



Conseil d'administration

349^e session, Genève, 30 octobre-9 novembre 2023

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. Budgets proposés pour les comptes extrabudgétaires en 2024-25: Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) (GB.349/PFA/1)	3
Décision.....	4
2. Programme et budget pour 2022-23: Compte du budget ordinaire et Fonds de roulement (GB.349/PFA/2)	5
Décision.....	5
3. Autres questions financières	5
Segment relatif aux audits et au contrôle	5
4. Rapport d'évaluation annuel 2022-23 (GB.349/PFA/4).....	5
Décision.....	10
5. Évaluations de haut niveau des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent (GB.349/PFA/5)	10
Décision.....	16
6. Questions relatives au Corps commun d'inspection (GB.349/PFA/6)	16
Décision.....	19

Segment du personnel	19
7. Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel	19
8. Amendements au Statut du personnel (GB.349/PFA/8)	20
Décision	22
9. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT	22
10. Examen des questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies (GB.349/PFA/10)	22
Décision	24
11. Autres questions de personnel: Composition du Conseil de gestion de la Caisse de versements spéciaux (GB.349/PFA/11).....	25
Décision	25

Segment du programme, du budget et de l'administration

1. Budgets proposés pour les comptes extrabudgétaires en 2024-25: Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) (GB.349/PFA/1)

1. **La porte-parole du groupe des travailleurs**, faisant observer que le programme de travail 2024-25 proposé pour le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) est parfaitement aligné sur la Stratégie de l'OIT en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie pour 2022-2030 et son plan d'action pour 2022-2025, appelle l'attention sur le rôle important qui revient au CINTERFOR dans la mise en œuvre de cette stratégie et la sensibilisation à la recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023. Le groupe des travailleurs prend note des défis qui se présentent dans les six grands domaines où le CINTERFOR cherchera à obtenir des effets. En particulier, la formation à l'élaboration de politiques industrielles visant au bien-être de chacun et respectant les limites de la planète revêtira une importance capitale. De même, la priorité que donne le CINTERFOR à la gestion des connaissances, à la coopération Sud-Sud et à la coopération triangulaire, et son exploitation optimale des technologies de l'information et de la communication dans tous ses domaines de travail méritent d'être saluées. Le groupe des travailleurs souscrit aux cinq domaines de résultats et modalités d'intervention proposés.
2. La 46^e réunion de la Commission technique de l'OIT-CINTERFOR a montré combien il était important de renforcer la formation professionnelle pour en faire un moteur du développement durable. Comme l'ont noté les participants à cette réunion, dans le cadre de la mise en œuvre du programme de travail proposé, il faudrait que le dialogue social et le tripartisme soient considérés comme des éléments essentiels de la formation professionnelle, afin d'offrir de véritables possibilités de consultation des travailleurs et de ne pas les cantonner dans un rôle purement symbolique. Les bureaux sous-régionaux et les bureaux de pays ont parfois du mal à régler les questions de formation professionnelle, qui sont alors renvoyées au CINTERFOR. Mais, par manque de ressources, il est difficile pour celui-ci de répondre aux demandes des bureaux; une plus grande coordination entre les différents services et bureaux techniques de l'OIT est donc nécessaire.
3. Le groupe des travailleurs réaffirme combien il importe de prendre en considération la recommandation n° 208, la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, dans les discussions sur l'application des normes au niveau national et de veiller à ce que les orientations pertinentes soient communiquées aux bureaux sous-régionaux. Il estime aussi qu'il faudrait évaluer la situation dans les pays prioritaires où les travailleurs ne jouent plus un rôle prépondérant au sein des institutions et renforcer les relations entre le CINTERFOR et les autorités dans les autres pays des Amériques. Enfin, il juge essentiel de reconnaître la formation professionnelle comme un droit dans le contexte des efforts plus largement déployés pour garantir le droit des travailleurs à améliorer leurs compétences. Cela aurait une incidence sur le développement mondial. La mise en œuvre pleine et entière de la liberté syndicale et de la négociation collective est indispensable pour institutionnaliser la formation professionnelle et associer les partenaires sociaux à sa conception. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.

4. **Le porte-parole du groupe des employeurs**, notant que la célébration récente du 60^e anniversaire du CINTERFOR témoigne de l'importance de son travail, se félicite des relations du Centre avec les groupes des employeurs et des travailleurs, et du dialogue bipartite qu'il les a aidés à engager entre eux. Il souscrit au choix des domaines dans lesquels le CINTERFOR cherche à obtenir des effets, notamment lorsqu'il s'agit d'améliorer la productivité et la durabilité des entreprises, y compris des micro, petites et moyennes entreprises, dont il faudrait tenir compte dans tous les domaines de résultats. Bien qu'elles représentent 99,5 pour cent de l'économie de la région et 60 pour cent de l'emploi formel, les petites et moyennes entreprises sont nettement moins productives que les grandes, et les programmes de formation qui leur sont destinés devraient être adaptés en conséquence. Lorsqu'ils élaborent leurs stratégies et leurs programmes de formation, les établissements de formation technique et professionnelle devraient avoir conscience du fait que former les propriétaires de micro et petites entreprises est tout aussi important que former les travailleurs. Le groupe des employeurs approuve le programme de travail pour la période biennale 2024-25 et appuie le projet de décision.
5. **S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, une représentante du gouvernement du Mexique note avec satisfaction que le programme de travail 2024-25 tient compte des besoins actuels et futurs des États Membres d'Amérique latine et des Caraïbes et qu'il est aligné sur la Stratégie de l'Organisation internationale du Travail (OIT) en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie pour 2022-2030. Elle salue aussi le fait que le budget permettra la mise en œuvre de programmes spécialisés sur le numérique, l'automatisation et l'économie verte. Elle se félicite du fait que des ressources soient allouées à la recherche et à l'échange de connaissances dans le but de recenser et de mettre en commun les bonnes pratiques en matière de formation technique et professionnelle, ainsi que de l'attention apportée au renforcement de la coopération avec les partenaires stratégiques. Soulignant que le budget alloue des ressources à des mesures visant à garantir l'égalité des genres dans la formation professionnelle et à promouvoir l'inclusion des groupes vulnérables, le GRULAC appuie le projet de décision.

Décision

6. **Le Conseil d'administration approuve les prévisions de recettes et de dépenses du compte extrabudgétaire du Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) pour 2024-25, telles qu'elles sont présentées à l'annexe I du document GB.349/PFA/1.**

(GB.349/PFA/1, paragraphe 37)

2. Programme et budget pour 2022-23: Compte du budget ordinaire et Fonds de roulement (GB.349/PFA/2)

Décision

7. **Le Conseil d'administration délègue à son Président le pouvoir que lui confère l'article 16 du Règlement financier, à l'effet d'approuver tout transfert d'un poste à l'autre dans le budget des dépenses de 2022-23 que le Directeur général peut, si nécessaire, proposer avant la clôture des comptes biennaux et sous réserve que le Conseil d'administration confirme cette approbation à sa prochaine session.**

(GB.349/PFA/2, paragraphe 11)

8. **Le Président** annonce que, depuis le 1^{er} octobre 2023, les contributions pour l'année 2023 et des années antérieures ont été reçues de cinq États Membres pour un montant de 2,25 millions de francs suisses. On trouvera de plus amples détails à ce sujet sur la page Web du Conseil d'administration (GB.349/PFA/2 Document de salle(Rev.)).

3. Autres questions financières

(Aucune autre question financière n'a été soumise au Conseil d'administration à cette session.)

Segment relatif aux audits et au contrôle

4. Rapport d'évaluation annuel 2022-23 (GB.349/PFA/4)

9. **Le porte-parole du groupe des employeurs** déclare que le rapport montre que le Bureau a bien progressé au regard des grandes étapes à atteindre en 2023. En ce qui concerne le résultat 1, il est essentiel de continuer de bien distinguer les évaluations et les audits de programmes, pour éviter tout chevauchement ou toute confusion. Le groupe des employeurs approuve les thèmes choisis pour une évaluation de haut niveau en 2024, en particulier l'évaluation de la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025). Il est également favorable à la réalisation d'une évaluation de haut niveau des normes internationales du travail en 2025 ou 2026. Cette évaluation devrait porter non seulement sur les mécanismes normatifs de l'OIT et l'application des normes, mais aussi sur la capacité du Département des normes internationales du travail (NORMES) à fournir toute son assistance et à remplir toutes ses fonctions à l'égard des organes de contrôle, et sur la question de savoir si les mesures prises pour moderniser les méthodes de travail du Département bénéficient d'un soutien suffisant. Le groupe des employeurs pourrait également approuver une évaluation de haut niveau sur les quatre programmes d'action prioritaire, qui pourrait couvrir la Coalition mondiale pour la justice sociale, en mettant l'accent sur des questions telles que les procédures du groupe de coordination et l'alignement de la Coalition sur le programme et budget de l'OIT. Pour renforcer la culture de l'évaluation, il est important d'intensifier les efforts internes afin de s'assurer que les départements et les bureaux extérieurs accordent une plus grande priorité aux évaluations et exploitent les enseignements qui en sont tirés lors de la conception de nouvelles interventions destinées à aider les mandants. Les responsables de l'évaluation certifiés devraient contribuer à renforcer cette culture nécessaire au sein du Bureau.

