



Conseil d'administration

343^e session, Genève, novembre 2021

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	5
1. État d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège (GB.343/PFA/1)	5
Décision	5
Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance	5
2. Budgets proposés pour les comptes extrabudgétaires en 2022-23: Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) (GB.343/PFA/2)	6
Décision	6
Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance	7
3. Programme et budget pour 2020-21: compte du budget ordinaire et Fonds de roulement (GB.343/PFA/3)	8
Décision	8
Résumé du commentaire reçu par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance	8
4. Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information 2022-2025 (GB.343/PFA/4)	9
Décision	15

5.	Proposition pour le financement des réunions de 2020-21 reportées à la période biennale 2022-23 (GB.343/PFA/5(Rev.1)).....	16
	Décision.....	16
	Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de la question par correspondance.....	16
6.	Autres questions financières: Nominations au Comité des placements de l'Organisation internationale du Travail (GB.343/PFA/6(Rev.1)).....	17
	Décision.....	17
	Résumé du commentaire reçu par écrit pendant la période d'examen de la question par correspondance.....	18
	Segment relatif aux audits et au contrôle.....	18
7.	Dispositions relatives à la nomination du Commissaire aux comptes (2024-2027) (GB.343/PFA/7).....	18
	Décision.....	18
8.	Comité consultatif de contrôle indépendant: nominations (GB.343/PFA/8).....	18
	Décision.....	19
	Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance.....	19
9.	Rapport d'évaluation annuel 2020-21 (GB.343/PFA/9).....	20
	Décision.....	25
10.	Évaluations de haut niveau des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent (GB.343/PFA/10).....	25
	Décision.....	31
11.	Questions relatives au Corps commun d'inspection (GB.343/PFA/11).....	32
	Décision.....	32
	Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance.....	32
	Segment du personnel.....	33
12.	Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel.....	33
13.	Amendements au Statut du personnel.....	33
14.	Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025 (GB.343/PFA/14).....	33
	Décision.....	42
15.	Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT: Déclarations de reconnaissance de la compétence du Tribunal par des organisations internationales (GB.343/PFA/15).....	43
	Décision.....	43
	Résumé du commentaire reçu par écrit pendant la période d'examen de la question par correspondance.....	43

15.1. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT: Mesure administrative afin d'améliorer le traitement des affaires (GB.343/PFA/15/1).....	43
Décision.....	44
Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance	44

Segment du programme, du budget et de l'administration

1. État d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège (GB.343/PFA/1)

1. 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 2021.
2. 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 1^{er} novembre 2021.

Décision

3. Le Conseil d'administration:

- a) **approuve le budget proposé pour la phase 2 du projet de rénovation du bâtiment du siège figurant dans le document GB.343/PFA/1, dans la limite des ressources disponibles à l'issue de la vente de la parcelle de terrain;**
- b) **prie le Bureau de lui présenter à sa 344^e session (mars 2022) le budget afférent au projet de mise en place d'un périmètre de sécurité au siège.**

(GB.343/PFA/1, paragraphe 14)

Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance ¹

4. **Le groupe des travailleurs** se félicite des économies supplémentaires réalisées suite à la clôture des comptes de la phase 1. En ce qui concerne la phase 2, le groupe accueille avec satisfaction le choix qui a été fait de recycler la structure provisoire et de la recycler à nouveau une fois la rénovation achevée, et le fait que l'accroissement des coûts dû à la discontinuité entre la phase 1 et la phase 2 ait pu être intégré dans le financement total disponible. Le groupe salue le fait que, malgré la réduction du nombre d'installations disponibles pour les conférences, les espaces temporaires de réunion permettront de maintenir en grande partie le nombre de places, et ainsi de tenir les réunions comme prévu pendant toute la durée des travaux de rénovation. Il note avec satisfaction que le projet dans son intégralité devrait être achevé d'ici à la fin de l'année 2025, c'est-à-dire un an plus tôt que prévu en mars 2021. Le groupe prend note des informations relatives au projet de mise en place d'un périmètre de sécurité au siège et attend avec intérêt de recevoir le budget correspondant en mars 2022. Il souligne combien il est important de faire en sorte que les mandants de l'OIT continuent d'accéder sans trop de difficultés au bâtiment de l'Organisation, tout en assurant sa sécurité.
5. **Le groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)** se réjouit de la clôture de la phase 1, pour laquelle des économies de 200 000 francs suisses ont été réalisées, et remercie les membres du personnel qui ont participé à ce projet pour leurs efforts. Il prend note de la légère augmentation du budget de la phase 2, qui reste toutefois dans les limites du financement approuvé et disponible à la suite de la vente de la parcelle de terrain, et se

¹ On trouvera le texte intégral de tous les commentaires dans leur langue originale sur la [page Web du Conseil d'administration](#), avec le texte de la décision.

félicite du lancement des travaux concernant les salles de conférence et le projet relatif au périmètre de sécurité. Il remercie le Bureau des efforts qu'il déploie pour assurer la continuité des activités du BIT pendant la phase 2 et se félicite des dispositions temporaires prises pour accueillir les salles de conférence pendant les travaux de rénovation. Le groupe note que la version définitive du projet de mise en place d'un périmètre de sécurité progresse et a été approuvée par le Département de la sûreté et de la sécurité (DSS) du secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (ONU), en consultation avec des experts en sécurité physique et avec les autorités suisses. Ce travail très important permettra à l'OIT de répondre aux attentes de l'ONU en matière de sécurité et garantira la sécurité de tous les mandants et invités de l'OIT. Le GASPAC remercie le Bureau de gérer ces projets de grande ampleur avec efficacité et dans le respect des budgets approuvés. Il souscrit au projet de décision.

