'agissant de la vente de la parcelle 4057, si l'indice d'utilisation du sol venait à être modifié, le prix de vente pourrait être augmenté. Le coût estimatif de la phase 2 devrait être entièrement financé par la vente du terrain et les ressources dont dispose actuellement le Fonds pour le bâtiment et le logement. Le groupe des PIEM espère qu'un plan de sécurisation détaillé, comprenant des options concernant le périmètre de sécurité et d'autres aspects prioritaires, sera présenté à la 341<sup>e</sup> session du Conseil d'administration. L'utilisation du Fonds pour le bâtiment et le logement pour compenser le déficit de fonds et rembourser le prêt est une solution appropriée.
- 138.** Les locaux d'Abidjan ne sont actuellement pas adaptés à leur destination et la proposition d'édifier un nouveau bâtiment des Nations Unies n'a pour le moment débouché sur aucune mesure concrète. Notant combien il est important de recourir davantage à des locaux communs des Nations Unies, l'un des objectifs de la réforme du système des Nations Unies, le groupe des PIEM encourage le Bureau à étudier la faisabilité du projet de création d'un bâtiment des Nations Unies, conforme au principe de l'unité d'action des Nations Unies, et à modifier ses plans en conséquence si d'autres options, plus adaptées ou plus rentables, se présentent. Un point de situation concernant l'état d'avancement de la planification des travaux et des activités de collaboration avec les autres membres de l'équipe de pays des Nations Unies à Abidjan devrait être fourni à la 341<sup>e</sup> session du Conseil d'administration.

#### 4. Programme et budget pour 2018-19: Rapport financier et états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2019

*(L'examen de cette question est reporté à la 341<sup>e</sup> session (mars 2021) du Conseil d'administration.)*

#### 5. Exécution du programme de l'OIT 2018-19 (GB.340/PFA/5)

**139.** En prévision de l'adoption d'une décision par correspondance, le Bureau a tenu une séance d'information à l'intention des membres du Conseil d'administration sur cette question le 21 octobre 2020. En réponse aux questions soulevées par des membres lors de cette séance, il a donné des précisions et des informations complémentaires, résumées ci-après.

**140. Un représentant du Directeur général** (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégique (PROGRAM)) déclare que des informations sur les résultats obtenus dans les régions figurent dans le rapport sous les différents résultats stratégiques et s'accompagnent d'une analyse pour ceux d'entre eux qui sont supérieurs ou inférieurs aux objectifs fixés dans chaque région. Les efforts se poursuivront pour améliorer à l'avenir la présentation des résultats au niveau mondial, par région et par résultat stratégique. Les demandes formulées précédemment par le groupe des employeurs ont été prises en considération dans l'économie et le contenu du rapport, ce dont témoigne son organisation par résultat stratégique et non par objectif stratégique, comme cela était le cas pour le rapport sur l'exécution du programme pour 2016-17. On s'est également efforcé de faire figurer dans la partie I du rapport des informations sur l'incidence des actions menées. Le Bureau examinera plus en détail les éventuels écarts entre la figure 7 et le tableau de bord des résultats en matière de travail décent. L'analyse par le Bureau des ressources consacrées au résultat 10 montre que les dépenses financées par le budget ordinaire pour les employeurs et les travailleurs, respectivement, sont presque au même niveau que celui estimé dans le programme et budget, les niveaux de dépenses enregistrés pour les ressources extrabudgétaires étant cependant inférieurs. En 2020-21, les ressources du budget ordinaire affectées à la coopération technique et le Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) ont été utilisés de manière stratégique pour financer les résultats moins dotés en ressources extrabudgétaires. Ces efforts se poursuivront en 2022-23, tout comme les efforts visant à susciter l'intérêt des donateurs pour ces résultats.

**141.** Le Groupe de sélection est convenu de soumettre cette question pour décision par correspondance. La décision a été approuvée par consensus et annoncée à l'ensemble des membres du Conseil d'administration dans une communication du 30 octobre 2020.

#### Décision

**142. Par correspondance, le Conseil d'administration prend note du rapport et des observations formulées.**

(GB.340/PFA/5, paragraphe 180)

### Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance <sup>3</sup>

- 143. Le groupe des employeurs** appelle le Bureau à poursuivre ses efforts pour répondre aux demandes qu'il avait formulées à la 332<sup>e</sup> session du Conseil d'administration au cours de la discussion sur l'exécution du programme de l'OIT 2016-17 et note que des améliorations supplémentaires sont nécessaires en ce qui concerne les données financières et les informations sur les dépenses. Les résumés concernant les dépenses présentés dans le rapport n'établissent une nouvelle fois pas de distinction entre les fonds alloués aux travailleurs et ceux alloués aux employeurs au titre du résultat 10. Néanmoins, il est évident que le budget opérationnel et l'enveloppe de la coopération technique financée par le budget ordinaire pour les travailleurs ont été deux fois plus élevés que pour les employeurs. Cette ventilation doit aussi être établie pour les fonds extrabudgétaires alloués à la coopération technique.
- 144.** Le rapport sur l'exécution du programme de l'OIT 2020-21 ne devrait pas donner un chiffre global pour le résultat 1, car ce résultat, en l'état, couvre non seulement les activités pour les employeurs et les travailleurs, mais aussi l'administration du travail et le dialogue social. Avec une telle agrégation, il sera encore plus difficile de savoir si des niveaux adéquats de ressources ont été alloués au renforcement des capacités institutionnelles des partenaires sociaux.
- 145.** Il y a un déséquilibre flagrant entre les dépenses au titre de la coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires qui sont consacrées au résultat 1 (154,4 millions de dollars É.-U.) et celles consacrées à d'autres questions, telles que le résultat 6 (3,7 millions de dollars É.-U.) et le résultat 10 (6,1 millions de dollars É.-U.). En outre, le CSBO devrait être utilisé là où le financement est le plus nécessaire et pour soutenir les domaines qui n'attirent pas de contributions volontaires. Le Bureau devrait s'efforcer de soutenir la mobilisation des ressources pour les résultats stratégiques sous-financés, en particulier les résultats 6 et 10. Il devrait en outre réduire l'écart entre les intérêts des donateurs et les besoins des mandants.
- 146.** En ce qui concerne la performance organisationnelle, les résultats ne semblent pas être étroitement corrélés avec le niveau des ressources allouées. Ces tendances semblent contredire les principes de la gestion axée sur les résultats. Seul un nombre quelque peu limité de résultats en matière de travail décent ont apporté une contribution principale aux éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques. De nouvelles améliorations devraient être apportées pendant la période biennale en cours, en particulier pour l'élément transversal déterminant pour l'élaboration des politiques sur le dialogue social.
- 147.** En ce qui concerne les enseignements tirés, il est impératif de mettre à profit les connaissances des mandants lors de la génération de données et de connaissances. Le groupe des employeurs souscrit pleinement à l'assertion indiquant que les ressources «ont des retombées plus importantes lorsqu'elles répondent aux priorités des mandants tripartites». Pour élaborer de nouveaux programmes et projets, il est absolument indispensable que le Bureau mène des consultations préalables avec les mandants, par l'intermédiaire du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV). Enfin, le groupe des employeurs souligne

<sup>3</sup> On trouvera le texte intégral de tous les commentaires dans leur langue originale sur la [page du site Web du Conseil d'administration](#), avec le texte de la décision.

également qu'il est impératif de mobiliser des ressources en vue de les affecter au renforcement des capacités institutionnelles des organisations de partenaires sociaux.