10. En ce qui concerne le résultat 2, il faut redoubler d'efforts pour exploiter toutes les possibilités offertes par les évaluations groupées et pour étendre leur utilisation. Pour ce qui est des documents d'orientation destinés à améliorer les pratiques d'évaluation, l'orateur souligne qu'il est important d'améliorer la qualité des évaluations au moyen d'approches participatives faisant intervenir les départements et les bureaux extérieurs concernés. En ce qui concerne le résultat 3, un meilleur ciblage des produits de diffusion des connaissances de l'OIT pourrait accroître leur utilisation, actuellement limitée, et il faudrait clarifier la distinction entre fiches d'information, brochures et notes de réflexion. Pour ce qui est des recommandations issues des évaluations, le groupe des employeurs encourage le Bureau à veiller à ce que les évaluateurs choisis soient non seulement bien au fait du sujet, mais aussi qu'ils aient une bonne compréhension de l'OIT et du tripartisme, afin que leurs recommandations soient pertinentes et utiles sur le plan stratégique.
11. Il est essentiel que l'OIT mette à profit les bons résultats que reflète l'évaluation de sa performance globale pour 2022, en particulier pour ce qui est de la participation accrue des mandants à la conception et à la mise en œuvre des projets. Le Bureau devrait se poser la question de la corrélation entre la participation des mandants à la conception et à la mise en œuvre des projets, et la performance de ces derniers en termes d'efficacité, d'impact et de durabilité. Il devrait aussi améliorer ses résultats dans deux domaines: le soutien aux mandants et la validité de la conception des interventions. Si l'on veut des résultats stratégiques plus durables et une plus grande capacité de diffusion des connaissances, il est important que le Bureau prévoie des processus de renforcement de la capacité institutionnelle des mandants tripartites dès la conception des projets.
12. **La porte-parole du groupe des travailleurs** salue la constance des efforts déployés pour renforcer les fonctions d'évaluation de l'OIT et développer les capacités internes et externes du personnel du BIT au moyen du programme de certification des responsables de l'évaluation et de la participation des mandants à la formation à l'évaluation. Le Bureau et les différents départements devraient mettre encore plus l'accent sur le renforcement des capacités internes afin de garantir le bon fonctionnement du réseau des responsables et des points focaux chargés de l'évaluation. La réalisation des étapes prévues pour les évaluations groupées au titre de l'indicateur 2.1.1 est une bonne chose. L'oratrice prend note du fait que les travaux sur les évaluations d'impact et sur la création du Fonds d'affectation spéciale pour les évaluations sont en bonne voie et qu'ils permettront au Bureau de mener davantage d'évaluations ex post et d'évaluations d'impact afin d'éclairer les initiatives futures. En ce qui concerne le sous-résultat 2.2, à savoir l'adaptation des méthodes d'évaluation au mandat de l'OIT, le groupe des travailleurs salue l'élaboration de documents d'orientation et le recours à l'évaluation ex post de la qualité des évaluations indépendantes pour améliorer la pertinence et la qualité de la fonction d'évaluation de l'OIT. Il encourage le Bureau à redoubler d'efforts pour que les résultats des évaluations soient davantage pris en compte dans la planification stratégique et pour garantir la pleine participation des mandants au suivi et à la diffusion de ces résultats.
13. En ce qui concerne le sous-résultat 2.3, l'oratrice rappelle qu'il est essentiel de bien mettre en œuvre les principes directeurs et les recommandations pour améliorer la qualité des évaluations d'impact et s'assurer qu'elles soient davantage utilisées. Quant au retard pris dans la réalisation de l'étape visée à l'indicateur 3.3.2, concernant le Comité consultatif d'évaluation, il faudra y remédier dans le cadre de la stratégie d'évaluation, compte tenu de l'importance du rôle que joue ce comité.
14. Le groupe des travailleurs accueille favorablement la recommandation 1 sur les thèmes des évaluations de haut niveau pour 2024. Il souscrit à l'idée d'évaluer la stratégie pour l'emploi des jeunes dans les années à venir et dit préférer que l'évaluation de 2026 porte sur la stratégie

pour l'inclusion du handicap. Le groupe jugerait utile que le Bureau présente une évaluation plus complète de ses orientations stratégiques à ce sujet.

15. Le groupe des travailleurs prend note avec satisfaction de l'amélioration constante de la notation globale des projets de coopération pour le développement. Il reste toutefois préoccupé par le peu d'efficacité des interventions de l'OIT. Les ressources humaines et financières étant apparemment insuffisantes, on peut se demander si l'OIT pourra continuer de concrétiser les ambitions de ses projets de coopération pour le développement. Le Bureau doit redresser la barre en ce qui concerne la prise en considération, dans les interventions, de l'inclusion du handicap et de la durabilité environnementale, et élaborer une stratégie plus claire pour une meilleure prise en compte de ces deux enjeux dans les activités de coopération pour le développement de l'OIT. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
16. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement de l'Eswatini note avec satisfaction que la plupart des étapes biennales fixées pour 2023 ont été réalisées ou que leur réalisation est en bonne voie. Rappelant que, selon le Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025, la fonction d'évaluation est un précieux facteur d'amélioration des résultats, il estime que l'Organisation devrait continuer d'axer sa stratégie sur la promotion d'une solide culture de l'évaluation, avec une meilleure prise en compte des résultats et des recommandations qui en découlent. Le Bureau devrait exploiter les différentes innovations présentées dans le rapport lorsqu'il intensifiera ses efforts pour atteindre les étapes en retard d'exécution ou partiellement réalisées. Le groupe de l'Afrique se félicite des liens établis dans le rapport entre les projets d'évaluation et les résultats stratégiques, en particulier ceux des programmes par pays.
17. S'agissant des thèmes proposés pour l'évaluation de haut niveau en 2026, la préférence du groupe se porte sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie. L'évaluation de la stratégie de l'OIT pour l'inclusion du handicap peut être reportée à 2027.
18. En ce qui concerne le programme de formation en ligne sur le suivi des résultats des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) qui sera organisé en novembre et décembre 2023, l'orateur fait observer que seuls cinq pays africains anglophones ayant des PPTD en cours et dotés de comités directeurs et/ou techniques ont été choisis pour y participer. Il souligne combien il est important d'organiser des programmes de formation de ce genre et de prendre les dispositions nécessaires pour permettre aux comités directeurs et/ou techniques chargés de la mise en œuvre des PPTD d'organiser des séances en présentiel. En ce qui concerne l'évaluation indépendante de l'efficacité des interventions financées par le Compte supplémentaire du budget ordinaire au regard des résultats obtenus en matière de travail décent, il faudrait apporter un soutien important au renforcement des capacités au début des projets, définir clairement les résultats attendus pour pouvoir mesurer le succès obtenu, et sélectionner avec soin les consultants, de façon à surmonter les obstacles qui empêchent d'atteindre les résultats souhaités. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
19. **S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, une représentante du gouvernement des États-Unis d'Amérique déclare que le groupe des PIEM est depuis longtemps partisan d'une fonction d'évaluation forte au sein de l'OIT non seulement au nom du principe de responsabilité et pour répondre au besoin d'apprentissage, mais aussi pour produire des données factuelles à l'intention des décideurs et des praticiens. En ce qui concerne les avantages que des mécanismes de financement souples et centralisés pourraient offrir au Système intégré et fondé sur des critères pour la planification des évaluations, le groupe aimerait obtenir davantage d'informations sur les contraintes des mécanismes

existants et sur le fonctionnement des mécanismes proposés, ainsi que sur ce que le Bureau compte faire pour régler les difficultés inhérentes à leur mise en œuvre.

20. L'oratrice salue le travail accompli dans le cadre des évaluations de haut niveau. Elle prend note des conclusions de l'évaluation de haut niveau sur les principes et droits fondamentaux au travail, en particulier de la conclusion préoccupante selon laquelle, bien qu'elle ait pris des mesures efficaces grâce à une programmation de qualité, l'OIT a négligé de donner la priorité voulue à la liberté syndicale et à la négociation collective en tant que droits habilitants essentiels.
21. Le groupe des PIEM approuve les thèmes d'évaluation proposés pour 2024 et prend note de ceux envisagés pour 2026. Il estime qu'une évaluation indépendante de haut niveau portant sur les quatre programmes d'action pourrait en effet être une modalité d'examen appropriée. Toutefois, si cette évaluation était menée en 2026, ses conclusions seraient publiées trop tard pour éclairer les discussions sur le programme et budget de la prochaine période biennale. De plus amples informations sur le calendrier de l'évaluation proposée seraient donc bienvenues. Pour 2026, les deux thèmes proposés, dans le tableau 1, sont d'une importance capitale, même si les résultats médiocres enregistrés en 2022 par l'OIT concernant l'inclusion du handicap donnent à penser qu'il faudrait peut-être évaluer en priorité la stratégie de l'OIT en la matière. Néanmoins, le groupe des PIEM reste flexible sur cette question et attend avec intérêt d'entendre les autres points de vue.
22. Ayant déjà exprimé son inquiétude quant à la rareté des projets qui tiennent compte des considérations de genre, le groupe des PIEM accueille avec satisfaction l'analyse consacrée à l'intégration de la dimension de genre dans les évaluations, ainsi que la légère amélioration constatée en matière de conformité aux exigences du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP). Le fait que l'égalité des genres soit le sujet le plus cité dans les rapports du Conseil d'administration est également encourageant.
23. Notant que le Bureau de l'évaluation teste une nouvelle approche pour l'évaluation annuelle de l'efficacité de la performance, plus conforme aux priorités stratégiques de l'OIT, le groupe des PIEM dit soutenir les mesures visant à renforcer la cohérence interne et à mieux répondre aux besoins des parties prenantes. En ce qui concerne l'efficacité globale, il lit avec préoccupation dans le rapport que moins de 50 pour cent des interventions de l'OIT affichent une performance supérieure ou égale à la moyenne, et juge important de se concentrer sur l'amélioration de l'efficacité, de la durabilité et de l'impact des interventions, y compris du point de vue de l'orientation stratégique. Le groupe des PIEM se félicite de la place accordée à l'apprentissage dans l'ensemble de la stratégie d'évaluation, mais il aimerait que l'on travaille davantage à renforcer la communication et l'utilisation en temps utile des conclusions factuelles des évaluations. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.
24. **Un représentant du gouvernement de la République de Corée** salue le fait que la nouvelle stratégie d'évaluation donne plus de place aux méthodes participatives, ce qui permettra d'y associer les partenaires sociaux, les gouvernements et les bénéficiaires. Il convient qu'il faudra impérativement mettre l'accent sur l'apprentissage et faire en sorte que les évaluations soient effectuées à bon escient et au moment opportun. Selon lui, il est préoccupant de constater que moins de la moitié des programmes de coopération pour le développement ont obtenu une note supérieure à la moyenne, ce qui montre que des améliorations sont possibles. Le Bureau a la responsabilité de veiller à la bonne articulation des demandes des donateurs et des situations sur le terrain. Il devrait donc mettre l'accent sur la planification et le suivi de programmes qui satisfont à la fois les donateurs et les bénéficiaires, en encourageant une

communication transparente et claire ainsi que la fixation d'objectifs réalistes. Il devrait à l'avenir associer davantage encore les mandants tripartites au processus d'évaluation des programmes. La République de Corée appuie le projet de décision.