6. **Le groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)** félicite sincèrement le Bureau d'avoir achevé la phase 1 dans les délais prévus et à un coût inférieur au montant budgétisé, malgré les interruptions dues au COVID-19, ce qui est une belle réussite. Il prend note avec satisfaction de la désignation par le Bureau d'une entreprise chargée de réaliser la phase 2 dans la limite des ressources disponibles à la suite de la vente de la parcelle de terrain, ainsi que de la date d'achèvement prévue pour la fin de l'année 2025. Le groupe souscrit au budget proposé. Il salue la solution innovante et écologique qui a été trouvée pour accueillir temporairement des salles de conférence, des bureaux et des zones d'entreposage pendant les travaux de rénovation, et relève que cette structure, précédemment utilisée comme supermarché temporaire, a été recyclée en vue de son utilisation par le BIT et sera à nouveau recyclée une fois la rénovation achevée. Il attend avec intérêt de prendre connaissance, en mars 2022, de la proposition de budget afférent au projet de mise en place d'un périmètre de sécurité. Le groupe des PIEM note avec satisfaction que ces mesures seront également financées par la vente de la parcelle.

2. Budgets proposés pour les comptes extrabudgétaires en 2022-23: Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) (GB.343/PFA/2)

7. 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 2021.
8. 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 1^{er} novembre 2021.

Décision

9. **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 2022-23, telles qu'elles sont présentées à l'annexe I du document GB.343/PFA/2.**

(GB.343/PFA/2, paragraphe 31)

Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance ²

- 10. Le groupe des travailleurs** se félicite de l'alignement des budgets proposés pour les comptes extrabudgétaires en 2022-23 sur la stratégie de l'OIT en matière de développement des compétences. Il juge important que le CINTERFOR, dans ses activités, tienne compte de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail et du cadre établi par la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, et la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, mais aussi d'autres normes pertinentes, parmi lesquelles 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 du dialogue social, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974, la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. Pendant la reprise au sortir de la crise, la reconversion professionnelle, l'amélioration des compétences et d'autres politiques d'emploi seront essentielles pour répondre aux besoins et aux attentes des travailleurs en ce qui concerne le travail de demain. Le dialogue social est fondamental pour faire en sorte que le développement, la production et l'emploi soient alignés et favorisent la juste intégration de tous les travailleurs sur le marché du travail. S'agissant du développement des compétences, il faut tenir compte des travailleurs migrants, des travailleurs handicapés et des travailleurs du secteur informel afin d'atteindre l'objectif de ne laisser personne de côté.
- 11.** En ce qui concerne le premier des quatre domaines d'action décrits dans le document, à savoir renforcer les capacités des institutions et des systèmes de formation professionnelle, il est important de souligner le rôle que les travailleurs et les organisations syndicales ont à jouer dans ces processus, étant donné qu'ils connaissent les modes d'organisation du travail actuels, sont au fait des conditions et de l'environnement de travail dans les différents secteurs de production, et ont donc une vue d'ensemble des qualifications dans les différents secteurs d'activité. Le dialogue social est fondamental pour la planification des stratégies sectorielles, des stratégies de transition équitable et des stratégies de définition des politiques de développement, qui sont autant d'éléments clés pour l'économie. Toutefois, la formation professionnelle ne doit pas être façonnée seulement par les exigences du marché et des chaînes d'approvisionnement: elle doit également répondre aux besoins des travailleurs plongés dans l'incertitude qu'engendre le changement.
- 12.** S'agissant du rôle important des systèmes nationaux et sectoriels de développement des compétences, de leur cadre institutionnel et du tripartisme pour renforcer les politiques, les modèles de gouvernance et les systèmes de financement relatifs à l'acquisition de compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie, les représentants des travailleurs ont également un rôle essentiel à jouer, car ce sont souvent les organisations syndicales qui assurent la durabilité, la gestion et la mise en œuvre de ces systèmes, et le dialogue social institutionnalisé est fondamental à cet égard. Le groupe des travailleurs insiste sur l'importance d'élaborer des programmes visant à renforcer la capacité des organisations de travailleurs à promouvoir les clauses relatives à la formation professionnelle dans la

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

négociation collective au niveau du lieu de travail et au niveau sectoriel, en mettant l'accent sur l'égalité entre hommes et femmes et en introduisant des droits tels que le congé-éducation payé et la formation professionnelle.