148. **Le groupe des travailleurs** note que les problèmes liés au renforcement de la fonction normative de l'OIT devraient être réglés plus efficacement. Malgré une augmentation du nombre des ratifications par rapport aux années précédentes, la campagne de ratification du centenaire du BIT n'a pas atteint ses cibles. Les résultats ont été inégaux selon les régions. De nouvelles ratifications de conventions particulièrement pertinentes pour faire face à la pandémie de COVID-19, l'accent étant mis sur la sécurité et la santé au travail et sur la ratification universelle des conventions fondamentales, sont donc nécessaires.
149. Les résultats concernant les éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques montrent qu'il faut davantage de ressources pour contribuer à la progression des normes internationales du travail, et un engagement plus ferme d'intégrer ces normes dans tous les résultats. De même, des améliorations sont nécessaires dans le domaine du dialogue social ainsi que dans celui de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination. En ce qui concerne une transition juste vers la durabilité environnementale, il est clair que, pour assurer une reprise durable, il faut envisager de disposer d'un résultat distinct pour ce domaine d'activité et de l'intégrer dans les autres résultats.
150. Le groupe des travailleurs se félicite de la hausse du niveau des contributions volontaires, mais regrette que les affectations aient été inégales d'un résultat à l'autre. Le CSBO devrait également être réparti de manière plus égale. Le résultat 2 devrait recevoir davantage de ressources à l'avenir. Le groupe est favorable à une plus grande mobilisation de ressources pour les résultats promouvant le dialogue social, les normes internationales du travail et l'égalité entre hommes et femmes. En ce qui concerne les ressources extrabudgétaires, il convient que des efforts supplémentaires sont nécessaires pour passer à des programmes de plus grande envergure permettant au Bureau de fournir une assistance plus intégrée, plus cohérente et plus stratégique. Le Bureau devrait aussi améliorer les travaux interdépartementaux sur les résultats.
151. Le rapport sur l'exécution du programme de l'OIT 2020-21 devrait examiner de quelle manière les différentes avancées réalisées au titre de chaque résultat sont liées entre elles. En outre, il serait utile de réintroduire la présentation de rapports sur les réalisations au titre des quatre objectifs stratégiques. Il conviendrait aussi d'ajouter un rapport sur les résultats en matière de travail décent pour les quatre objectifs stratégiques pour chaque région, en mettant en évidence les pays et les situations où des difficultés subsistent.
152. **Le groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)** note que la plupart, sinon la totalité, des résultats présentés dans le rapport semblent se situer au niveau des produits. Dans le cas du résultat 1, par exemple, les résultats présentés sont des plans, des stratégies, des politiques, des programmes et des mesures. Compte tenu de leur importance, les résultats réels devraient être mesurés au niveau du résultat en fonction du nombre d'«emplois plus nombreux et de meilleure qualité» et de «l'amélioration des perspectives d'emploi pour les jeunes» résultant des produits. À cet égard, le groupe des PIEM se félicite de la poursuite des travaux visant à améliorer les systèmes de gestion axée sur les résultats de l'Organisation et attend avec intérêt de voir les fruits de ces travaux au cours des prochaines périodes biennales.
153. En ce qui concerne les éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques, le groupe des PIEM note avec préoccupation que près de la moitié des résultats en matière de travail décent n'ont apporté qu'une contribution limitée à l'égalité

entre hommes et femmes et à la non-discrimination et s'inquiète plus encore de ce que 93 pour cent des résultats n'ont apporté qu'une contribution limitée ou même inexistante à la durabilité environnementale. Le Bureau devrait accorder une attention toute particulière à ce domaine très préoccupant.

154. Le groupe des PIEM, se félicitant qu'il ait été reconnu que le portefeuille de l'OIT en matière de coopération pour le développement devrait être mieux aligné sur les résultats prévus dans le programme et budget et que les contributions volontaires doivent être mieux intégrées dans les ressources du budget ordinaire, convient que les efforts de mobilisation de ressources doivent être intensifiés. Le groupe souhaite savoir si les données figurant dans le rapport incluent des financements au titre de l'unité d'action des Nations Unies ou des ressources obtenues au moyen d'appels d'offres. Il constate une contre-performance notable, par exemple dans le résultat 5, et s'enquiert des enseignements qu'il convient d'en tirer et des mesures visant à y remédier qui sont prises.
155. Reconnaisant l'importance du rôle joué par l'OIT dans la réponse à la crise du COVID-19, le groupe des PIEM appelle à une coopération institutionnelle beaucoup plus étroite entre les institutions financières internationales et l'Organisation. En outre, celle-ci devrait poursuivre et renforcer sa coopération avec d'autres entités régionales et internationales et d'autres entités du système des Nations Unies.

## Segment de l'audit interne

### 6. Rapport d'évaluation annuel (2019-20) (GB.340/PFA/6)

156. **Le porte-parole du groupe des employeurs** déclare que l'évaluation constitue, pour son groupe, une priorité de premier ordre. En ce qui concerne la partie I du rapport, à savoir la mise en œuvre de la stratégie de l'OIT en matière d'évaluation, au titre du résultat 1, l'évolution est positive pour ce qui est de la réalisation dans les délais prescrits des évaluations indépendantes. Il reste toutefois possible d'améliorer le taux d'achèvement des évaluations internes, qui est encore loin de l'objectif des 75 pour cent. La numérisation du Programme de certification de responsable de l'évaluation est une bonne chose, mais le Bureau devrait continuer d'analyser les lacunes de l'évaluation interne afin de déterminer les domaines dans lesquels il conviendrait de redoubler d'efforts – par exemple un domaine d'activités précis au niveau national ou régional ou encore un domaine d'action spécifique. Pour ce qui est du choix des thèmes devant faire l'objet d'une évaluation de haut niveau, l'orateur approuve le plan de travail glissant et demande au Bureau si l'évaluation de haut niveau souhaitée quant à la participation de l'OIT au processus de réforme du système des Nations Unies pourrait avoir lieu en 2021 ou 2022.
157. En ce qui concerne la faible participation des représentants des organisations d'employeurs aux programmes de formation en matière d'évaluation destinés aux mandants dans le contexte du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030), l'orateur fait remarquer que ces formations nécessitent un investissement de temps considérable et qu'elles devraient être adaptées aux besoins et aux capacités des mandants, paramètres qui n'évolueront vraisemblablement pas au cours de l'année à venir, si l'on en juge les effets de la pandémie sur les employeurs.
158. Pour ce qui est du résultat 2, le groupe soutient les efforts visant à promouvoir les évaluations groupées, lesquelles pourraient améliorer l'apprentissage concernant une question ou un pays spécifique et également contribuer à une validation plus

stratégique et plus globale des résultats obtenus par l'OIT. Le groupe demande des précisions sur la composition du Comité consultatif d'évaluation; il est important que le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) en fassent partie, car leur éclairage pourrait être très utile pour comprendre comment la prise en compte des recommandations découlant des évaluations influe sur la manière dont le Bureau travaille avec les mandants. En ce qui concerne la suite donnée par la direction aux recommandations découlant des évaluations, au titre du résultat 3, les réponses doivent être apportées par des responsables ayant des attributions techniques et pas seulement administratives. L'utilisation accrue des évaluations de haut niveau et des études de synthèse est une tendance encourageante, car celles-ci peuvent servir de base à l'élaboration de nouveaux cadres, stratégies et interventions.

- 159.** Pour ce qui est de la partie II du rapport, en dépit de la pandémie, l'efficacité, la durabilité et l'impact des projets de l'OIT ont évolué positivement en 2020, comme en témoigne par exemple la participation accrue des mandants tripartites. Il est important que ces tendances positives se poursuivent pendant la période de reprise et que la conception des projets et les interventions soient fondées sur les besoins des mandants. Le Bureau devrait élaborer un plan de pérennisation pour tous les projets. La crise du COVID-19 permet de tirer des enseignements quant à la mise en œuvre et l'efficacité de la gestion et des ressources allouées aux projets de l'OIT. Les notes toujours faibles obtenues par les mécanismes de suivi et d'établissement de rapports sont préoccupantes. Les principes de la gestion axée sur les résultats doivent être communs à tous les projets et programmes de l'OIT. Le Bureau devrait mettre en évidence les lacunes en matière de suivi et d'établissement de rapports et améliorer la concordance entre les activités et les objectifs d'un projet.
- 160.** De l'avis de l'orateur, les raisons pour lesquelles le cadre d'action relatif au COVID-19 devrait être utilisé à des fins d'évaluation ne sont pas claires, étant donné que ce cadre n'a jamais été approuvé par le Conseil d'administration. Il serait utile de savoir comment le cadre d'évaluation proposé tiendrait compte du programme et budget 2022-23. Pour ce qui est des questions liées à l'évaluation, l'orateur demande au Bureau des informations sur la manière dont celui-ci entend gérer la communication avec les mandants afin de comprendre leurs besoins. L'orateur demande en outre si le soutien apporté par le Bureau aux mandants pendant les phases d'urgence immédiate et de reprise de la pandémie a été suffisant. Des informations complémentaires sur les parties prenantes visées par la recommandation 2 seraient les bienvenues. Le groupe des employeurs souscrit au projet de décision.
- 161. La porte-parole du groupe des travailleurs** note avec satisfaction que 15 des 19 étapes biennales définies dans la stratégie d'évaluation pour 2018-2021 ont été atteintes ou sont en passe de l'être. Néanmoins, face aux défis posés par la décentralisation de la fonction d'évaluation et par les problèmes de capacité, en particulier dans les régions, un juste équilibre doit être maintenu entre la fourniture de services aux mandants et l'évaluation de ce travail. Pour ce qui est du sous-résultat 1.3, qui porte sur les programmes de formation en matière d'évaluation destinés aux mandants, il serait utile de savoir pourquoi la participation des représentants des organisations d'employeurs est nettement inférieure à celle des représentants des gouvernements et des organisations de travailleurs.
- 162.** Le groupe des travailleurs approuve les thèmes choisis en vue d'une évaluation de haut niveau en 2021 et 2022, notamment le report à 2022 de l'évaluation indépendante de la fonction d'évaluation du BIT.