25. **Un représentant du Directeur général** (directeur, Bureau de l'évaluation (EVAL)) se félicite qu'il soit pris acte des progrès satisfaisants accomplis au regard des 21 étapes et des cinq catalyseurs retenus. Bien que la stratégie d'évaluation soit nouvelle et que le rapport annuel examiné soit le premier, le Bureau de l'évaluation s'est efforcé d'adapter les approches en conséquence afin de pouvoir atteindre les objectifs fixés. Cela n'a toutefois pas été sans problèmes. En effet, l'architecture de l'évaluation est précaire, puisqu'elle repose sur une petite équipe de professionnels complétée par une importante main-d'œuvre volontaire de responsables de l'évaluation certifiés. Cependant, l'utilisation des ressources du Bureau se fait au prix d'une lourde charge de travail et du recours à des volontaires dont le travail supplémentaire n'est pas toujours reconnu à sa juste valeur. Le regroupement des évaluations, afin de lutter contre la lassitude que cet exercice peut susciter, a aidé, mais n'a pas vraiment allégé cette charge. Soixante-dix évaluations indépendantes ont été réalisées en 2022, et il devrait y en avoir autant en 2023. C'est tout simplement trop lourd, et cela explique peut-être en partie certains des problèmes observés.
26. Le représentant du directeur général apprécie le soutien exprimé en faveur des innovations que le Bureau de l'évaluation a mises en place pour régler certains de ces problèmes. Le recours à un système intégré et fondé sur des critères pour la planification des évaluations aidera à faire en sorte que l'on n'évalue pas pour le simple fait d'évaluer mais bien pour répondre à une demande, compte tenu des besoins de connaissances et de données factuelles mis en évidence. Le Fonds d'affectation spéciale pour les évaluations, bien qu'il soit encore vide, permettra une plus grande flexibilité et un regroupement plus aisé des évaluations. Il permettra aussi au Bureau de réaliser un plus grand nombre d'évaluations ex post, d'études de suivi et d'évaluations d'impact, en réponse à la demande, ce qui n'est pas possible sans des fonds supplémentaires non liés aux projets eux-mêmes.
27. Il est en effet essentiel de créer une culture de l'évaluation, et des progrès ont été faits en ce sens. L'évaluation doit être liée à une gestion efficace des connaissances, puisqu'elle n'est qu'un des éléments susceptibles d'éclairer la prise de décision. Les audits et les évaluations sont certes deux choses différentes, mais ils ont aussi des points communs. Plus ils permettront l'échange d'informations, plus ils gagneront en efficacité et en efficacité.
28. Le représentant du directeur général se félicite également du soutien apporté aux méthodes d'évaluation participatives. Plus l'OIT, organisation tripartite, pourra associer les travailleurs, les employeurs, les gouvernements et les bénéficiaires au processus, mieux ce sera. Cela pourrait passer par la mise en place de groupes de référence thématiques ou régionaux, si nécessaire, ce qui renforcerait à la fois l'appropriation des évaluations par les différentes parties et la prise en compte de leurs conclusions. On pourrait aussi mettre davantage l'accent sur les évaluations d'impact, mais il faut garder à l'esprit qu'il s'agit d'une activité coûteuse et chronophage, nécessitant des horizons temporels lointains. Les donateurs doivent comprendre que cela aura un coût, à la fois financier et en termes de capacités.
29. En ce qui concerne les évaluations externes de la qualité des évaluations en général et la manière dont elles traitent la question du genre en particulier, la chose est prise très au sérieux. Une société externe évalue actuellement toutes les évaluations indépendantes de l'OIT afin d'en apprécier la qualité et de déterminer si elles ont pris en considération les questions de genre. Pour ce qui est des commentaires sur les consultants, le représentant du directeur général fait observer que la procédure suivie est très concurrentielle et qu'elle prévoit

notamment l'utilisation d'une liste permettant de noter et de suivre les performances des consultants. Le Bureau de l'évaluation est l'un des rares départements du BIT à procéder ainsi.

30. Le représentant du directeur général se réjouit du consensus général qui se dégage sur de nombreux thèmes du plan de travail glissant pour les évaluations de haut niveau, mais indique qu'il reste du travail à faire pour concilier les différents points de vue exprimés par les mandants sur les priorités au-delà de 2024.
31. En ce qui concerne les évaluations des résultats présentées dans la partie II du rapport, le représentant du directeur général se félicite du soutien exprimé quant aux changements méthodologiques apportés. Il dit qu'il est important de garder à l'esprit que les chiffres présentés dans le rapport concernent seulement les évaluations de projets effectuées en 2022, et sont donc en quelque sorte un regard sur le passé. En outre, ces chiffres concernent seulement les projets et pas le soutien global fourni par l'OIT. L'approche a donc ses limites, mais elle reste utile pour mettre au jour les problèmes systémiques de performance. Des points négatifs ont certes été mis en évidence, mais l'on constate aussi des améliorations dans plusieurs domaines, ce qui est une bonne nouvelle. Les résultats s'améliorent notamment en ce qui concerne la promotion des domaines d'action transversaux de l'OIT, à savoir la lutte contre la pauvreté, la prise en compte des considérations de genre et la promotion et l'utilisation des normes et de l'action normative dans le cadre de la coopération pour le développement. Pour ce qui est des questions soulevées au sujet des lacunes constatées en matière de durabilité environnementale et de handicap, il est important de noter que la collecte de données à ce sujet remonte seulement à 2020. Globalement, la question de l'inclusion du handicap ne fait pas l'objet d'une attention ciblée, même lorsque cela serait possible. La durabilité environnementale n'est pas non plus un sujet d'intérêt ou de préoccupation majeur dans la plupart des projets de l'OIT, comme en témoigne la médiocrité des résultats enregistrés. Il faut donc redoubler d'efforts au niveau des projets, mais cela ne permettra ni de couvrir de façon exhaustive ni d'évaluer les activités institutionnelles ou la performance globale du Bureau concernant l'environnement et le handicap.

Décision

32. **Le Conseil d'administration approuve les recommandations figurant dans le rapport d'évaluation annuel 2022-23 (paragraphe 17 et 90) en vue de leur mise en œuvre par le BIT.**

(GB.349/PFA/4, paragraphe 91)

5. Évaluations de haut niveau des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent (GB.349/PFA/5)

33. **La porte-parole du groupe des travailleurs** constate avec regret qu'aucune des évaluations n'a obtenu la note «satisfaisante», preuve qu'il est urgent pour l'OIT de renforcer sa cohérence interne.
34. En ce qui concerne la partie I du rapport, consacrée à l'Évaluation indépendante de haut niveau des stratégies et des mesures adoptées par l'OIT en vue de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail, 2018-2023, l'oratrice note avec déception que, comme le montre le résultat 2, la liberté syndicale et la négociation collective restent systématiquement laissées de côté et négligées. L'OIT devrait accorder la priorité à ses travaux sur les droits habilitants essentiels, qui devraient être au cœur de toute stratégie efficace de promotion des principes

et droits fondamentaux au travail, et accroître à cette fin ses ressources et ses effectifs, tant au siège que sur le terrain.