13. En ce qui concerne la conception et la mise en place d'options pédagogiques novatrices, souples et inclusives, il est essentiel, dans les propositions innovantes en matière d'apprentissage, de garder à l'esprit que ce sont les travailleurs qui doivent bénéficier de ce processus, en prenant appui sur leurs expériences et leurs besoins pour favoriser des processus de nature à faciliter les solutions susceptibles d'être transférées à l'ensemble des travailleurs.
14. Enfin, le groupe des travailleurs souligne que les systèmes de formation doivent faciliter la transition numérique des systèmes de développement des compétences et renforcer les compétences numériques. Il est important, à cette fin, de tenir compte non seulement des effets différents que ces processus ont sur chaque secteur de production, mais aussi de la situation des différentes catégories de travailleurs (qui ont des niveaux de formation et de compétences différents) coexistant dans chaque secteur, afin de gérer de manière globale ces processus de transition numérique. La numérisation et l'automatisation facilitent certes de nombreuses tâches, mais elles en remplacent beaucoup d'autres et progressent de façon inégale en raison de la fracture numérique, de nombreux travailleurs étant exclus du marché du travail. Il est également urgent d'assurer une transition équitable à ces travailleurs.

3. Programme et budget pour 2020-21: compte du budget ordinaire et Fonds de roulement (GB.343/PFA/3)

15. 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 11 octobre 2021.
16. 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 19 octobre 2021.

Décision

17. **En vertu de l'article 16 du Règlement financier, le Conseil d'administration délègue son autorité à la Présidente, qui peut approuver tout transfert de crédits dans le cadre du budget des dépenses de 2020-21 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.343/PFA/3, paragraphe 11)

Résumé du commentaire reçu par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance ³

18. **Le groupe des travailleurs** exprime ses remerciements aux gouvernements qui ont déjà réglé leurs contributions statutaires, se félicitant de ce que leur nombre ait

³ 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.

augmenté (un État de plus) par rapport à la dernière période biennale, et invite les gouvernements qui ne l'ont pas encore fait à s'acquitter de leurs contributions avant la fin de l'année. Il appuie le projet de décision.

4. Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information 2022-2025 (GB.343/PFA/4)

19. **Le porte-parole du groupe des travailleurs** salue les efforts déployés par le Bureau pour soutenir les mandants pendant la pandémie de COVID-19 moyennant un recours accru aux technologies numériques. Toutefois, de nombreuses organisations de travailleurs ne disposent toujours pas de l'infrastructure nécessaire pour participer pleinement aux événements en ligne de l'OIT et utiliser les outils numériques. Comme le reconnaît à juste titre la stratégie en matière de technologies de l'information proposée pour 2022-2025, il faudra réduire la fracture numérique afin d'assurer l'égalité d'accès aux produits et services de l'Organisation et la participation de tous dans des conditions d'égalité. Le Bureau devrait donner davantage d'informations quant à la manière dont il entend procéder pour atteindre cet objectif, en gardant à l'esprit qu'il est tout aussi important de maintenir un juste équilibre entre les échanges virtuels et les interactions directes.
20. L'orateur prend note des principaux enseignements, en particulier de l'importance que revêt la mise en place de contrôles de sécurité plus sophistiqués en raison du recours à des services en nuage. Pour ce qui est des collaborateurs extérieurs, le groupe des travailleurs s'attend à ce que ceux-ci soient moins sollicités à l'avenir grâce à l'investissement dans le renforcement des compétences du personnel en poste. L'orateur demande des éclaircissements au Bureau à cet égard.
21. Le groupe des travailleurs appuie les deux résultats proposés et souligne qu'il importe que le Bureau améliore les compétences numériques de son personnel et continue de suivre et d'évaluer la valeur des produits numériques de l'Organisation. En ce qui concerne le résultat 1 (Une OIT plus efficiente, souple et réactive), le Bureau doit faire de la protection des informations sensibles de l'OIT, notamment des données personnelles, une priorité. À cet égard, l'objectif de 50 pour cent à atteindre avant fin 2023 pour l'indicateur 1.3.b. (Pourcentage des membres du personnel du BIT ayant obtenu une nouvelle certification au cours d'une formation de sensibilisation à la sécurité informatique) semble modeste. L'avis du Bureau quant à la possibilité que ce pourcentage soit revu à la hausse serait bienvenu. En outre, un complément d'informations sur les conséquences pour le personnel des efforts du Bureau en matière d'automatisation des processus, notamment l'impact qu'aura sur les traducteurs l'installation de logiciels de traduction assistée par ordinateur envisagée au titre du produit 1.1, serait utile. En ce qui concerne le produit 1.2 (Recours accru aux technologies virtuelles et mobiles à l'appui du travail à distance), il est important de renforcer la protection des données et de la vie privée ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et de parvenir à un juste équilibre entre télétravail et présence au bureau afin de préserver les relations directes avec les collègues et les mandants.
22. Pour ce qui est du résultat 2 (Une OIT plus participative, rationnelle et transparente), il est essentiel de faciliter l'accès des mandants aux produits et aux outils de l'OIT ainsi que leur participation aux réunions. Le groupe des travailleurs se félicite de la mise en œuvre d'un système de gestion des dossiers électroniques à l'échelle du Bureau, qui devrait être une priorité étant donné que le Conseil d'administration n'a pas approuvé le financement supplémentaire qui aurait permis la mise en place de ce système pendant la période

couverte par la Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information 2018-2021. Le groupe des travailleurs se félicite également de la proposition visant à rendre les ressources du dépôt d'archives numériques librement accessibles en ligne, et il soutient l'engagement pris de faire en sorte que les sites Web de l'OIT soient accessibles aux personnes en situation de handicap.