- 163.** Il est important de recourir davantage aux évaluations groupées afin de mieux appréhender la spécificité du mandat normatif et de la mission tripartite de l'OIT et de réduire la charge imposée aux mandants. Pour atteindre, dans le cadre du sous-résultat 2.3, l'étape biennale concernant la qualité et la crédibilité des évaluations d'impact, notamment des évaluations ex post de la qualité, il faudrait dûment mettre en œuvre les lignes directrices et les recommandations applicables. Le Bureau est encouragé à poursuivre l'intégration du tripartisme, du dialogue social, des normes internationales du travail et des questions de genre et de non-discrimination dans les approches et méthodes d'évaluation et à y inclure les enjeux environnementaux et le handicap.
- 164.** En ce qui concerne la partie II du rapport consacrée à l'évaluation de l'efficacité et des résultats de l'OIT, le Bureau devrait prendre des mesures correctives à la suite des faibles notes obtenues en matière d'égalité entre hommes et femmes et de réduction de la pauvreté et remédier également au manque de mesures directes pour combattre les inégalités. Il est particulièrement préoccupant que la moitié seulement des projets évalués soient parvenus à leurs objectifs immédiats et que les résultats escomptés n'aient pas été atteints en ce qui concerne les activités visant à influencer sur les politiques et la promotion des normes internationales du travail, du dialogue social et du tripartisme. Le Bureau devrait également améliorer la manière dont il aborde le handicap et dont il assure la durabilité des projets.
- 165.** Il est nécessaire d'évaluer d'une manière plus globale la réponse apportée par le Bureau à la crise actuelle liée au COVID-19. Ce faisant, une attention particulière devrait être accordée à la promotion du cadre normatif, du dialogue social et du tripartisme, ainsi qu'à une consultation appropriée des mandants de l'OIT. Le Bureau devrait préciser qui sont les parties prenantes visées par la recommandation 2 et indiquer de quelle manière les mandants peuvent s'insérer dans ce cadre. Il importe que les points de vue des mandants ne se retrouvent pas dilués dans le cadre de consultations plus larges avec les parties prenantes.
- 166. S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM),** une représentante du gouvernement de la Finlande souligne l'importance qu'il y a à mener des évaluations rigoureuses des activités de l'OIT, dans le sens où ces évaluations constituent un outil qui aidera l'Organisation à relever efficacement les nouveaux défis au lendemain de la crise du COVID-19. Le groupe des PIEM indique que, si les activités d'évaluation ont en général été menées dans les délais prévus et conformément aux prescriptions de la politique d'évaluation, l'OIT doit néanmoins accroître les taux d'achèvement des évaluations internes de projets. Il faudra fournir des efforts similaires en vue d'augmenter le nombre de certifications de responsable de l'évaluation et de prendre des mesures visant à encourager le renforcement de la fonction d'évaluation décentralisée. Les nouvelles notes d'orientation méthodologiques sont une bonne chose en ce qu'elles contribuent à assurer une meilleure adéquation des évaluations avec le mandat normatif de l'OIT et à promouvoir une meilleure intégration des problématiques touchant à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination (notamment le handicap), ainsi que des objectifs de développement durable (ODD) et des enjeux environnementaux. Le groupe des PIEM soutient les efforts visant à revoir l'instrument de diagnostic de l'évaluabilité afin qu'il prenne mieux en considération la réactivité avec laquelle les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) s'alignent sur les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable.

- 167.** Tout en se félicitant de l'examen en cours des évaluations groupées, le groupe des PIEM souhaiterait savoir pourquoi 6 pour cent seulement des évaluations obligatoires planifiées sont aujourd'hui des évaluations groupées. Pour ce qui est de la qualité des évaluations, il est intéressant de constater qu'aucune évaluation interne, qu'elle soit décentralisée ou centralisée, n'a été jugée «très satisfaisante», ce qui laisse une marge d'amélioration. Le groupe des PIEM désire également savoir comment le Bureau compte encourager une meilleure utilisation du centre d'assistance pour l'examen des évaluations d'impact et si les 1 471 utilisateurs d'*i-eval* Discovery au cours de l'année considérée sont des membres du personnel du BIT ou des utilisateurs externes.
- 168.** En ce qui concerne la partie II, en particulier du point de vue de la pertinence stratégique et de la cohérence, les projets, souvent, ne prévoient pas de mesures pour lutter contre la pauvreté ni de stratégies en matière d'égalité entre hommes et femmes. La faible performance en matière d'efficacité, de durabilité et d'impact des interventions est très préoccupante. Un tiers seulement des projets sont susceptibles de maintenir, de faire avancer ou de déployer plus largement les activités en cours. Des occasions manquées ont également été observées en ce qui concerne l'intégration du dialogue social et du tripartisme. Il est primordial que le Bureau veille à ce que ces lacunes soient comblées. La crise liée au COVID-19 exige davantage de souplesse organisationnelle, de cohérence dans l'action et d'efficacité afin de garantir l'amélioration de la pertinence, de l'efficacité, des résultats et de la durabilité des interventions de l'OIT. Il faut pour cela intensifier les efforts de promotion des valeurs fondamentales de l'Organisation, à savoir l'égalité, l'inclusion, les normes, le dialogue et le tripartisme. Les évaluations indépendantes seront importantes pour évaluer l'impact et améliorer l'efficacité de l'action de l'OIT.
- 169.** Le groupe des PIEM approuve les thèmes des évaluations de haut niveau pour les deux années à venir ainsi que le report à 2022 de l'évaluation indépendante sur cinq ans de la fonction d'évaluation (recommandation 1). Il est également favorable à l'élaboration d'un cadre d'évaluation de la réponse stratégique de l'OIT visant à atténuer l'impact de la pandémie de COVID-19 sur le monde du travail, en collaboration avec les parties prenantes concernées (recommandation 2). Le groupe des PIEM accueille favorablement la diffusion de ce cadre en vue de consultations plus larges avec les principales parties prenantes tant au sein de l'Organisation et du système des Nations Unies qu'à l'extérieur.
- 170. Un représentant du Directeur général** (directeur, Bureau de l'évaluation (EVAL)) dit que, en dépit de la pandémie, EVAL est parvenu à conduire ses activités comme prévu et a poursuivi le processus de transformation stratégique de son approche. EVAL a atteint 15 étapes biennales sur 19, dont bon nombre ont eu une influence sur les changements de politique générale. Le fait de regrouper les évaluations au lieu d'avoir une approche fragmentaire des évaluations de projets est désormais un principe établi. Alors que 6 pour cent seulement des évaluations ont été regroupées, 10 des 20 principaux contributeurs de l'OIT y ont pris part, ce qui montre que de nombreux donateurs sont convaincus de l'utilité du regroupement. Des progrès ont été accomplis pour ce qui est de mieux prendre en compte le mandat spécifique de l'OIT dans les évaluations, grâce à de nouvelles orientations sur le dialogue social et les normes, et il a été possible d'obtenir des gains d'efficacité en faisant davantage appel à des consultants nationaux. Les évaluations internes continuent de poser problème. EVAL a mis l'accent sur les évaluations indépendantes, car c'est là sa responsabilité première, mais il met tout en œuvre pour collaborer avec les chefs responsables et les aider à effectuer des autoévaluations, tous les départements et régions étant confrontés aux mêmes problèmes en ce qui concerne la réalisation des évaluations internes prévues.