35. Le fait que le Service des principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS) se consacre encore essentiellement au travail des enfants et au travail forcé pose la question de savoir si le regroupement de tous les principes et droits fondamentaux au travail au sein d'un seul et même service, largement tributaire des financements des donateurs, reste souhaitable. On se demande comment le Bureau pourra un jour, avec le mode d'organisation décrit au paragraphe 24 et au vu des résultats obtenus, mettre en œuvre les changements requis. Il conviendrait d'associer le Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail (INWORK) et le Département des normes internationales du Travail (NORMES) à la définition des priorités de FUNDAMENTALS en matière de coopération technique et d'appui aux mandants. À cet égard, le Bureau devrait appliquer sans attendre le cadre d'action pour Une seule OIT afin de renforcer sa stratégie et ses activités en matière de liberté syndicale et de négociation collective. La stratégie intégrée proposée par l'OIT pour la promotion et la mise en œuvre du droit de négociation collective arrive à point nommé et devrait faire partie du nouveau cadre. Lors de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail qui aura lieu à la 112^e session (2024) de la Conférence internationale du Travail, le Bureau devrait présenter une stratégie visant à promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective en tant que droits habilitants et points d'entrée pour progresser dans la réalisation d'autres droits fondamentaux au travail. Le Bureau devrait donner suite sans tarder à toutes les recommandations issues de l'évaluation.
36. La deuxième partie du rapport, consacrée à l'Évaluation indépendante de haut niveau des stratégies et activités de l'OIT visant à promouvoir le travail décent dans l'économie rurale (l'accent étant mis sur l'emploi rural), 2016-2023, présente de piètres résultats en matière de stratégie, de processus et de mise en œuvre sur quatre exercices biennaux. Le Département des politiques sectorielles (SECTOR) devrait veiller à ce que les partenaires sociaux soient étroitement associés à la conception et à la mise en œuvre des programmes. Il faudrait en outre doter ce département d'un mandat explicite et de moyens suffisants pour promouvoir le travail décent dans l'économie rurale. L'oratrice souligne l'importance des conclusions et de la recommandation relative à la promotion des normes internationales du travail et de la protection sociale dans l'économie rurale, et rappelle sur ce point le rôle que jouent les stratégies pour l'emploi en milieu rural, tel que mentionné dans les conclusions sur la promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté adoptées par la Conférence à sa 97^e session (2008). Le Bureau devrait promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail dans les économies rurales, ainsi que les conventions techniques connexes, et fournir une assistance technique aux pouvoirs publics afin de les aider à comprendre et à mettre efficacement en œuvre ces normes dans les zones rurales. Il devrait prévoir un volet sur les économies rurales dans ses travaux relatifs à la violence fondée sur le genre et au harcèlement sexuel. En outre, il conviendrait de lier la stratégie actualisée de promotion du travail décent dans l'économie rurale au suivi des conclusions concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, adoptées par la Conférence à sa 111^e session (2023). Le Bureau devrait sans tarder mettre en œuvre les recommandations issues de l'évaluation.
37. La partie III du rapport, qui porte sur l'Évaluation indépendante de haut niveau des activités de l'OIT dans les situations d'après-conflit et de relèvement dans la région des États arabes, en particulier en Iraq et au Yémen, 2019-2023, montre que l'OIT, malgré son mandat clair et sa valeur ajoutée, reste perçue comme un acteur marginal par les autres dans le domaine de la consolidation de la paix. Pourtant, son mandat normatif et ses mandants tripartites sont autant

d'excellents points d'entrée pour la consolidation de la paix dans des contextes politiques difficiles. Les recommandations donnent des orientations utiles, eu égard notamment à l'escalade du conflit au Moyen-Orient survenue depuis peu. L'OIT doit mieux se positionner en tant qu'organisme clé à même de favoriser la paix et la résilience par le travail décent, et ce, en se concentrant moins sur les besoins humanitaires immédiats et davantage sur les solutions à long terme.

38. **Le porte-parole du groupe des employeurs**, se référant à la partie I du rapport, rappelle que le programme et budget des trois derniers exercices comporte parmi les objectifs visés la mise en œuvre de la stratégie intégrée concernant les principes et droits fondamentaux au travail. Malheureusement, comme le montre le résultat 7, le Bureau a failli à son engagement à cet égard. L'orateur note avec préoccupation que, en dépit d'un volume d'activités important, le Bureau n'a pas atteint un grand nombre de cibles prévues dans le programme et budget en matière de droits et principes fondamentaux au travail au cours de l'exercice biennal 2020-21 (résultat 12). Le Bureau devrait expliquer pourquoi ces cibles n'ont pas été atteintes malgré un financement important des donateurs.
39. Le Bureau doit formuler des recommandations et des mesures de suivi concrètes en ce qui concerne la mise en œuvre de la stratégie intégrée, la résolution des problèmes structurels au sein de FUNDAMENTALS et la définition de plans de travail conjoints entre tous les départements et programmes traitant des principes et droits fondamentaux au travail. Le groupe des employeurs ne souscrit pas à la recommandation 2, qui appelle l'OIT à préciser le rôle de FUNDAMENTALS en tant que «centre d'excellence» doté de fonctions de coordination et de contrôle, dans la mesure où cela pourrait réduire l'expertise technique de l'OIT et fragmenter encore ses activités. En revanche, FUNDAMENTALS devrait être un acteur clé en matière d'exécution. En ce qui concerne la recommandation 3, le Bureau devrait aider les États Membres non seulement à ratifier les normes fondamentales, mais aussi à surmonter les difficultés liées à la mise en œuvre et à la pleine réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.
40. L'orateur précise que l'objectif du Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé est de promouvoir la collaboration ainsi qu'une action collective contre le travail forcé dans le secteur privé et parmi les organisations d'employeurs et les associations professionnelles, plutôt que de renforcer les capacités en matière de principes et de droits fondamentaux au travail «dans le contexte de la vérification de la conformité», comme indiqué dans le document.
41. S'agissant de la partie II, l'orateur estime que le champ d'application de l'évaluation est quelque peu limité car, dans de nombreux pays, l'économie rurale se caractérise par l'informalité, une faible productivité, un faible niveau de compétences, l'obsolescence des technologies et le manque de perspectives de croissance et d'innovation. Il aurait été utile d'évaluer l'action et les programmes de l'OIT dans l'économie rurale en faveur de la formalisation, de la formation professionnelle, de l'amélioration de l'accès à des financements, de l'entrepreneuriat en milieu rural, et de la sécurité et de la santé au travail, qui sont des priorités aux yeux des employeurs. Se référant à la recommandation 1, l'orateur indique que le Conseil d'administration devra examiner et approuver tout nouveau document de stratégie.
42. Dans la partie III, il ressort de l'évaluation que les opérations menées par l'OIT dans la région des États arabes ne sont pas adaptées à l'objectif visé, en raison des contraintes administratives et de l'insuffisance des ressources. L'évaluation montre également toute la pertinence de l'action de l'OIT dans le contexte de la transition, en particulier son intervention axée sur l'emploi. Bon nombre des difficultés recensées tiennent au fait que l'OIT opère dans un contexte humanitaire. L'OIT doit rester fidèle à son mandat et éviter de se lancer dans des

domaines dans lesquels d'autres organismes ont plus d'expérience, de compétences et de souplesse opérationnelle. Sa démarche doit être fondée sur le renforcement des institutions et la mise en place de systèmes visant à promouvoir la justice sociale et le travail décent qui constituent le fondement de la reprise et de la résilience. Son rôle consiste à agir dans des contextes difficiles pour restaurer la confiance entre les mandants tripartites. Les programmes que l'OIT mène dans la région dépendent des ressources disponibles et ne donne pas la priorité à la mise en œuvre des programmes par pays de promotion du travail décent. L'Organisation devrait s'abstenir de multiplier les projets de coopération pour le développement, notamment les projets de moindre envergure, qui sont souvent difficiles à gérer. Étant donné que la mise en œuvre de nombreuses recommandations dépend de la volonté ou non de l'OIT de travailler avec efficacité et efficience dans les situations d'après-conflit, et compte tenu du volume croissant de travail relatif aux réfugiés, aux personnes déplacées et des interactions entre action humanitaire, aide au développement et consolidation de la paix, le groupe des employeurs propose de tenir une discussion consacrée exclusivement au rôle de l'OIT et à sa valeur ajoutée dans les situations d'après-conflit et dans les contextes humanitaires.

43. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, une représentante du gouvernement du Gabon déclare, concernant la partie I du document, qu'il faudrait accorder une attention particulière à la mise en œuvre de la recommandation 4, la sécurité et la santé au travail ayant été récemment reconnues comme l'un des principes et droits fondamentaux au travail et l'Afrique faisant face à de nombreux défis dans ce domaine. Le Bureau devrait intensifier ses activités visant à promouvoir la ratification de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et à renforcer les mécanismes de suivi de ces conventions. L'application de la législation relative à la sécurité et à la santé au travail exige un système d'inspection suffisant et approprié, et tout système de contrôle de l'application doit prévoir des sanctions adéquates en cas de violation de la législation. En renforçant son assistance, le Bureau aiderait les États Membres à mettre en place des mécanismes de contrôle qui fonctionnent correctement. L'oratrice fait observer que les normes internationales du travail n'ont pas fait l'objet d'une évaluation depuis longtemps et qu'une réflexion s'impose pour savoir si les activités de l'OIT sont en phase avec les besoins des mandants.
44. En ce qui concerne la partie II, l'oratrice convient que la stratégie sur le travail décent dans l'économie rurale adoptée par l'OIT en 2011 devrait être actualisée afin de tenir compte des besoins réels des mandants tripartites et des priorités des pays. Le Bureau devrait intensifier ses activités liées à la promotion des normes internationales du travail pertinentes, à la protection sociale, à la transition juste et au handicap lors de la planification et de la mise en œuvre de ses programmes dans ce contexte. Passant à la partie III, l'oratrice encourage le Bureau à redoubler d'efforts pour renforcer les capacités des mandants tripartites et les impliquer davantage dans les situations d'après-conflit et de relèvement sur le terrain. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
45. **S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)**, un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran déclare que les recommandations figurant dans la partie I soulignent à juste titre qu'il faut une approche tenant compte à la fois des priorités des mandants et des principes fondamentaux de l'OIT. En ce qui concerne la recommandation 2, il appelle à une mise à profit plus systématique des capacités de l'OIT dans le développement des activités de coopération technique. Se référant à la partie II, l'intervenant dit qu'il conviendrait de mettre en place un mécanisme tripartite chargé d'actualiser la stratégie de l'OIT sur le travail décent dans l'économie rurale, formulée en 2011,

pour renforcer la coordination, assurer la durabilité dans ce domaine, appuyer la mise en œuvre des politiques et favoriser les partenariats.