23. Il est préoccupant que le Syndicat du personnel n'ait pas été consulté, compte tenu des incidences de la stratégie proposée sur le personnel. Le Syndicat du personnel doit être consulté au sujet de la mise en œuvre de la stratégie, notamment en ce qui concerne les indicateurs associés à chaque produit. Le groupe des travailleurs souscrit à la stratégie proposée en matière de technologies de l'information.
24. **Le porte-parole du groupe des employeurs** déclare qu'il faudrait mettre à profit les principaux enseignements tirés de la crise du COVID-19 tout au long de la reprise et au-delà. Le document ne montre pas clairement en quoi la Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information pour 2022-2025 améliorera la transparence et l'efficacité opérationnelle de l'OIT, ni de quelle manière il sera remédié au manque de compétences numériques du personnel du BIT. Aucun produit se rapportant à la formation ou au recrutement n'est proposé. Le Bureau devrait chercher des moyens d'améliorer la formation des fonctionnaires afin qu'ils développent des compétences en matière de nouvelles technologies et de gestion des données. Il devrait en outre accélérer le recrutement de personnes possédant les connaissances requises dans les domaines des technologies, des données et du numérique, conformément à la politique en matière de ressources humaines.
25. Pour ce qui est du résultat 1, la numérisation des dossiers personnels des fonctionnaires doit être effectuée conformément à la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025. Ce processus devrait permettre d'avoir une meilleure vue d'ensemble de l'expérience des membres du personnel du BIT présentant un intérêt pour les trois groupes de mandants. Il devrait en outre faciliter l'analyse décisionnelle, qui pourra aider à la planification des effectifs du BIT. Les bases de données NORMLEX et NATLEX devraient avoir une interface plus conviviale et être rattachées à d'autres initiatives en matière de technologies de l'information ayant pour objectif de renforcer la base de connaissances de l'OIT.
26. S'agissant du résultat 2, les technologies de l'information ne peuvent pas, à elles seules, générer un changement de culture au sein de l'OIT. Le Bureau doit éliminer les cloisonnements en faisant davantage preuve d'initiative, en encourageant la mobilisation de l'ensemble de son personnel et en améliorant la responsabilisation. En ce qui concerne la grande quantité de contenus numériques mis en ligne depuis le début de la crise du COVID-19, des améliorations sont nécessaires afin de faciliter les recherches et l'accessibilité. De même, le site Web public de l'OIT doit être repensé de manière à améliorer le catalogage, le balisage et la recherche. Les pages Web des différentes unités du siège et des bureaux extérieurs de l'OIT doivent quant à elles être intuitives et accessibles. La stratégie en matière de technologies de l'information devrait continuer d'accroître les capacités internes du BIT et l'utilisation des nouvelles technologies, notamment de l'apprentissage machine et de la robotique, pour améliorer les gains d'efficacité et réduire le recours au support papier. Il faudrait également envisager des moyens de faire de l'OIT une organisation dont les décisions sont fondées sur les données et les refléter dans les produits de la stratégie. Il est nécessaire d'améliorer les capacités d'analyse et de gestion des données à l'échelle de l'Organisation, ainsi que la capacité à intégrer des données provenant de sources multiples. Dans les pays en développement, un appui doit être apporté au personnel et

aux mandants afin de renforcer les ressources relatives aux technologies de l'information, compte dûment tenu du fait que les technologies évoluent et entraînent régulièrement des changements.