- 171.** Les évaluations décentralisées présentent assurément certaines faiblesses. EVAL s'appuie sur des volontaires, qui doivent être formés et obtenir une certification. En raison de la pandémie de COVID-19, le programme de formation a dû être transformé pour pouvoir être dispensé en ligne et il sera disponible sous cette forme prochainement. Les cours de formation destinés aux mandants ont, eux aussi, été affectés par la pandémie, dans la mesure où ils sont toujours assurés sur demande afin de ne pas représenter une surcharge de travail pour les mandants. Ces formations portent principalement sur les ODD, le but étant de garantir la participation des mandants non seulement aux activités d'évaluation de l'OIT, mais également aux travaux menés dans le cadre du système des Nations Unies dans son ensemble. En ce qui concerne la qualité des évaluations depuis 2015, on observe que l'amélioration est constante et qu'aucune évaluation n'a été jugée de mauvaise qualité; cependant, il est vrai que rares sont les évaluations considérées comme «très satisfaisantes». Il est à espérer que le regroupement réduira le nombre élevé d'évaluations qu'EVAL doit réaliser chaque année afin que celles-ci puissent être plus stratégiques, plus ciblées et de meilleure qualité. EVAL souhaiterait réaliser davantage d'évaluations d'impact et d'évaluations ex post, mais le financement de l'évaluation est tributaire des budgets des projets. Par conséquent, EVAL encourage la mutualisation des ressources sous la forme d'un fonds d'affectation spéciale afin de pouvoir réaliser des évaluations ex post et des évaluations d'impact une fois un projet terminé. On a constaté une lente amélioration des évaluations rendant compte de l'action menée par l'OIT pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, une tendance qu'EVAL espère accélérer. En ce qui concerne l'évaluation de l'efficacité opérationnelle, il est à noter que le Responsable de la gestion des risques au BIT a indiqué que les enseignements tirés des rapports d'EVAL sur la performance devraient être pris en compte dans le registre des risques de l'Organisation et que le Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs (PARDEV) utilise également ces rapports pour éclairer les concepteurs de projets.
- 172.** Dès le mois de mars 2020, EVAL a publié des orientations concernant la façon de conduire les évaluations pendant la pandémie de COVID-19, devenant ainsi l'un des premiers bureaux d'évaluation du système des Nations Unies à le faire. Les défis posés par la pandémie de COVID-19 ont encore renforcé la nécessité d'utiliser de manière optimale les évaluations. EVAL tente d'élaborer, de façon proactive, un cadre d'évaluation adapté à la pandémie de COVID-19, ce qui impliquera de procéder à un travail de réflexion sur les contours de ce cadre en menant des discussions avec les principales parties prenantes, à savoir les mandants de l'OIT. Toutefois, il est également nécessaire d'être aux côtés de la communauté des Nations Unies dans la lutte contre le COVID-19, et c'est pourquoi, dans ce contexte, les parties prenantes pourraient inclure des organismes des Nations Unies et certaines institutions de recherche. Les principaux partenaires sont donc les mandants, mais les parties prenantes ont été mentionnées dans la recommandation 2. L'orateur conclut en confirmant que l'évaluation de la réforme du système des Nations Unies est prévue pour 2023 et assure que, s'il n'a peut-être pas répondu à toutes les questions, les orientations données pendant la séance en cours seront pleinement prises en compte tout au long de la mise en œuvre de la stratégie d'évaluation.
- 173.** **La porte-parole du groupe des travailleurs** déclare qu'à la lumière de ces explications son groupe peut souscrire à la recommandation 2 figurant au paragraphe 64.

## Décision

- 174. Le Conseil d'administration approuve les recommandations figurant dans le rapport d'évaluation annuel 2019-20 (paragraphe 8 et 64 du document GB.340/PFA/6) en vue de leur mise en œuvre par le BIT.**

(GB.340/PFA/6, paragraphe 65)

## 7. Évaluations de haut niveau des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent (GB.340/PFA/7)

- 175.** En prévision de l'adoption d'une décision par correspondance, le Bureau a tenu une séance d'information à l'intention des membres du Conseil d'administration sur cette question le 19 octobre 2020. En réponse aux questions soulevées lors de cette séance, il a donné les précisions et informations complémentaires suivantes.
- 176. Un représentant du Directeur général** (directeur, Département des entreprises (ENTERPRISES)) relève que, le Bureau ayant atteint les objectifs fixés, il a fallu doubler ceux visés pour la prochaine période biennale, d'où la nécessité d'une augmentation du budget, qui n'a pas encore été approuvée compte tenu du calendrier et des contraintes budgétaires. En ce qui concerne l'examen des activités relatives au programme visant à promouvoir un environnement favorable aux entreprises durables (EASE), le département a travaillé avec les bureaux extérieurs et des donateurs intéressés pour soutenir la mise en œuvre du programme. Le Bureau a renforcé sa collaboration avec les bureaux extérieurs sur les évaluations liées au programme EASE et a pu élargir le processus. Concernant la stratégie en matière d'innovation, différentes branches du Bureau ont été prises en considération. L'initiative pour l'innovation dans les entreprises a été lancée à la fin de la précédente période biennale. Pour le volet entreprise, l'innovation est axée sur ce que peut faire l'OIT pour développer les entreprises durables. Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, il s'agira de favoriser le redressement des entreprises en tant que moteurs essentiels de l'emploi. Le Bureau examinera les bonnes pratiques qui permettent d'accompagner les entreprises de l'économie informelle dans leur transition vers l'économie formelle et s'efforcera, en collaboration avec d'autres acteurs clés comme la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), de trouver des méthodes innovantes pour accroître la formalisation. Par ailleurs, le Bureau étudie actuellement des moyens novateurs qui permettraient de progresser sur le paiement numérique des salaires en l'absence de connexion Internet et réfléchit à la façon dont l'OIT peut aider les entreprises à se redresser et à devenir plus durables.
- 177.** Sur la partie II, le **directeur du Bureau de l'évaluation** explique que le rapport d'évaluation a fait ressortir la nécessité de mettre en place un environnement d'apprentissage sûr du fait qu'un certain nombre des acteurs interrogés ont demandé à conserver l'anonymat, ce qui est inhabituel dans le cadre d'évaluations de ce type. Compte tenu de ce résultat, une recommandation a été formulée en vue de la création d'un environnement d'apprentissage dans lequel les personnes se sentent suffisamment en confiance pour exprimer leur point de vue sans craindre d'éventuelles conséquences et n'ont pas peur de commettre des erreurs. Les conclusions concernant l'utilisation des produits des stratégies et approches adoptées par l'OIT en matière de recherche et de gestion des connaissances et l'exploitation différente de ces produits par les employeurs et par les travailleurs se fondent sur une enquête menée auprès des mandants et sur une série d'entretiens réalisés directement avec plusieurs d'entre eux. On ignore la

raison précise de cette différence d'utilisation, mais le rapport recommande que le Bureau étudie la possibilité de fournir des produits de la recherche et de la gestion des connaissances ciblés, qui répondent aux besoins tant des travailleurs que des employeurs. Les questions relatives aux équipes mondiales d'appui technique et au résultat facilitateur pourront être mieux traitées par le Bureau au moyen de commentaires écrits. En ce qui concerne la demande formulée par le groupe des travailleurs qui souhaite obtenir des informations à propos des divers pays ayant fait l'objet de l'évaluation des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) dans la sous-région andine (partie III), le rapport complet, qui est disponible sur le site Web, donne une analyse détaillée avec parfois davantage de précisions au niveau des pays. Le Bureau de l'évaluation peut en outre communiquer aux membres du Conseil d'administration qui le souhaitent des études de cas par pays qui n'ont pas été publiées. Sur la question des méthodes et des procédures, les mesures que le Bureau de l'évaluation a prises pour atténuer les répercussions de la pandémie sur ses activités et qui consistent à utiliser plusieurs sources de données garantissent la qualité et la fiabilité des évaluations menées.