46. Passant à la partie III, l'orateur se dit profondément inquiet de la situation des travailleurs touchés par les conflits dans la région des États arabes et invite instamment le Bureau à accentuer ses efforts pour améliorer les conditions de ces travailleurs, leur apporter un soutien et faciliter leur réintégration sur le marché du travail. Il est impératif que le Bureau renforce sa collaboration avec les parties prenantes concernées pour s'attaquer aux problèmes rencontrés par ces travailleurs et garantir le respect de leurs droits. Une attention particulière devrait être portée aux moyens de mettre fin aux insuffisances opérationnelles et de pallier les contraintes en matière de ressources s'agissant des activités de l'OIT dans les situations d'après-conflit et de relèvement. Il convient à cet effet d'entreprendre la réforme des procédures qui s'impose et de faire appel au personnel qualifié.
47. Les critères d'évaluation et les indicateurs permettant de mesurer les progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations devraient être fixés par un organe de décision chargé du suivi des recommandations issues des évaluations; il conviendrait de définir clairement le rôle et les responsabilités du Directeur général dans le suivi de la mise en œuvre des recommandations; d'expliquer les méthodes de présentation des rapports périodiques au Conseil d'administration sur les progrès accomplis et les processus de suivi et d'évaluation; et de mettre davantage l'accent sur l'instauration des conditions nécessaires à une croissance économique durable et inclusive, à une prospérité partagée et au travail décent pour tous, compte tenu des différents niveaux de développement national et des capacités des pays. Le GASPAC soutient le projet de décision.
48. **Un représentant du gouvernement du Bangladesh** exprime sa préoccupation quant au fait que l'approche des programmes par pays de promotion du travail décent, qui est axée sur les donateurs, nuit à la réalisation des objectifs de ces programmes. Il faudrait, pour garantir le travail décent dans l'économie rurale, privilégier la création d'emplois dans les secteurs non agricoles et la promotion des petites et moyennes entreprises. Dans ce contexte, le Bureau devrait en outre: affecter davantage de personnel aux bureaux de pays afin de mieux mettre en œuvre ses programmes; envisager d'allouer des fonds plus importants au titre du Compte supplémentaire du budget ordinaire; concevoir un programme de promotion du travail décent visant à assurer un traitement non discriminatoire des travailleurs migrants dans les pays de destination; et élaborer des stratégies pour faire en sorte que les entreprises multinationales apportent leur contribution à la promotion du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement. Le Bangladesh adhère au projet de décision.
49. **Une représentante du gouvernement des États-Unis d'Amérique** note l'amélioration de la situation en ce qui concerne l'élimination du travail des enfants et du travail forcé, mais s'inquiète des conclusions selon lesquelles le Bureau a omis de donner la priorité aux droits habilitants que sont la liberté syndicale et la négociation collective, et le contrôle de l'application des normes est rarement le principal moteur des activités de coopération pour le développement menées sur le long terme. Dans le cadre de l'action menée par le Bureau pour renforcer sa stratégie et ses actions à cet égard, il faudrait accroître les effectifs, les ressources et le temps consacrés à la liberté syndicale et à la négociation collective, et adopter une approche plus intégrée visant à faire respecter les principes et les droits fondamentaux au travail. Les États-Unis appuient le projet de décision.
50. **Une représentante du Directeur général** (Sous-directrice générale du pôle Gouvernance, droits et dialogue), répondant aux observations formulées au sujet de la partie I, explique que le renforcement des synergies entre la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit

de négociation collective parmi les autres catégories de principes et droits fondamentaux au travail est un volet essentiel de la stratégie intégrée de l'OIT pour la promotion et la mise en œuvre du droit de négociation collective et la Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail (2024-2030), dont le Conseil d'administration est saisi à la présente session. La discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, qui se tiendra à la session de la Conférence en 2024, et son suivi, permettront d'élaborer une feuille de route consolidée pour assurer la promotion pleine et efficace de tous ces principes et droits.

51. Au début de l'année 2023, le Bureau a lancé un processus interne dans le but de remédier au problème de dispersion et à son approche fragmentée en matière de liberté syndicale et de négociation collective, processus qui a abouti à l'adoption préliminaire d'un cadre d'action sur ce sujet et d'autres aspects du dialogue social visant à renforcer les synergies et la coordination dans l'ensemble du Bureau, l'objectif étant de réaliser des économies d'échelle et de gagner en efficacité. L'une des mesures prises en conséquence consiste à dispenser une formation initiale plus systématiquement afin que le personnel ait la même conception de la valeur et de la pertinence de la liberté syndicale et de la négociation collective en tant que droits habilitants et à des fins de développement.
52. Le Bureau a mis en œuvre une théorie du changement en vue de développer une approche intégrée des principes et droits fondamentaux au travail, mais les progrès réalisés sur le terrain dans la mise en pratique de cette théorie restent limités. Pour y remédier, le Bureau tirera profit des enseignements dégagés des interventions menées dans les pays et étudiera les moyens de transposer ces approches à plus grande échelle. Si FUNDAMENTALS a un rôle essentiel à jouer, d'autres équipes doivent aussi apporter leur pierre à l'édifice. En conséquence, une équipe spéciale multidisciplinaire constituée de représentants des différentes composantes du Bureau, tant au siège que sur le terrain, sera formée pour promouvoir une approche intégrée d'Une seule OIT en matière de promotion des principes et droits fondamentaux au travail. Le Bureau s'efforce de créer de plus grandes synergies entre les activités des organes de contrôle de l'OIT et ses activités de coopération pour le développement. Ainsi, pour ce qui est du travail des enfants et du travail forcé, une matrice tenant compte non seulement de la prévalence relative de ce type de travail mais aussi des observations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations à ce sujet a été élaborée afin de recenser les pays dans lesquels le Bureau devrait agir en priorité à cet égard. Dans le programme et budget pour 2024-25, la promotion de la ratification des conventions fondamentales figure au nombre des objectifs visés, l'accent étant mis sur celles ayant été le moins ratifiées par les États Membres.
53. **Une autre représentante du Directeur général** (Sous-directrice générale et directrice régionale pour les États arabes), répondant aux observations formulées au sujet de la partie III, indique qu'aucun des programmes entrepris dans les États arabes et ayant fait l'objet d'une évaluation ne dépend d'un bureau de pays et que le manque de moyens financiers et humains nuit à l'efficacité de ces programmes. Les représentants des Nations Unies, des autres partenaires et des autorités au Yémen ont récemment rappelé que l'OIT joue un rôle crucial dans les interactions entre action humanitaire, aide au développement et consolidation de la paix ainsi que dans le passage de la phase des secours à celle des activités de développement. L'oratrice rappelle que l'OIT a pour mission d'œuvrer en faveur du développement et qu'elle n'est pas une organisation à vocation humanitaire. Néanmoins, l'OIT s'est avérée d'une grande utilité dans les interventions de relèvement rapide, comme en témoigne son action efficace après le tremblement de terre survenu en 2023 en République arabe syrienne, lorsqu'elle a mis en œuvre des projets d'infrastructure à forte intensité de main-d'œuvre pour réhabiliter des écoles et des infrastructures et coordonné l'évaluation du rétablissement des moyens de

subsistance aux côtés du Programme des Nations unies pour le développement. Le Bureau s'emploie de concert avec les partenaires des Nations Unies dans la région à étudier les moyens de fournir une aide d'urgence qui permette une transition vers des mécanismes plus viables à long terme dans le territoire palestinien occupé, et il a élaboré un programme d'intervention en trois phases axé sur le relèvement à long terme. En outre, l'OIT joue un rôle essentiel en Iraq, en assurant la coprésidence de quatre groupes de travail principaux au titre du plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable.

54. Le Bureau a pris un certain nombre de mesures visant à améliorer son efficacité dans les contextes fragiles, malgré les difficultés rencontrées et l'absence de bureau de pays. Pendant l'exercice biennal en cours, des mesures ont notamment été prises pour améliorer la gestion des ressources humaines et créer un poste de responsable régional de la sécurité. En 2024, le Bureau régional pour les États arabes tentera d'obtenir des fonds pour créer un poste de direction au Yémen, et ce, afin de mieux positionner l'OIT dans les domaines interdépendants de l'action humanitaire, de l'aide au développement et de la consolidation de la paix. Le détachement de spécialistes du travail décent est une autre option à étudier. Soucieux de renforcer les capacités des mandants et d'atténuer la fragmentation, le Bureau fait en sorte que les parties prenantes participent aux discussions sur les interventions d'urgence, l'emploi et la création d'emplois dans la région, et que les partenaires sociaux puissent contribuer aux activités de relèvement après une crise en tant que partenaires d'exécution ou qu'ils participent aux actions de communication.
55. **Un autre représentant du Directeur général** (directeur, Bureau de l'évaluation (EVAL)), répondant uniquement à des questions d'ordre méthodologique, précise que l'évaluation des stratégies et les mesures adoptées par l'OIT en vue de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail a été programmée de façon à ce que les résultats puissent contribuer à la discussion récurrente lors de la Conférence ainsi qu'aux stratégies relatives à la négociation collective et à la sécurité et la santé au travail. Le Bureau n'ayant pas répondu aux questions concernant le champ d'application de l'évaluation sur l'économie rurale, l'orateur explique que celui-ci a été défini sur la base de la stratégie adoptée par l'OIT en 2011 et des indicateurs établis dans les programmes et budgets pertinents. Concernant la question portant sur le suivi systématique des évaluations de haut niveau, il explique que le Comité consultatif d'évaluation est l'organe compétent et que, après une période d'inactivité due à la phase de transition, il reprendra ses réunions fin 2023 ou début 2024, sous la présidence de la Directrice générale adjointe nouvellement nommée.