- 27. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement de l'Eswatini salue l'élaboration d'une stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information, compte tenu en particulier du rôle que les produits numériques sont appelés à jouer dans la concrétisation des résultats du programme et budget pour 2022-23. L'orateur rappelle que, lors des discussions tenues à la 341^e session du Conseil d'administration, son groupe avait encouragé le Bureau à améliorer les programmes relatifs aux technologies de l'information en utilisant les fonds issus des économies réalisées pendant la pandémie, en vue de réduire la fracture numérique et de maintenir le dialogue social dans l'intérêt des personnes touchées par le COVID-19. L'orateur ajoute que son groupe s'était aussi dit favorable à la création d'une nouvelle unité chargée de promouvoir l'innovation au sein de l'Organisation. Toutefois, le document ne fait nulle mention d'une telle unité ou de la manière dont elle contribuerait à accélérer la mise en œuvre de la stratégie. Le groupe de l'Afrique souhaiterait des éclaircissements à ce sujet, ainsi que sur la question de savoir si le Fonds pour les systèmes informatiques sera suffisant pour assurer la réussite de la stratégie.
- 28.** Le groupe de l'Afrique note avec une vive préoccupation que le document ne mentionne aucun résultat ou produit afférent à la réduction des risques découlant des menaces liées aux technologies de l'information. Il faudrait définir un troisième résultat axé sur le renforcement de la résilience organisationnelle face à de telles menaces et y associer des produits, réalisations et indicateurs clairs. En l'absence d'indicateur sur l'amélioration de la productivité, le Bureau devrait expliquer de quelle manière il entend tirer parti de la stratégie pour mesurer les progrès accomplis à cet égard au sein de l'Organisation. Il devrait également définir un indicateur pour mesurer les progrès réalisés grâce à un dialogue inclusif, de manière à pouvoir déterminer si les réunions virtuelles sont inclusives et efficaces et si elles contribuent à un véritable dialogue social. Sous réserve qu'il obtienne du Bureau une réponse satisfaisante aux questions qu'il a soulevées, le groupe de l'Afrique pourra appuyer le projet de décision.
- 29. S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, un représentant du gouvernement du Chili convient qu'il importe de promouvoir de nouvelles méthodes de travail, combinées à des services d'appui efficaces et sûrs, pour que l'OIT puisse fonctionner de manière efficiente, souple, participative, réactive et transparente. Le Bureau voudra bien donner des informations concernant les éléments suivants: le coût estimatif total de la stratégie pour chaque période biennale; les priorités de chaque activité, à court et moyen terme et pour chaque période biennale, sur la base des ressources disponibles; une feuille de route; et les sources de financement.
- 30. S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)**, une représentante du gouvernement de l'Australie note que le document met à juste titre l'accent sur les aspects suivants: amélioration des capacités en matière de technologies de l'information afin que l'Organisation soit plus efficiente, souple, réactive et transparente; renforcement des compétences numériques; et anticipation et maîtrise des risques en matière de confidentialité des données et de cybersécurité. L'oratrice encourage le Bureau à intégrer dans la stratégie des mesures spécifiques visant à promouvoir l'égalité d'accès aux produits, services et manifestations en ligne de l'OIT. Elle demande en outre au Bureau un complément d'informations sur la manière dont la stratégie pourra aider directement les mandants de l'OIT, notamment en améliorant les résultats des

programmes extérieurs et des activités de coopération pour le développement, et améliorer l'efficacité organisationnelle, la communication et le renforcement des capacités. Le GASPAC encourage le Bureau à assurer la coordination des efforts qui seront déployés pour mettre en œuvre la stratégie en matière de technologies de l'information. Le GASPAC appuie le projet de décision et se réjouit de collaborer avec le Bureau à la mise en œuvre effective de la stratégie.

- 31. S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, une représentante du gouvernement du Canada souligne que l'infrastructure informatique du Bureau devrait être à jour, facile à utiliser, pertinente et interopérable, et permettre un maximum de souplesse. Elle encourage le BIT à continuer de prendre les mesures voulues pour que les utilisateurs de ses systèmes informatiques soient tenus régulièrement informés des risques émergents en matière de cybersécurité et d'autres risques de communication, et convient que le renforcement des compétences numériques doit être une priorité. L'OIT devrait être à l'avant-garde pour définir, mettre en œuvre et promouvoir de manière proactive une approche informatique commune. L'oratrice souhaite savoir quelle est la vision du Bureau pour collaborer avec d'autres institutions et le Centre international de calcul des Nations Unies pour concevoir, mettre en œuvre et exploiter en commun l'innovation numérique. À l'ère du numérique, le Bureau devrait saisir toutes les occasions d'élargir la portée de ses activités et de renforcer l'intégration.
- 32.** D'une manière générale, le groupe des PIEM adhère aux résultats énoncés dans la stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information, mais estime que d'autres aspects gagneraient à y être intégrés. Premièrement, il serait intéressant de savoir de quelle manière les outils numériques pourraient être utilisés pour aider l'OIT à s'acquitter de son mandat. L'oratrice pense par exemple aux applications visant à faciliter les contacts directs entre l'Organisation et les bénéficiaires, aux nouvelles technologies telles que la chaîne de blocs, l'intelligence artificielle et le suivi de la chaîne d'approvisionnement, ou encore à la stratégie elle-même, qui pourrait contribuer à la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025). Deuxièmement, l'oratrice demande en quoi la stratégie favorisera une structure organisationnelle propice à l'innovation permanente dans la prestation de services numériques et, à cet égard, quel rôle pourra jouer l'unité de l'innovation, dont la création est prévue dans le programme et budget pour 2022-23. Troisièmement, il faudrait réfléchir à la manière de tirer parti des synergies potentiellement considérables pouvant être créées avec les autres entités du système des Nations Unies. L'OIT devrait jouer un rôle de chef de file à cet égard. À ce sujet, le groupe des PIEM souhaiterait de plus amples informations sur les activités de collaboration que le Bureau compte mettre en place, notamment avec le Centre international de calcul, en matière d'innovation numérique.
- 33. S'exprimant au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN)**, un représentant du gouvernement de l'Indonésie salue les efforts déployés par le Bureau dans le cadre de sa stratégie en matière de technologies de l'information pour faire face aux perturbations provoquées par la crise du COVID-19. Les dirigeants des pays membres de l'ASEAN sont conscients que l'une des principales stratégies qui permettront à la région de sortir de cette crise consistera à accélérer la transformation numérique en veillant à ne laisser personne de côté. L'OIT et les autres organismes internationaux doivent s'attacher à utiliser les technologies de l'information et à améliorer leurs outils numériques pour être en mesure de fonctionner correctement pendant et après la pandémie. L'ASEAN souhaiterait que, dans le cadre des deux résultats de la stratégie, l'accent soit davantage mis sur le soutien à apporter aux mandants. On pourrait par exemple prévoir, au titre du résultat 2, un produit sur