- 178. Un autre représentant du Directeur général** (directeur régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes) fait observer que le rapport de l'évaluation de haut niveau servira de base de référence en vue de l'amélioration du travail de l'OIT dans la sous-région andine. Le point le plus important sur lequel des progrès restent à faire est l'obtention d'accords tripartites sur un programme de travail dans le contexte politique instable de certains pays de la sous-région, comme la Colombie et l'État plurinational de Bolivie.
- 179.** Le groupe de sélection est convenu de soumettre cette question pour décision par correspondance. La décision a été approuvée par consensus et annoncée à l'ensemble des membres du Conseil d'administration dans une communication du 30 octobre 2020.

## Décision

- 180. Par correspondance, 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.340/PFA/7 (paragraphes 26 à 34, 72 à 78 et 123 à 129) et de veiller à ce qu'elles soient dûment mises en œuvre.**

(GB.340/PFA/7, paragraphe 139)

## Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance <sup>4</sup>

- 181.** En ce qui concerne l'évaluation de la stratégie et des mesures adoptées par l'OIT en vue de promouvoir les entreprises durables (2014-2019), **le groupe des employeurs** souligne que ENTERPRISES joue un rôle essentiel dans le soutien aux entreprises et aux associations professionnelles. Le Bureau doit cependant étendre ses efforts au-delà du cadre habituel de ses activités de promotion du développement du secteur privé. Pour garantir une action pertinente, il devrait réorienter ses efforts en les consacrant au renforcement de la capacité des mandants de peser sur l'élaboration de politiques qui favorisent la croissance des entreprises, en particulier dans le contexte du COVID-19. Étant donné que sur le plan de l'adoption de réformes relatives à l'environnement de

<sup>4</sup> On trouvera le texte intégral de tous les commentaires dans leur langue originale sur la [page du site Web du Conseil d'administration](#), avec le texte de la décision.

l'entreprise (indicateur 4.1 du programme et budget pour 2018-19) l'exécution du programme montre des résultats nettement inférieurs à la cible fixée, le groupe des employeurs accueille favorablement la recommandation 2 visant à établir un mécanisme plus efficace entre ENTERPRISES et le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP), pour faire en sorte que tous les programmes et outils mis en place soient pertinents et adaptés à l'objectif visé. Le groupe des employeurs demande au Bureau de modifier ses activités de manière à ce qu'elles aident les mandants à créer un environnement favorable aux entreprises au lieu de les axer sur des produits et outils destinés à différentes entreprises. En ce qui concerne la recommandation 1 sur la cohérence des activités, les mandants devraient être consultés sur tout nouveau cadre stratégique pour la promotion des entreprises durables. Cependant, la question de l'approche du Bureau en matière de chaînes d'approvisionnement mondiales ne relève ni de l'évaluation ni du cadre stratégique proposé. De même, ce cadre devrait préciser clairement que l'aide aux entreprises pour la création et la préservation du travail décent doit être apportée par l'intermédiaire des mandants et non être fournie directement aux entreprises.

- 182.** Il faudrait disposer de plus de données en ce qui concerne les programmes et outils utilisés par ENTERPRISES pour mesurer l'efficacité des activités de l'OIT. Plutôt que mettre en œuvre les programmes existants dont les résultats sont négligeables au niveau d'un pays ou d'une région, il serait plus efficace d'apporter un soutien aux gouvernements dans leurs efforts d'évaluation de l'environnement entrepreneurial et d'élaboration des politiques nationales. Le Bureau devrait avoir conscience de l'importance qu'il y a à mesurer l'impact à long terme des interventions et à renforcer les capacités des mandants au niveau local. Compte tenu de la répartition déséquilibrée des dépenses afférentes aux programmes, il doit réexaminer les crédits budgétaires afin de soutenir les activités portant spécifiquement sur les politiques relatives à un environnement favorable aux entreprises. Il conviendrait en outre de mettre systématiquement à disposition les données sur l'affectation des ressources afin que puissent être calculés les retours sur investissement. Concernant la recommandation 8 (encourager et soutenir activement l'innovation), le groupe des employeurs demande pourquoi le Bureau a commencé à mettre en œuvre une stratégie en matière d'innovation qui n'a pas encore été adoptée par le Conseil d'administration et pourquoi il a déjà lancé l'initiative pour l'innovation dans les entreprises.
- 183.** En ce qui concerne les stratégies et approches adoptées par l'OIT en matière de recherche et de gestion des connaissances (2010-2019), le groupe des employeurs réaffirme la nécessité constante pour le Bureau de consulter les mandants dans le cadre de ses activités de recherche, afin de refléter de façon adéquate les priorités et perspectives des trois groupes de mandants et de garantir l'indépendance et l'intégrité de ces travaux.
- 184.** Le groupe des employeurs exprime des réserves quant à certaines des recommandations concernant les stratégies et approches adoptées par l'OIT en matière de recherche et de gestion des connaissances. Dans le cadre de la recommandation 2, une détermination sans faille est nécessaire pour faire progresser une culture de la recherche et de la gestion des connaissances orientée vers les mandants, inclusive et transparente; le Portefeuille des politiques du BIT est bien placé pour coordonner tous les départements et unités concernés avec les ressources financières et humaines dont il dispose. En ce qui concerne la recommandation 4, une étude complète devrait être menée sur l'efficacité des équipes mondiales d'appui technique et sur les résultats qu'elles obtiennent. Pour la recommandation 5, le Bureau doit remédier aux lacunes en développant une culture du partage des connaissances qui prend en considération

l'interdisciplinarité et les initiatives collectives, et les récompenses. Sur ce point, et en lien avec la recommandation 3, le Bureau devrait comprendre comment il peut, par sa gestion, faire émerger une culture de la collaboration et devrait mettre en place des mesures d'encouragement pour améliorer le partage des connaissances et le travail d'équipe. Quant à la recommandation 7, le groupe des employeurs souligne que le Bureau tout entier doit intégrer les besoins, les priorités et les problèmes des employeurs dans des réponses et des processus appropriés dans le domaine en matière de recherche et de gestion des connaissances.

- 185.** Le groupe des employeurs se demande si l'on peut inclure dans les bonnes pratiques les activités menées pendant la pandémie de COVID-19. Il fait observer à cet égard que ces travaux n'entrent pas dans le cadre de la période d'évaluation et que c'est aux mandants qu'il incombe de déterminer, dans une démarche exhaustive, la pertinence, l'impact et l'efficacité de la recherche et de la gestion des connaissances. Le groupe des employeurs souhaiterait que le Bureau fournisse des informations sur la façon dont il a véritablement consulté les mandants à propos de la recherche et de la gestion des connaissances liées au COVID-19. Par ailleurs, il faudrait améliorer la navigation sur le portail consacré au COVID-19 afin que les utilisateurs puissent trouver rapidement l'information dont ils ont besoin.
- 186.** En ce qui concerne l'évaluation indépendante de haut niveau du PPTD de l'OIT dans les pays andins, le groupe des employeurs souligne qu'il faudrait consulter les mandants pour s'assurer de leur adhésion pleine et entière aux cadres de programmation. Les programmes et projets de l'OIT devraient mieux servir les priorités stratégiques fixées dans la Déclaration de Panama et les précédentes déclarations régionales, en particulier en ce qui concerne la promotion d'un environnement propice à la création et au développement des entreprises. Compte tenu de la complexité du dialogue social dans certaines parties des Amériques, les partenaires sociaux devraient participer de façon plus active à l'élaboration des projets d'activités pour la région. Les départements relevant du Portefeuille des politiques et les bureaux extérieurs devraient consulter ACT/EMP dès le début de l'élaboration des programmes et des projets, pour qu'il puisse relayer les priorités des employeurs de la région et les défis qu'ils rencontrent.
- 187.** Le Bureau devrait donner des orientations supplémentaires en ce qui concerne les initiatives visant à mettre les PPTD en cohérence avec les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable et les plans nationaux de développement. Par ailleurs, les PPTD devraient être conçus de manière à être plus réactifs, de sorte qu'ils puissent prendre en considération les priorités du moment. Les bureaux de projet peuvent avoir un impact au-delà de la mise en œuvre de leur projet spécifique. Le Bureau devrait modifier son mode de fonctionnement pour faire en sorte que ce soient bien les mandants, et non les donateurs, qui soient à l'origine de tous les projets; ce serait là le gage d'une plus grande synergie entre les projets et les objectifs plus larges du Bureau. Le groupe des employeurs prend acte du soutien important apporté à la République bolivarienne du Venezuela, mais aurait aimé trouver dans l'évaluation davantage d'informations concernant l'aide fournie par ACT/EMP à la Fédération des chambres et associations de commerce et de production du Venezuela (FEDECAMARAS). En ce qui concerne la recommandation 7, le Bureau devrait placer au premier rang de ses priorités le travail de consolidation des systèmes de protection sociale et des politiques actives de l'emploi. Cela nécessite des ressources que seul un secteur des entreprises dynamique, lucratif et durable peut apporter.
- 188. Le groupe des travailleurs** fait observer que les entreprises durables et le travail décent sont les deux faces d'une même médaille. Pour que les entreprises soient durables, il