Décision

56. **Le Conseil d'administration demande au Directeur général de prendre en considération les recommandations issues des trois évaluations indépendantes de haut niveau qui figurent dans le document GB.349/PFA/5 (paragraphe 17-21, 49-54 et 74-80) et de veiller à ce qu'elles soient dûment mises en œuvre.**

(GB.349/PFA/5, paragraphe 88)

6. Questions relatives au Corps commun d'inspection (GB.349/PFA/6)

57. **Le porte-parole du groupe des employeurs** déclare que son groupe encourage le Bureau à participer activement aux examens que le Corps commun d'inspection (CCI) doit mener sur les huit questions intéressant l'Organisation internationale du Travail, et tout particulièrement sur les dispositifs d'application du principe de responsabilité et les politiques et pratiques en

matière de santé mentale et de bien-être. Il prend note des 15 changements qui sont intervenus depuis le dernier point que le Bureau a présenté au Conseil d'administration sur la suite donnée aux recommandations du CCI, et salue en particulier les efforts consentis par le Bureau pour mettre au point des procédures opérationnelles normalisées concernant les enquêtes et les plaintes.

- 58.** Les partenaires sociaux sont parfois considérés comme des partenaires d'exécution; il faut par conséquent tenir compte, dans le cadre de l'élaboration d'une définition commune à l'échelle du système et d'un ensemble de principes directeurs et de normes convenus pour les partenaires d'exécution, du fait que les mandants de l'OIT sont tripartites et que l'Organisation a pour mission de renforcer leurs capacités institutionnelles. L'orateur appuie sans réserve la recommandation visant à ce que des cours de perfectionnement obligatoires consacrés à la déontologie soient dispensés régulièrement à tous les fonctionnaires et autres membres du personnel. Le groupe des employeurs aimerait connaître la réponse du Bureau aux observations formulées par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) au sujet de la gestion de la continuité des opérations, et insiste sur la nécessité de procéder à une évaluation axée sur les résultats de la mesure dans laquelle les politiques de gestion de la continuité des opérations ont permis d'atténuer les effets des événements perturbateurs. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
- 59. La porte-parole du groupe des travailleurs** déclare que son groupe a conscience que l'OIT ne peut pas toujours appliquer les recommandations du CCI comme le font les autres organismes des Nations Unies parce que la plupart de ses partenaires d'exécution sont des organisations de mandants. Le Bureau ne devrait donc pas perdre de vue la structure tripartite institutionnelle de l'OIT, ni la nécessité qui en découle pour le Bureau d'associer les partenaires sociaux à sa contribution aux travaux des mécanismes interinstitutions relatifs aux partenaires d'exécution. De plus amples détails sur la mise en œuvre de campagnes de sensibilisation thématiques portant sur la déontologie seraient bienvenus. Si, dans l'évaluation indépendante de haut niveau de la réponse de l'OIT au COVID-19 de 2020-2022, les adaptations institutionnelles mises en place par le Bureau pendant la pandémie de COVID-19 ont été saluées, la question de la santé et de la sécurité a reçu moins d'attention. Compte tenu de ces éléments, il serait utile de savoir dans quelle mesure la hausse considérable de l'incidence des problèmes de santé mentale au sein du personnel du BIT porte préjudice à la continuité des opérations. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
- 60. S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, une représentante du gouvernement du Mexique demande des informations sur la procédure applicable aux activités d'enquête au sein du Bureau, compte tenu des recommandations du CCI préconisant de regrouper ces activités au sein du Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) et d'améliorer le fonctionnement de celui-ci. Elle souhaiterait savoir pourquoi les recommandations du CCI sur ce sujet n'ont pas été acceptées, et quelles mesures sont requises pour qu'elles le soient. Bien que la recommandation concernant l'examen du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP) s'adresse au CCS, il serait utile que le Bureau entreprenne un examen interne analogue en se fondant sur les résultats de la mise en œuvre du plan d'action au sein du BIT. L'oratrice souligne l'importance qu'il y a à utiliser la base de données ClearCheck pour signaler les personnes ayant commis des infractions, notamment des atteintes sexuelles, dans l'exercice de leurs fonctions au sein d'autres organisations du système des Nations Unies, et demande si le Bureau utilise cet outil dans le cadre de ses processus de recrutement.
- 61. S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, un représentant du gouvernement du Japon note avec satisfaction que la déclaration faite par son

groupe à la 346^e session en 2022 a été prise en considération par le Bureau et que l'adaptation des politiques et les nouvelles propositions formulées en réponse aux recommandations pertinentes du CCI sont exposées de manière transparente dans le document soumis au Conseil d'administration. L'orateur voudrait savoir précisément si des cours de perfectionnement obligatoires consacrés à la déontologie ont été mis en place, et demande des renseignements sur les autres formations dispensées dans ce domaine. Son groupe encourage le Bureau à travailler avec les autres organisations du système des Nations Unies sur la formation à la déontologie et la question plus générale de la fonction de déontologie, et à faire rapport régulièrement au Conseil d'administration sur les activités du responsable des questions d'éthique. Le CCI ayant recommandé que les responsables des bureaux de l'éthique nouvellement recrutés se voient offrir des contrats de durée déterminée plutôt que des contrats de durée indéterminée, l'orateur demande pourquoi le Bureau n'a pas limité la durée du mandat des titulaires de ce poste. Il demande au Bureau de faire part de toute réflexion ou bonne pratique relative à la continuité des opérations pendant la pandémie de COVID-19 et de fournir des informations sur les formations planifiées dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays depuis la fin de la pandémie.

62. L'orateur note avec préoccupation que le Bureau n'a pas mis en œuvre les recommandations visant à renforcer la transparence et la responsabilisation dans le cadre des enquêtes. Le groupe des PIEM comprend les raisons pour lesquelles les enquêtes sont réparties entre l'IAO et le Département du développement des ressources humaines, mais il estime que le fait que cette fonction n'ait pas été concentrée au sein de l'IAO est contraire aux orientations relatives aux bonnes pratiques du système des Nations Unies. Le Bureau devrait donc envisager de revoir les politiques et les règlements correspondants afin de faire en sorte que toutes les plaintes pour faute soient adressées à l'IAO et évaluées par celui-ci. De plus, le groupe des PIEM souhaiterait connaître les progrès réalisés au cours de l'année précédente en ce qui concerne l'élaboration et l'adoption de procédures formelles d'enquête sur les plaintes pour faute visant des chefs de secrétariat, ainsi que pour ce qui est de l'adoption de politiques adéquates.
63. **Un représentant de la Fédération de Russie** demande instamment au Bureau de mettre en œuvre l'ensemble des recommandations du CCI dans les meilleurs délais. Le CCI devrait également continuer de consulter régulièrement les comités consultatifs de contrôle indépendant des organisations du système des Nations Unies, dont l'OIT. Il invite le Bureau à faire en sorte que les travaux du CCI soient financés dans leur intégralité.
64. **Une représentante du Corps commun d'inspection** dit que l'OIT a accepté 69 pour cent de recommandations formulées par le CCI au cours de la période 2014-2021, ce qui est légèrement en deçà de la moyenne enregistrée parmi les organisations auxquelles s'étend la compétence du CCI. Elle a mis en œuvre 84 pour cent des recommandations acceptées, ce qui est légèrement au-dessus de la moyenne. Les informations fournies par le Bureau pour expliquer pourquoi certaines recommandations n'ont pas été acceptées sont bienvenues, et il serait bon que le Bureau examine de manière plus approfondie les quatre recommandations encore à l'étude. L'examen de la continuité des opérations a donné lieu à un examen de la santé mentale et du bien-être, dont les résultats ont été publiés récemment.
65. **Un représentant du Directeur général** (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM)) dit que l'élaboration de cours obligatoires en ligne consacrés à la déontologie est en cours, et que les normes établies par la Commission de la fonction publique internationale doivent encore être examinées. Dans l'intervalle, une formation à la déontologie peut être suivie en ligne dans le cadre d'un cours obligatoire sur la gouvernance interne, et le Bureau a proposé de mettre au point un cours de perfectionnement

de courte durée. Pour les postes tels que celui de chef auditeur interne, le Statut du personnel du BIT s'applique et ne limite pas la durée du mandat; la limitation de la durée du mandat risquerait de dissuader les personnes qualifiées pour ce poste de présenter leur candidature. Cela étant, suffisamment de garanties ont été mises en place pour garantir l'indépendance de l'auditeur. De même, la durée du mandat du responsable des questions d'éthique n'est pas limitée. L'OIT exerce à cet égard la souplesse jugée appropriée par les membres du CCS.

- 66.** La recommandation concernant le regroupement des activités d'enquête n'a pas été acceptée du fait que les allégations de harcèlement, contrairement aux allégations relatives à d'autres fautes, sont visées par l'accord collectif signé avec le Syndicat du personnel de l'OIT; accepter la recommandation supposerait de renégocier cet accord, ou d'en suspendre l'application. L'OIT participe à l'initiative ClearCheck et a signalé dans la base de données les cas qui le nécessitaient. La mise en place de procédures formelles d'enquête sur les plaintes pour faute visant des chefs de secrétariat a progressé, notamment grâce à l'adoption de dispositions relatives à la gouvernance interne qui prévoient que toute plainte de cette nature doit être portée à la connaissance du Président du Conseil d'administration. Enfin, le Bureau s'emploie à mettre en œuvre les huit recommandations qui ont été formulées à l'issue de l'examen de la continuité des opérations, et plusieurs mesures pertinentes à cet égard ont été inscrites dans le programme et budget pour 2024-25.
- 67. Un représentant du Directeur général** (Trésorier et contrôleur des finances) dit que la non-acceptation de certaines recommandations du CCI relatives aux partenaires d'exécution est en partie due à la structure tripartite de l'OIT et à la nécessité de renforcer les capacités des mandants. Le Bureau a recueilli des observations sur la planification de la continuité des opérations durant la pandémie de COVID-19 et a entrepris d'actualiser les plans de continuité des opérations de chacun des projets et bureaux de pays en conséquence. Cet exercice a montré combien il importe d'établir les responsabilités, de garantir une communication claire à tous les niveaux et de faire en sorte que les plans soient concis et suffisamment souples pour pouvoir être adaptés aux besoins locaux. Chaque bureau est en possession d'une version papier des documents indispensables à son bon fonctionnement en cas de panne informatique, et des tests ont été effectués pour vérifier que les membres du personnel qui travaillent à distance peuvent se connecter aux systèmes essentiels. Tous les plans de continuité des opérations seront testés régulièrement à partir de 2024.