l'amélioration des plateformes et services numériques destinés à aider les mandants, ou faire du soutien aux mandants une composante commune à tous les produits. L'ASEAN appuie le projet de décision.

- 34. Une représentante du gouvernement de Cuba** dit que l'accès à Internet à haut débit et avec une bande passante suffisante reste hors de portée pour de nombreux mandants de l'OIT. La fracture numérique est une réalité indéniable. L'oratrice prend acte des efforts déployés par le Bureau pour garantir que les mandants des pays victimes de mesures coercitives unilatérales peuvent participer aux réunions virtuelles de la Conférence internationale du Travail. Le blocus imposé par le gouvernement des États-Unis empêche d'accéder aux plateformes virtuelles telles que Zoom depuis Cuba et fait obstacle à la participation aux réunions internationales dans des conditions d'égalité. L'oratrice souligne la demande tendant à mettre un terme à ce blocus qui a été formulée pendant le débat général de la 76^e session de l'Assemblée générale des Nations Unies. Il est crucial que tous les pays aient accès aux réunions virtuelles de l'Organisation pour parvenir à une participation tripartite universelle, et cet objectif doit faire partie de la stratégie. L'oratrice demande instamment au Bureau d'accorder une attention particulière à cette question dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie en matière de technologies de l'information, de sorte que tous les pays et mandants tripartites puissent participer aux réunions virtuelles sur un pied d'égalité.
- 35. Un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran** note que l'une des principales difficultés qui se posent dans le domaine informatique tient aux problèmes de connexion, et que les mesures et activités proposées dans la stratégie sont insuffisantes pour y remédier. Du fait des sanctions imposées à la République islamique d'Iran, la délégation iranienne a rencontré de nombreux problèmes de ce type lors de la première partie de la 109^e session de la Conférence internationale du Travail, et il en ira de même pour la seconde partie de la session si les mesures nécessaires ne sont pas prises. La stratégie doit donc prévoir des activités spécialement conçues pour garantir l'accès de tous les mandants, dans des conditions d'égalité, aux produits et services numériques du BIT ainsi qu'aux manifestations virtuelles. La République islamique d'Iran adhère au projet de décision.
- 36. Une représentante du Directeur général** (directrice, Département de la gestion de l'information et des technologies (INFOTEC)) explique, en réponse aux questions posées, qu'une refonte du site Web public est en cours et vise à faciliter la recherche des documents. Le Bureau prend note du message clair des mandants quant à la nécessité de réduire la fracture numérique et de résoudre les problèmes de connexion, et adoptera une approche multidimensionnelle à cet égard. Il s'attachera à renforcer la capacité du personnel à faciliter les interactions en ligne et à accroître l'inclusion et la participation aux réunions hybrides, et optera pour des technologies courantes sûres, adaptées et bénéficiant d'un appui efficace, de façon à pouvoir diffuser des contenus même en cas de mauvaise connexion. La cybersécurité était une priorité transversale de la stratégie précédente, au titre de laquelle des outils, des procédures et des programmes de formation visant à réduire l'exposition aux risques et à en atténuer les effets ont été mis en place. Un centre de sécurité fonctionnant 24 heures sur 24 a été créé pour assurer la sécurité informatique; par ailleurs, tous les produits informatiques tiennent compte des exigences de sécurité et de gestion des risques. Le Bureau répond rapidement et systématiquement aux cybermenaces et collabore avec d'autres entités du système des Nations Unies pour détecter les menaces communes et tirer parti de leur expérience.