faut que les travailleurs aient le droit de s'organiser, de négocier collectivement et de participer à un véritable dialogue social, c'est-à-dire un dialogue social qui ne soit pas un exercice de pure forme. Il faut que la nouvelle stratégie du Bureau soit de nature à mieux soutenir la réalisation du travail décent dans des entreprises durables, en particulier en améliorant la consultation avec les partenaires sociaux et en prenant en considération les préoccupations des travailleurs. En 2015, la Conférence internationale du Travail a demandé que le programme EESE soit révisé, mais le rapport du Bureau n'examine pas les 17 composantes du programme et ne peut, de ce fait, être considéré comme une bonne base pour la révision. L'implication croissante du Bureau dans les évaluations EESE, alors même que la Conférence a déclaré que ce programme ne devrait être étendu qu'une fois la révision achevée, est également un sujet de préoccupation. Il s'agit d'une question de gouvernance qui doit être traitée sans attendre. Quant au programme SCORE («Des entreprises durables, compétitives et responsables»), le fait que la plupart des entreprises aient accompli uniquement le premier module obligatoire montre que le modèle de fonctionnement devrait être revu lors de la prochaine phase du programme.

- 189.** Le groupe des travailleurs souhaite recevoir du Bureau des informations plus détaillées sur la façon dont les recommandations formulées dans l'évaluation seront appliquées et sur la manière dont il va procéder pour établir un cadre stratégique qui amènera les entreprises durables à créer et préserver le travail décent, en prenant en considération le point de vue des partenaires sociaux. Le groupe des travailleurs appuie la demande visant à définir des objectifs stratégiques pour les activités de l'Organisation relatives aux chaînes d'approvisionnement mondiales, objectifs qui devraient comprendre la promotion et la mise en œuvre de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.
- 190.** En ce qui concerne les stratégies de l'OIT en matière de recherche et de gestion des connaissances, le groupe des travailleurs se réjouit que les différents produits de la recherche et de la connaissance soient utilisés par les mandants, en particulier les représentants des travailleurs, et soient aussi mis à profit dans les débats internationaux. Il s'inquiète toutefois que l'évaluation ait constaté un manque de structures de coordination stratégique et de gouvernance, l'absence de vision à long terme, une insuffisance de ressources et une sous-exploitation des connaissances spécialisées du Département de la recherche dans d'autres domaines d'activité de l'Organisation. Les recommandations 1 (vision à long terme) et 2 (structures de gouvernance) sont particulièrement importantes. Pour la mise en œuvre des recommandations, le Bureau devrait tenir compte des commentaires formulés lors de la 337<sup>e</sup> session du Conseil d'administration pendant la discussion sur la stratégie de recherche à propos de la nécessité d'établir les priorités en matière de recherche avant tout sur la base de documents approuvés de manière tripartite.
- 191.** Pour ce qui est de l'évaluation indépendante de haut niveau du PPTD de l'OIT dans les pays andins, le groupe des travailleurs regrette que le rapport ne contienne pas d'informations ventilées par pays, compte tenu de la diversité des situations nationales dans cette région; en particulier l'État plurinational de Bolivie a connu un coup d'État, la République bolivarienne du Venezuela est soumise à un blocus économique, et le dialogue social a été entravé en Colombie en raison de violences contre des syndicalistes. Au vu de ces contextes nationaux bien différents, le Bureau devrait fournir des réponses pays par pays.
- 192.** Les conclusions de l'évaluation mettent en évidence une contradiction entre le jugement positif porté sur le soutien fourni par l'OIT et le sentiment qu'il n'y a pas eu de réelle

appropriation au niveau national des cadres de programmation parce que les mandants n'ont pas été associés à leur élaboration. Il faut faire davantage pour renforcer les structures tripartites, le dialogue social et la prise en considération des besoins des mandants. Le groupe des travailleurs demande des précisions sur la poursuite des PPTD et les sources de financement, car la mise en œuvre des PPTD dépend semble-t-il de fonds préaffectés.

- 193.** Le groupe des travailleurs est en désaccord avec la réponse du Bureau concernant la recommandation 5. Il faut que l'Organisation fixe ses propres priorités pour éviter que ses efforts ne viennent se diluer dans le cadre des Nations Unies, d'autant qu'elle est un organisme non résident dans la plupart des pays concernés. La consultation des partenaires sociaux en vue d'établir un véritable programme de promotion du dialogue social et du travail décent devrait se situer au cœur du travail de l'Organisation dans la région andine et être mise en avant conjointement avec le coordonnateur résident des Nations Unies. En ce qui concerne les évaluations dans leur ensemble, le groupe des travailleurs demande des précisions sur la façon dont le Bureau va donner suite aux recommandations, en particulier pour ce qui est du budget et du cadre stratégique.
- 194. Le groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)** salue les efforts déployés par le Bureau pour poursuivre son travail d'évaluation, en particulier sur les PPTD, malgré les contraintes imposées par la pandémie de COVID-19. Le Bureau devrait maintenant réfléchir à la meilleure manière d'évaluer l'efficacité de la mise en œuvre des programmes pendant la pandémie et apporter des améliorations à partir des enseignements tirés.
- 195.** Le groupe des PIEM partage assurément l'avis selon lequel les entreprises durables sont vitales pour la réalisation des objectifs de l'Agenda du travail décent et est convaincu lui aussi que l'OIT doit apporter une contribution efficace dans ce domaine. Il salue en particulier les recommandations 1 et 3, car l'élaboration d'un cadre destiné à faire concorder le travail de l'OIT concernant les entreprises durables – y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales – avec ses activités à un niveau plus large favorisera l'utilisation d'une approche stratégique et cohérente en matière de politiques, en particulier dans le contexte de la pandémie. L'accent pourrait être mis davantage sur le suivi et l'évaluation, ce qui permettrait aux mandants d'avoir une meilleure idée à long terme de l'impact, de la viabilité et de l'efficacité des projets. Le groupe des PIEM prend note de l'engagement du Bureau de mettre en œuvre les recommandations, dans le droit fil du travail en cours dans le cadre du Programme des emplois verts et de l'initiative pour l'innovation dans les entreprises.
- 196.** Le groupe des PIEM mesure combien les activités de recherche et de gestion des connaissances sont importantes pour la planification stratégique et l'efficacité générale de l'Organisation, et combien il est utile de les évaluer en permanence si l'on veut faire en sorte que le Bureau intègre les meilleures pratiques dans son travail et formule des avis éclairés et fondés sur des éléments probants, dans les domaines relevant de son mandat. Ces activités s'avèrent d'autant plus indispensables s'agissant de la contribution à la réponse mondiale face au COVID-19. Le groupe des PIEM relève la place importante qu'occupent la collaboration et la coordination internes dans les mesures pratiques proposées par le Bureau en vue de la mise en œuvre des recommandations, et attend avec intérêt de voir une amélioration de tous les indicateurs grâce à l'application des recommandations dans le cadre du programme et budget pour la période biennale 2020-21 et à l'élaboration du Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025.
- 197.** Le groupe des PIEM se félicite des résultats de l'évaluation indépendante de haut niveau des PPTD dans les pays andins, programmes qui sont toujours jugés très utiles par les

mandants malgré les problèmes rencontrés dans la région. Il soutient l'idée d'ajuster les PPTD de manière à renforcer les structures tripartites et à améliorer l'environnement opérationnel et les relations pour garantir la réussite des futurs travaux dans la région. Il prend note du fait que les PPTD devraient être mis en œuvre dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies et s'intégrer dans les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable. Le Bureau devrait par ailleurs continuer de progresser sur la question de l'égalité entre hommes et femmes, mettre davantage l'accent sur l'inclusion des personnes en situation de handicap et des personnes appartenant à d'autres groupes vulnérables; il devrait innover dans la manière de réaliser des évaluations pendant la pandémie, car celles-ci sont une source d'indications et d'enseignements précieux et contribuent à l'application d'une méthode de gestion basée sur les résultats.