Décision

- 68. Le Conseil d'administration prend note des informations contenues dans les documents GB.349/PFA/6, GB.349/PFA/6/REF/1 et GB.349/PFA/6/REF/2 et donne des orientations au Bureau.**

(GB.349/PFA/6, paragraphe 22)

Segment du personnel

7. 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 II](#).)

8. Amendements au Statut du personnel (GB.349/PFA/8)

69. **Le porte-parole du groupe des travailleurs** se félicite que le Bureau ait donné suite aux observations formulées par le Tribunal administratif de l'OIT au sujet du choix restreint de mesures disciplinaires applicables, ce qui est un progrès par rapport à la position antérieure du Bureau. Alors que l'intention sous-tendant la proposition d'amendement était clairement d'établir une procédure disciplinaire transparente, efficace et effective, assortie de mesures proportionnées et progressives, les modifications qu'il est envisagé d'apporter au chapitre XII du Statut du personnel ne semblent pas aller dans ce sens. Le Bureau devrait expliquer comment il entend veiller à ce que l'application des mesures disciplinaires respecte le principe de progressivité, et comment il envisage de dispenser la formation requise aux fonctionnaires qui seront membres du nouveau Comité de discipline. Le Syndicat du personnel a été consulté au sujet des modifications envisagées et s'est dit satisfait de leur contenu.
70. **Le porte-parole du groupe des employeurs** accueille favorablement la création du Comité de discipline, qui pourra appuyer efficacement les conclusions d'autres organes. Il conviendrait d'élaborer des lignes directrices à son intention afin de faire en sorte que ses membres accomplissent leur mission de manière impartiale et transparente et de prévenir les conflits d'intérêts. Sa composition devrait être diversifiée et assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes. Il conviendrait de préciser les différences entre la nouvelle liste de mesures disciplinaires figurant à l'article 12.4 et la liste antérieure et, notamment, d'indiquer les critères qui distinguent les mesures les unes des autres en donnant des exemples des comportements motivant leur application. Ainsi, l'impression d'un manque de transparence disparaîtrait. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
71. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, une représentante du gouvernement du Rwanda fait observer que l'approche à trois volets adoptée par le Bureau en matière de lutte contre les fautes professionnelles contribuera à assurer le maintien des normes de conduite les plus élevées au sein du personnel et à garantir la transparence, l'efficacité et l'effectivité des procédures disciplinaires, ce qui permettra à l'OIT d'attirer et de conserver un personnel hautement qualifié. Le Bureau devrait accorder la priorité à la prévention, sans négliger pour autant la répression et les mesures correctives. Le Comité de discipline devrait également comporter des membres ad hoc et des dispositions devraient être prévues pour traiter les affaires disciplinaires visant ses propres membres. Si le Comité de discipline et la Commission consultative paritaire de recours ont des fonctions différentes, la collaboration et la complémentarité entre ces deux organes sera essentielle pour assister au mieux le Directeur général. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
72. **S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, une représentante du gouvernement du Mexique dit que son groupe a cru comprendre que les modifications proposées ont été discutées avec le Syndicat du personnel, et il souhaiterait savoir si elles ont aussi été passées en revue par le Comité consultatif de contrôle indépendant, le Bureau de l'audit interne et du contrôle et le responsable des questions d'éthique de l'OIT. Puisque d'autres organisations internationales ont été consultées, des exemples d'organisations appliquant le régime commun des Nations Unies qui ont créé des comités de discipline similaires à celui qui est proposé devraient être donnés. Pour pouvoir prendre une décision éclairée, il est indispensable de connaître la procédure disciplinaire existante et les principales modifications qui découleraient des mesures envisagées. Par ailleurs, on ne voit pas très bien quel organe saisirait le Comité de discipline, comment les sanctions prononcées seraient déterminées ni à quel organe reviendrait la décision en cas d'absence de consensus

au sein du Comité de discipline; des questions se posent en outre quant à l'indépendance des enquêtes. Sans préjudice de la réponse du Bureau, le GRULAC rappelle qu'il est important d'appliquer les recommandations du Corps commun d'inspection sur la fonction d'enquête. Des précisions seraient utiles quant au rôle dévolu au Comité de discipline dans le cadre des enquêtes sur des allégations de harcèlement sexuel ou d'autres formes de harcèlement, ainsi que sur la manière dont les sanctions seraient appliquées dans cette situation.

- 73. S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM),** une représentante du gouvernement de la France dit que, dans un souci de clarté, les modifications envisagées présentées dans l'annexe auraient dû être signalées par des marques de révision. Le groupe des PIEM salue les mesures proposées en vue d'adapter le régime disciplinaire de l'OIT, lesquelles démontrent la volonté de l'Organisation de donner effet aux recommandations du Comité pour une gestion responsable et de la Commission consultative paritaire de recours, ainsi qu'aux observations formulées par le Tribunal administratif. Le groupe des PIEM accueille favorablement l'étoffement de la liste des mesures disciplinaires applicables, qui contribuera à améliorer la progressivité et la proportionnalité des sanctions, ainsi que les dispositions prévoyant le remboursement de toute perte conformément à la règle 13.20 des Règles de gestion financière. Le comité de discipline qu'il est proposé de créer s'appuiera sur les faits tels qu'établis par l'auditeur interne et apportera son concours à la détermination de l'existence d'une faute et conseillera le Directeur général sur la sanction appropriée à appliquer en conséquence. Le groupe des PIEM souhaiterait des précisions au sujet des critères de sélection des membres du comité et de sa composition, notamment en ce qui concerne la représentation des genres en son sein et le rôle des membres d'office, ainsi que sur les lignes directrices applicables aux récusations en cas de conflit d'intérêt, et sur les procédures à mettre en œuvre en l'absence d'unanimité. Il apprécierait des précisions concernant les interactions entre le Comité de discipline et le Comité pour une gestion responsable au regard de la règle 13.30 a) des Règles de gestion financière, de même que sur la manière dont le comité traiterait les cas de représailles à l'encontre notamment de lanceurs d'alerte ou de victimes de harcèlement. Un complément d'informations serait souhaitable quant aux mesures administratives qui pourraient être associées aux sanctions disciplinaires pour mieux remédier aux comportements fautifs et limiter le plus possible la probabilité que ces comportements se reproduisent. Le groupe des PIEM apporte son soutien au projet de décision.
- 74. Une représentante du Directeur général** (directrice, Département du développement des ressources humaines (HRD)) confirme que le Syndicat du personnel, le Bureau de l'éthique et le Bureau de l'audit interne et du contrôle ont été consultés au sujet des modifications proposées. La révision de l'éventail des sanctions applicables a été entreprise comme suite aux recommandations du Comité pour une gestion responsable et de la Commission consultative paritaire de recours ainsi qu'aux observations du Tribunal administratif. Les différentes sanctions proposées sont alignées sur la pratique d'autres organisations internationales appliquant le régime commun des Nations Unies et ont été conçues dans le but de marquer une progressivité. Elles seront appliquées conformément à la jurisprudence de l'OIT et aux bonnes pratiques en vigueur au sein du système des Nations Unies. Le Comité de discipline a un caractère consultatif. Il ne sera saisi qu'une fois les faits établis par d'autres organes. Son rôle ne sera pas de procéder à une nouvelle évaluation des faits ou d'ouvrir de nouvelles enquêtes, mais de déterminer si l'existence d'une faute a été établie au-delà de tout doute raisonnable et de recommander une sanction proportionnée. Il ne tiendra pas d'audience et rendra son rapport aussi rapidement que possible. La décision disciplinaire reviendra au Directeur général. La composition du Comité de discipline, dont les quatre membres ne seront ni des juristes ni des spécialistes des ressources humaines, garantira une plus grande diversité

de points de vue. Le comité veillera à être cohérent dans son application des sanctions et ses membres seront dûment sensibilisés à l'importance de leur rôle et des principes de confidentialité, de transparence et d'impartialité qui le sous-tendent. Des lignes directrices leur seront également communiquées. Ils seront nommés pour un mandat dont la durée sera alignée sur celle du mandat du Directeur général. Le comité comprendra aussi des membres suppléants en prévision des cas de récusation. En cas de conflit d'intérêt potentiel ou apparent, le membre concerné se récusera spontanément. Les membres du comité seront tenus à une stricte confidentialité concernant les affaires qui leur seront soumises. La protection des lanceurs d'alerte et des victimes de harcèlement contre toute forme de représailles fait l'objet de dispositions distinctes. Le Comité pour une gestion responsable continuera de remplir le rôle que lui confèrent les Règles de gestion financière dans les cas de fraude, et ses décisions seront soumises au Comité de discipline. Les mesures administratives visant à éviter la répétition des comportements fautifs sont couvertes par le dispositif de gestion du personnel du BIT, qui vise à garantir le respect des normes dans le cadre du système général de suivi du comportement professionnel.