- 37.** L'indicateur 1.3.b., relatif à la sensibilisation à la sécurité informatique, fait référence au nouvel exercice de certification. Plus de 93 pour cent des effectifs ont déjà suivi la formation initiale, mais étant donné qu'une nouvelle certification est demandée tous les trois ans, 50 pour cent des membres du personnel devront la suivre de nouveau d'ici à 2023. L'oratrice regrette que les consultations sur la stratégie en matière de technologies de l'information aient démarré tardivement, certains fonctionnaires étant tombés malades, et que le processus ait ensuite pris du retard du fait des congés d'été. Il convient toutefois de noter que, ces dernières années, le Bureau a consulté le Syndicat du personnel à chaque fois qu'un projet informatique de grande envergure devait être mis en œuvre, et il continuera de le faire. Les services de traduction et de transcription assistées par ordinateur auront des répercussions sur les contrats; l'objectif principal est de permettre une première traduction ou transcription plus rapide, mais les équipes de traduction devront toujours intervenir sur les documents pour garantir un niveau de qualité satisfaisant. Le Bureau continuera probablement de faire appel à des collaborateurs extérieurs pour répondre aux déficits de compétences et besoins ponctuels, en particulier lorsque de nouveaux projets seront mis en œuvre, compte tenu de la charge de travail du département et des différentes technologies requises pour servir efficacement les mandants. De nouveaux postes seront créés en interne pour répondre à des besoins de compétences à long terme et à la nécessité d'atténuer les risques.
- 38.** Des discussions préliminaires sont en cours concernant l'éventuel remplacement de la base de données NATLEX; l'intégration de la base NORMLEX au système de flux de travail de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations est presque achevée. La stratégie en matière de ressources humaines prévoit l'organisation de formations afin de répondre aux besoins du personnel. Dès qu'elle aura été adoptée, un plan de formation (portant notamment sur les compétences numériques et la gestion d'un espace de travail hybride) sera établi. L'oratrice convient que, pour optimiser la qualité de service, il faut renforcer les capacités en interne. Le Bureau a déjà recours à l'apprentissage machine pour analyser les mégadonnées collectées aux fins des activités de sécurité informatique, une tendance qui s'accélénera au cours de l'exercice biennal à venir. Par ailleurs, le BIT va participer à un projet pilote, dirigé par l'ONU, concernant le déploiement d'applications reposant sur la technologie de la chaîne de blocs afin de créer des identités numériques et de permettre l'échange sécurisé de données à caractère privé. L'objectif du projet est de faire progresser le programme commun du système des Nations Unies et d'améliorer l'efficacité et la coordination des entités du système. L'oratrice admet que la numérisation des dossiers du personnel pourrait entraîner d'importants gains d'efficacité, mais souligne qu'il convient de faire très attention aux problèmes de protection des données qui pourraient en découler.
- 39.** En ce qui concerne les ressources du Fonds pour les systèmes informatiques disponibles aux fins de la mise en œuvre de la stratégie en matière de technologies de l'information, un crédit d'un montant de 4,5 millions de dollars des États-Unis (dollars É.-U.) a été inscrit au programme et budget pour 2022-23 pour financer la mise en place d'un système de gestion des dossiers à l'échelle du Bureau et la mise à niveau du site Intranet. S'agissant des liens avec la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025) et de l'amélioration des résultats des programmes extérieurs, l'oratrice précise que la stratégie en matière de technologies de l'information a été conçue pour appuyer l'ensemble des activités du Bureau, quels que soient leur source de financement et le lieu où elles sont mises en œuvre. Le déploiement de Microsoft Teams a contribué à renforcer la collaboration et le partage de connaissances entre les membres du personnel et avec les mandants. Par ailleurs, pendant la période biennale 2020-21, des

efforts ont été faits pour améliorer l'accès sécurisé du personnel à l'information sur le terrain et au siège.

40. La contribution des technologies de l'information à l'innovation et à la gestion des connaissances est traitée dans le résultat 2 de la stratégie; INFOTEC fournira à l'unité de l'innovation et de la gestion des connaissances les services dont celle-ci aura besoin. Le Bureau, qui compte mettre en place une politique d'ouverture des données consistant à partager les données de l'OIT avec d'autres organismes et le grand public, s'efforce d'améliorer les métadonnées et la taxonomie des données afin que celles-ci soient plus accessibles. Le BIT recourt déjà à plusieurs services offerts par le Centre international de calcul (services de gestion de SharePoint, de notification d'urgence, d'hébergement et de reprise après sinistre). Il participe également aux efforts déployés par l'ONU pour créer un cube de données à l'échelle du système et utilise le portail mondial des fournisseurs.
41. En réponse à la remarque selon laquelle il conviendrait de mettre davantage l'accent sur les services fournis aux mandants, l'oratrice explique que le programme et budget pour 2022-23 comporte des résultats destinés à aider les mandants à faire face aux répercussions économiques et sociales de la pandémie. INFOTEC jouera un rôle de premier plan dans la réalisation des produits connexes (ateliers en ligne, sites Web, boîtes à outils ou encore production de différents types de données). Les réalisations attendues seront détaillées dans les plans de travail qui seront élaborés pendant la période visée par la stratégie.
42. Les crédits inscrits au programme et budget pour 2022-23 aux fins de la mise en œuvre de la stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information se répartissent comme suit: 51,5 millions de dollars É.-U. (ressources du budget ordinaire) au titre des dépenses afférentes au personnel et des autres dépenses, 2 millions de dollars É.-U. au titre des dépenses d'appui et 4,5 millions de dollars É.-U. au titre du Fonds pour les systèmes informatiques. Il est impossible de prévoir ce que le Conseil d'administration décidera d'inscrire au programme et budget pour 2024-25. Deux grandes priorités ont été fixées pour la période en cours: il s'agit des deux principaux projets financés par le Fonds pour les systèmes informatiques, à savoir le système de gestion des dossiers électroniques et le site Intranet. Le Bureau doit également veiller au bon fonctionnement et à la sécurité des systèmes informatiques, au siège et sur le terrain. En outre, il soutient l'innovation et le partage des connaissances, qui figurent parmi ses priorités, et s'attachera à fournir les produits prévus afin de favoriser la concrétisation des résultats stratégiques énoncés dans le programme et budget. Les réalisations attendues du Bureau pour la prochaine période biennale seront déterminées à l'étape de la planification des travaux, qui débutera après l'adoption de la stratégie.
43. **S'exprimant au nom du GRULAC**, le représentant du gouvernement du Chili indique que, compte tenu des explications du Bureau, le GRULAC est en mesure d'appuyer le projet de décision.