## 8. Rapport du Comité consultatif de contrôle indépendant (GB.340/PFA/8(Rev.1))

- 198.** En prévision de l'adoption d'une décision par correspondance, le Bureau a tenu une séance d'information à l'intention des membres du Conseil d'administration sur cette question le 9 octobre 2020.
- 199.** Le groupe de sélection est convenu de soumettre cette question pour décision par correspondance, étant entendu que le Bureau publiera une version révisée du document dans laquelle le Conseil d'administration sera invité à reporter à une session ultérieure l'examen du mandat révisé du comité.
- 200.** La décision figurant dans la version révisée du document GB.340/PFA/8(Rev.1) a été approuvée par consensus et annoncée à l'ensemble des membres du Conseil d'administration dans une communication du 22 octobre 2020.

### Décision

- 201. Le Conseil d'administration prend note par correspondance du rapport annuel du Comité consultatif de contrôle indépendant figurant dans le document GB.340/PFA/8(Rev.1) et reporte à une session ultérieure l'examen du mandat révisé de ce comité.**

(GB.340/PFA/8(Rev.1), paragraphe 5)

### Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance <sup>5</sup>

- 202.** Dans l'ensemble, **le groupe des employeurs** appuie les modifications qu'il est proposé d'apporter au mandat du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI) afin de tenir compte des meilleures pratiques actuelles du système des Nations Unies définies par le Corps commun d'inspection (CCI). En ce qui concerne la recommandation 1 (2020), il est important que la compétence du CCCI soit officiellement reconnue pour assurer la coordination avec d'autres fonctions de contrôle concernant notamment l'éthique, l'évaluation et les enquêtes.
- 203.** La modification concernant le comportement professionnel, la nomination et/ou la cessation de service du Responsable des questions d'éthique doit être clarifiée. Avant de

---

<sup>5</sup> On trouvera le texte intégral de tous les commentaires dans leur langue originale sur la [page du site Web du Conseil d'administration](#), avec le texte de la décision.

consulter le CCCI sur les questions liées aux ressources humaines, ce poste devrait être transformé en poste à plein temps et doté des ressources nécessaires pour donner au Bureau de l'éthique les moyens d'agir.

- 204.** Le fait que la fonction de gestion des risques du Bureau considère qu'elle a aussi pour but de garantir la contribution qu'elle peut apporter aux processus qu'elle est sur le point de mettre en œuvre est salué. Le groupe demande comment la gestion de la continuité des activités a été assurée pendant la crise du COVID-19; c'est un effort qui doit être mené à l'échelle du Bureau, tant au siège que sur le terrain.
- 205.** En ce qui concerne l'audit interne et les enquêtes, le fait que le CCCI insiste pour que la direction assure un suivi continu des recommandations jusqu'à leur mise en œuvre est bien accueilli, tout comme l'encouragement donné à la direction pour qu'elle assure une dotation en personnel et des ressources suffisantes pour rattraper le retard pris dans les enquêtes. Il faut espérer que l'augmentation du programme et budget 2020-21 de quelque 12 pour cent en valeur réelle pourra être mise à profit pour combler ce retard.
- 206.** Enfin, en ce qui concerne le suivi des recommandations de 2019, une gestion efficace des technologies est essentielle, et le groupe convient sans réserve qu'il faut améliorer la cohérence et le contrôle des ressources financières et humaines dans ce domaine.
- 207. Le groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)** continue de préconiser l'insertion de plusieurs amendements supplémentaires qu'il avait proposés précédemment: dans la dernière phrase du paragraphe 3, alinéa *d*), il faudrait dire que le Conseil d'administration pourra solliciter l'avis du CCCI en cas d'allégation de «faute», et non de «fraude», et faire en sorte que cette disposition vise également le personnel de l'Unité d'audit interne. Au paragraphe 15, alinéas *b*) et *e*), le délai devrait être porté de trois à cinq ans, comme le recommandent le CCI et les représentants des services d'audit interne des organisations des Nations Unies. Aux paragraphes 37 et 38, «périodiquement» devrait être remplacé par «annuellement», sur la base des recommandations issues du récent examen par le CCI des comités d'audit et de contrôle du système des Nations Unies. En outre, le groupe des PIEM propose d'ajouter, à la fin du paragraphe 37, le membre de phrase «... et procède tous les trois ans à une évaluation indépendante des performances. Le CCCI fera rapport au Conseil d'administration sur les résultats de cette évaluation.» Cependant, comme toute modification du mandat du CCCI doit d'abord être discutée avec celui-ci, le groupe des PIEM accepte que l'examen de cette question soit reporté à la session suivante.
- 208.** Le groupe des PIEM, prenant note avec satisfaction des travaux qui visent à améliorer la cohérence et l'efficacité de la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (CAPS), soutient le principe de tolérance zéro adopté par la direction en ce qui concerne les fraudes au sein de la CAPS ainsi que la volonté qu'a celle-ci de combler le retard pris dans les enquêtes.
- 209.** Le groupe des PIEM approuve les points de vue et les propositions du CCCI sur la gestion efficace et efficiente des technologies de l'information. Une infrastructure informatique qui fonctionne bien et qui soit sûre étant une nécessité et un moyen d'accroître l'efficacité en période de télétravail accru, l'OIT devrait adapter en conséquence sa gouvernance et ses méthodes de travail.
- 210.** Le nombre important d'allégations restant à examiner est préoccupant; si l'on veut que le système reste fiable aux yeux des fonctionnaires, il faut impérativement enquêter en temps opportun sur ces allégations.

211. En ce qui concerne les travaux futurs, le CCCI devrait tenir compte de la nécessité pour l'OIT d'adapter ses activités à la nouvelle situation créée par la pandémie de COVID-19. Le groupe des PIEM pourrait accepter le projet de décision révisé.

## 9. Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2019 (GB.340/PFA/9(Rev.1))

212. En prévision de l'adoption d'une décision par correspondance, le Bureau a tenu une séance d'information à l'intention des membres du Conseil d'administration sur cette question le 9 octobre 2020.
213. Le groupe de sélection est convenu de soumettre cette question pour décision par correspondance. La décision a été approuvée par consensus et annoncée à l'ensemble des membres du Conseil d'administration dans une communication du 22 octobre 2020.