- 75. Le Directeur général** ajoute que l'objectif visé par la création du Comité de discipline est de renforcer la transparence du processus disciplinaire grâce à différents niveaux d'évaluation présentant un certain degré d'autonomie. Les délais d'achèvement des enquêtes font partie des éléments à améliorer. Ces changements visent à aligner la pratique de l'OIT sur celle des autres organisations du système des Nations Unies, et à tenir compte des recommandations figurant dans le rapport du Corps commun d'inspection. Pour progresser, il faut élargir les discussions et mener des consultations avec le Syndicat du personnel, auquel le Directeur général adresse ses remerciements pour sa hauteur de vues et la contribution qu'il a apportée au traitement de questions souvent complexes.

Décision

- 76. Le Conseil d'administration approuve, avec effet immédiat, les amendements au chapitre XII du Statut du personnel relatif à la discipline tels qu'ils sont énoncés dans l'annexe du document GB.349/PFA/8.**

(GB.349/PFA/8, paragraphe 5)

9. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT

(Aucune question n'a été soumise au Conseil d'administration à cette session.)

10. Examen des questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies (GB.349/PFA/10)

- 77. Le porte-parole du groupe des employeurs** remercie le Bureau pour l'actualisation fournie concernant le processus d'examen des questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies. Il rappelle que, au cours des consultations tenues sur cette question en mars 2023, son groupe a exprimé une nouvelle fois les préoccupations qu'il nourrit concernant la création d'une chambre conjointe du Tribunal administratif de l'OIT et du Tribunal d'appel des Nations Unies, proposition qu'il juge exorbitante. Aux doutes liés au fait que ces deux tribunaux ont des corpus de jurisprudence distincts s'ajoute la crainte que les frais de justice augmentent et que le prononcé des décisions définitives soit retardé. Ainsi qu'il est rappelé au paragraphe 16 du document à l'examen, les juges du Tribunal administratif de

L'OIT persiste à penser que cette proposition est dénuée de tout fondement et ne devrait pas être mise en œuvre. En conséquence, le groupe des employeurs se range à la conclusion du Bureau selon laquelle les conditions ne sont pas réunies pour que le Conseil d'administration puisse avancer dans l'examen de l'une ou l'autre des propositions visant à promouvoir la cohérence des recommandations et des décisions de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). Le groupe des employeurs appuie donc le projet de décision.

- 78. La porte-parole du groupe des travailleurs** note avec satisfaction que, dans son troisième rapport relatif à l'examen des questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies, le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (ONU) a pris en considération les vues exprimées aux sessions précédentes du Conseil d'administration ainsi qu'au cours des consultations tenues en mars 2023. Elle constate également avec plaisir que le Secrétaire général a souligné que toute mesure supposant des changements dans ces questions de compétence nécessiterait l'accord des mandants tripartites de l'OIT. Elle note en outre que le Syndicat du personnel de l'OIT a été dûment informé de l'avancement des discussions et a pu exprimer son opinion par l'intermédiaire du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies, dont la position est indiquée dans le rapport du Secrétaire général. Tout en apportant son soutien au projet de décision, le groupe des travailleurs souhaite préciser que les échanges informels entre les juges des tribunaux qui statuent sur des questions se rapportant au régime commun des Nations Unies, mentionnés au paragraphe 26 b) du projet de décision, devraient se dérouler conformément aux conditions définies par le Tribunal administratif de l'OIT dans sa lettre en date du 28 juillet 2023, à savoir notamment que l'intervention de tiers devrait se limiter à la question du financement nécessaire à ces échanges.
- 79. S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, une représentante du gouvernement du Mexique regrette qu'il ne soit toujours pas possible de régler cette situation qui met en péril le régime commun des Nations Unies. Faisant observer que l'évaluation et l'étude approfondies du système de prestations devant être présentées à l'Assemblée générale des Nations Unies en 2026 pourraient donner lieu à des litiges risquant d'entraîner de nouvelles divergences de jurisprudence, l'oratrice invite le Conseil d'administration à faire des propositions en vue de résoudre les problèmes qui ne manqueront pas de se poser. Enfin, elle prie le Bureau de fournir au Conseil d'administration des informations actualisées sur le processus de mise en œuvre des coefficients d'ajustement reposant sur la méthodologie de la CFPI.
- 80. S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, une représentante du gouvernement des États-Unis réaffirme la détermination de son groupe à défendre l'intégrité du régime commun des Nations Unies, notamment par la mise en œuvre des recommandations et des décisions approuvées de la CPFI. Le groupe des PIEM remercie le Bureau pour sa contribution au processus d'examen. Il note également avec satisfaction que le Secrétaire général de l'ONU a reconnu que l'accord du Conseil d'administration était nécessaire pour toute mesure supposant des changements dans le jugement des affaires relatives à la CFPI. Le groupe des PIEM attend avec intérêt le prochain point qui sera fait sur la question après l'examen du rapport du Secrétaire général par l'Assemblée générale des Nations Unies. L'oratrice invite le Bureau à préciser comment il pense trouver les ressources supplémentaires nécessaires aux échanges informels entre le Tribunal administratif de l'OIT et le Tribunal d'appel des Nations Unies, étant donné que tous deux se sont dit intéressés par de tels échanges. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.
- 81. Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie** déclare que le régime commun des Nations Unies est mis à mal à la fois par la décision du Tribunal administratif de

l'OIT qui a conclu à l'absence de compétence de la CFPI pour établir des coefficients d'ajustement, et par le fait qu'il n'existe pas de juridiction unique dont la compétence s'étend à l'ensemble du système commun. Si la décision du Tribunal administratif de l'OIT est irrémédiable, de nombreuses options peuvent être envisagées pour pallier l'absence de juridiction unique. La plus efficace serait de mettre en place un organe d'appel des décisions du Tribunal administratif de l'OIT. Une autre consisterait à créer une chambre conjointe pour accroître les échanges entre les tribunaux. Le maintien de canaux informels de communication ne nuirait certainement pas, mais ceux-ci pourraient ne pas suffire pour empêcher que des décisions contradictoires soient rendues dans une même affaire. Certes, chacune de ces solutions risque de soulever des difficultés sur le plan bureaucratique, mais pas plus que les démarches accomplies précédemment par l'Assemblée générale et d'autres organes des Nations Unies en vue de modifier le statut de la CFPI. Une autre solution – que l'orateur aimerait voir adoptée par le Tribunal administratif de l'OIT – serait de renforcer la participation de la CPFI à l'examen des plaintes présentant un lien direct avec ses activités.

82. L'orateur invite le Conseil d'administration à jouer un rôle plus actif dans l'examen des questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies. Il est fort probable que la situation qui a abouti à la définition de niveaux de rémunération différents entre des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies se reproduise. En tant qu'organisation qui défend les droits des travailleurs, l'OIT devrait s'efforcer de régler ces questions plutôt que de les passer sous silence.
83. **Un représentant du Directeur général** (Conseiller juridique) indique qu'il sera possible de répondre de manière définitive à la question du financement des échanges informels entre les tribunaux lorsque les modalités de ces échanges auront été précisées et qu'un accord aura été trouvé à leur sujet; ainsi qu'il est indiqué au paragraphe 61 du rapport du Secrétaire général de l'ONU, «il serait nécessaire de fixer le cadre dans lequel ces échanges pourraient être facilités et administrés». Le Bureau collaborera avec le secrétariat de l'ONU et les greffes des deux tribunaux afin de déterminer ces modalités après que l'Assemblée générale aura formulé des observations au sujet du troisième rapport du Secrétaire général à sa 78^e session. Si lesdites modalités sont finalisées avant mars 2024, le Bureau intégrera toutes les précisions les concernant dans le document d'information qu'il soumettra à la session suivante du Conseil d'administration. Toutefois, des consultations préliminaires montrent que le Bureau pourrait financer les dépenses afférentes à ces échanges au moyen des ressources existantes en recourant au même dispositif de partage des coûts que celui utilisé pour la répartition des coûts standard du Tribunal administratif de l'OIT.
84. **Une représentante du Directeur général** (directrice, Département du développement des ressources humaines (HRD)) confirme que le Bureau applique les coefficients d'ajustement établis par la CFPI, de manière systématique et dans tous les lieux d'affectation.

Décision

85. **Le Conseil d'administration, ayant examiné avec soin le troisième rapport du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (ONU) relatif à l'examen des questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies, décide:**
 - a) **de remercier le Secrétaire général pour le travail qu'il a accompli;**
 - b) **de ne prendre, à ce stade, aucune mesure de suivi, compte tenu du peu de soutien qu'ont recueilli les différentes propositions visant à résoudre le problème des divergences dans la mise en œuvre des recommandations et décisions de la Commission de la fonction publique internationale, à l'exception de la proposition**

tendant à promouvoir les échanges informels entre les juges des tribunaux qui statuent sur des questions se rapportant au régime commun des Nations Unies;

- c) de prier le Directeur général de communiquer sa décision au secrétariat de l'ONU et de tenir le Conseil d'administration informé de toute décision que l'Assemblée générale des Nations Unies pourra prendre sur cette question à sa 78^e session ou ultérieurement.

(GB.349/PFA/10, paragraphe 26)

11. Autres questions de personnel: Composition du Conseil de gestion de la Caisse de versements spéciaux (GB.349/PFA/11)

Décision

- 86. Le Conseil d'administration nomme Fabrice Merle en qualité de membre du Conseil de gestion de la Caisse de versements spéciaux, avec effet au 1^{er} décembre 2023.**

(GB.349/PFA/11, paragraphe 4)