### Décision

214. **Le Conseil d'administration prend note par correspondance du rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2019.**

(GB.340/PFA/9(Rev.1), paragraphe 4)

### Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance <sup>6</sup>

215. **Le groupe des employeurs** se félicite des précisions apportées au mandat du Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) pour conférer à ce dernier le pouvoir de mener des enquêtes sur les allégations d'exploitation et d'abus sexuels et de prise de mesures contre les lanceurs d'alerte, car cela favorise une culture où les actes répréhensibles peuvent être traités rapidement et, si possible, avant toute action réglementaire ou atteinte à la réputation de l'OIT. Le fait que l'audit interne de 2019 n'a pas révélé de failles majeures est salué, tout comme le fait que le Bureau a pris des mesures pour remédier à la majorité des problèmes de contrôle. Certains domaines nécessitent encore des efforts: il convient ainsi de veiller à l'efficacité continue des procédures de contrôle interne dans les bureaux où les fonds alloués aux projets de coopération pour le développement ont fortement augmenté, mais aussi de veiller à ce que les recommandations formulées à la suite d'audits internes soient mises en œuvre plus rapidement et fassent l'objet d'un rapport en temps utile.
216. L'évaluation du programme SCORE a donné des résultats positifs, mais l'évaluation de haut niveau du résultat 4 qui est en cours devrait permettre de mieux cerner les éventuels points forts et points faibles du programme et les possibilités d'amélioration.
217. Les recommandations formulées dans le cadre des audits des bureaux extérieurs ont confirmé qu'il fallait faire davantage pour améliorer le cadre de responsabilité et de gouvernance et les questions financières. Comme les audits des bureaux extérieurs concernent des pays bénéficiant d'un financement important de la part des donateurs, il est essentiel de donner suite à la recommandation du CCCI pour prévenir la mauvaise utilisation et la mauvaise gestion des ressources. Les risques associés à l'expansion des

---

<sup>6</sup> On trouvera le texte intégral de tous les commentaires dans leur langue originale sur la [page du site Web du Conseil d'administration](#), avec le texte de la décision.

projets de coopération pour le développement sont particulièrement préoccupants, notamment les risques accrus que représentent les projets conçus à la hâte, sans consultation adéquate des mandants et qui ne sont pas alignés sur le cadre institutionnel de l'OIT. Le groupe des employeurs appuie également la recommandation tendant à ce que les bureaux régionaux concernés procèdent à une analyse d'impact dans le cadre d'une évaluation formelle des risques avant d'accepter tout nouveau projet. Il faut suivre de près le taux d'exécution des projets et améliorer la gestion des unités ou programmes qui n'atteignent pas leurs objectifs dans ce domaine. L'IAO pourrait jouer un rôle important en veillant à ce que la mise en œuvre des projets de coopération pour le développement ne porte pas atteinte à la réputation et au mandat de l'OIT.

- 218.** Si les capacités le permettent, des séances de formation à la lutte contre la fraude devraient être obligatoires pour tout le personnel, ou du moins pour les unités ou programmes disposant de ressources importantes, car cela permettrait en fin de compte de protéger l'Organisation. Le groupe des employeurs souscrit à la nécessité de tirer parti des leçons retenues des enquêtes menées en 2019, qui ont permis de révéler des cas récurrents de fraude ou de faute, notamment la nécessité d'améliorer les contrôles avant que des paiements soient effectués, de faire mieux comprendre aux membres du personnel leurs obligations concernant les éventuels conflits d'intérêts et de faire preuve de diligence raisonnable en vérifiant la capacité des partenaires de projet. L'IAO pourrait envisager de fournir un bref résumé anonyme des allégations fondées afin de sensibiliser le personnel et d'autres personnes aux actes répréhensibles.
- 219. Le groupe des travailleurs** se félicite de l'inclusion dans le mandat de l'IAO du pouvoir d'enquêter sur les allégations d'exploitation et d'abus sexuels et de prise de mesures contre les lanceurs d'alerte, ainsi que des recommandations relatives aux technologies de l'information, en particulier celles concernant la révision et l'actualisation du système de gestion de la sécurité de l'information, le renforcement de la sécurité des technologies de l'information par le cryptage des dispositifs électroniques, la nécessité de veiller à ce que tous les fonctionnaires du BIT suivent aussi rapidement que possible le cours de sensibilisation à la sécurité informatique, et l'extension de l'accès à IRIS aux bureaux de projets de coopération pour développement. Le groupe appuie sans réserve la recommandation sur la mise à jour des politiques de sécurité informatique, en particulier dans l'environnement actuel où la plupart des membres du personnel travaillent à domicile et où la plupart des activités sont menées en ligne. Les politiques de sécurité informatique devraient inclure la protection des données personnelles des fonctionnaires au siège et sur le terrain ainsi que des informations relatives aux travaux de l'OIT.
- 220.** Le groupe des travailleurs appuie pleinement à la fois la recommandation visant à garantir que les collaborateurs externes bénéficient de la même protection que les autres membres du personnel du BIT lors de leurs déplacements et celle sur l'utilisation à l'avenir d'une garantie bancaire inconditionnelle qui protégerait mieux l'OIT. L'information concernant le recrutement de deux personnes pour aider à combler le retard pris dans les enquêtes sur les allégations est accueillie favorablement. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
- 221. Le groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)** salue l'élargissement du mandat de l'IAO conférant à ce dernier le pouvoir de mener des enquêtes sur les allégations d'exploitation et d'abus sexuels et de prise de mesures contre les lanceurs d'alerte; il est en effet indispensable que ces allégations fassent l'objet d'enquêtes engagées promptement et transparentes. De manière plus générale, il est préoccupant qu'un certain nombre d'enquêtes n'aient toujours pas abouti; la direction devrait veiller

à ce que cette fonction bénéficie d'effectifs et de moyens suffisants pour réduire encore l'arriéré.

- 222.** Il est essentiel de renforcer le processus de gestion des risques et de l'intégrer davantage dans la stratégie et la planification de chaque gestionnaire. Le registre des risques stratégiques est un outil pratique permettant d'évaluer les risques auxquels l'Organisation doit faire face lorsqu'elle mène ses activités. L'évaluation des risques aux premiers stades de la formulation des projets contribuerait à éclairer les décisions relatives à la conception des projets et au suivi de leur mise en œuvre. Le groupe des PIEM encourage le Bureau à examiner un rapport établi peu de temps auparavant par le CCI <sup>7</sup> et à tenir compte de ses recommandations, s'il y a lieu.
- 223.** Le groupe des PIEM se félicite de l'accent mis sur la sécurité informatique, tant dans les bureaux extérieurs qu'au siège, et invite instamment le Bureau à appliquer pleinement et sans délai les recommandations de l'IAO. Il appuie également la recommandation relative au type de garanties bancaires fournies par les entrepreneurs pour les futurs projets de rénovation des bâtiments ainsi que les recommandations concernant l'évaluation des risques liés aux projets de coopération pour le développement.
- 224.** Le groupe espère en savoir plus, lorsque l'occasion se présentera, sur les conclusions de l'audit relatif à la passation de contrats avec des collaborateurs extérieurs, car cette pratique représente un poste de dépense très important pour le Bureau et joue, à l'échelle de celui-ci, un rôle majeur dans la prestation des services. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.

## Segment du personnel

### 10. Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel

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

### 11. Amendements au Statut du personnel

*(Aucun amendement n'a été soumis au Conseil d'administration à cette session.)*

### 12. Point de situation sur la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2018-2021) (GB.340/PFA/12)

*(Ce [document](#) a été soumis pour information seulement.)*

### 13. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT

#### 13.1. Propositions d'amendement au Statut du Tribunal

*(L'examen de cette question est reporté à la 341<sup>e</sup> session (mars 2021).)*

---

<sup>7</sup> *Enterprise Risk Management: Approaches and Uses in United Nations System Organizations.*

## 13.2. Reconnaissance de la compétence du Tribunal par la Communauté du Pacifique (GB.340/PFA/13/2)

- 225.** En prévision de l'adoption d'une décision par correspondance, le Bureau a tenu une séance d'information à l'intention des membres du Conseil d'administration sur cette question le 21 octobre 2020.
- 226.** Le Groupe de sélection est convenu de soumettre cette question pour décision par correspondance. La décision a été approuvée par consensus et annoncée à l'ensemble des membres du Conseil d'administration dans une communication du 30 octobre 2020.

### Décision

- 227. Par correspondance, le Conseil d'administration approuve la reconnaissance de la compétence du Tribunal par la Communauté du Pacifique (CPS), avec effet à compter du 30 octobre 2020.**

(GB.340/PFA/13/2, paragraphe 8)

### Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance <sup>8</sup>

- 228. Le groupe des travailleurs** accueille favorablement la demande de la Communauté du Pacifique (CPS) de reconnaître la compétence du Tribunal administratif de l'OIT, en notant que la CPS satisfait aux exigences de l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal. Il se félicite que le Tribunal – dont le mandat revêt une importance unique dans le système multilatéral – continue d'attirer de nouvelles organisations internationales, ce qui est certainement dû à sa réputation, à son indépendance et à son impartialité.

---

<sup>8</sup> On trouvera le texte intégral de tous les commentaires dans leur langue originale sur la [page du site Web du Conseil d'administration](#), avec le texte de la décision.