Décision

44. **Le Conseil d'administration approuve la Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information 2022-2025 et prie le Directeur général de tenir compte des orientations données par le Conseil d'administration pour la mettre en œuvre.**

(GB.343/PFA/4, paragraphe 61)

5. Proposition pour le financement des réunions de 2020-21 reportées à la période biennale 2022-23 (GB.343/PFA/5(Rev.1))

45. 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 11 octobre 2021.
46. 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 19 octobre 2021.

Décision

47. **Le Conseil d'administration prend note des informations contenues dans le document GB.343/PFA/5(Rev.1) et propose que la Conférence internationale du Travail, lors de la deuxième partie de sa 109^e session (novembre-décembre 2021), décide qu'une partie du montant estimatif des crédits sous-utilisés en 2020-21, qui s'élève à 3 312 842 dollars É.-U., serve à financer la tenue en 2022-23 des réunions figurant dans l'annexe du document GB.343/PFA/5(Rev.1), et qu'elle adopte une résolution libellée comme suit:**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Notant que, pour la période biennale 2020-21, le montant estimatif des crédits sous-utilisés par suite de l'annulation ou du report de réunions officielles prévues au budget dans le contexte de la pandémie de COVID-19 est important,

Décide que, à titre exceptionnel et compte tenu des circonstances sans précédent créées par la pandémie de COVID-19, une partie du montant estimatif des crédits sous-utilisés en 2020-21, qui s'élève à 3 312 842 dollars É.-U., servira à financer la tenue en 2022 ou 2023 des réunions reportées de la période biennale 2020-21, comme indiqué dans l'annexe du document GB.343/PFA/5(Rev.1);

Note que, en raison de l'allocation susmentionnée, le montant pouvant être utilisé durant l'exercice financier 2020-21, en application de l'article 18.2 du Règlement financier, pour abaisser les contributions des États Membres sera réduit du même montant, exprimé en francs suisses;

Délègue au Conseil d'administration le pouvoir de traiter de toute question financière résiduelle découlant de la tenue de ces réunions.

(GB.343/PFA/5(Rev.1), paragraphe 9)

Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de la question par correspondance ⁴

48. **Le groupe des travailleurs** estime qu'il est indispensable que le Bureau soit autorisé à se servir d'une partie du montant estimatif des crédits sous-utilisés en 2020-21 pour financer la tenue en 2022-23 des réunions énumérées; il importe que les réunions annulées en raison de la pandémie puissent avoir lieu au cours de la prochaine période biennale. C'est pourquoi le groupe des travailleurs soutient le projet de décision et la résolution de la Conférence, y compris la dérogation prévue à l'article 18.2 du Règlement financier.

⁴ 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.

49. Le groupe des travailleurs déclare avoir bon espoir que la situation sanitaire permettra de tenir toutes ces réunions en présentiel. Si, toutefois, elles devaient encore avoir lieu sous une forme virtuelle ou hybride, il conviendrait de prendre davantage en considération les coûts cachés que les travailleurs pourraient avoir à supporter s'ils ne peuvent pas assister aux réunions depuis leur bureau ou y participer facilement depuis leur domicile, faute d'équipements informatiques appropriés. Le Bureau devrait alors s'efforcer de résoudre les difficultés de la meilleure façon possible compte tenu de la situation.
50. **Le groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)** fait observer que le Conseil d'administration a décidé de reporter six réunions officielles à la période biennale 2022-23 et de convoquer quatre réunions supplémentaires pour lesquelles aucune dotation budgétaire particulière n'a été faite et qui ne peuvent être organisées avant 2022. Compte tenu des circonstances sans précédent en 2020 et 2021 dues à la pandémie de COVID-19, le groupe des PIEM convient que le montant de 3 312 842 dollars É.-U. non utilisé en 2020-21 peut exceptionnellement servir à financer la tenue en 2022 ou 2023 des dix réunions figurant dans le document GB.343/PFA/5(Rev.1). Le Bureau devrait tenir compte, dans le calcul du coût des réunions reportées, des enseignements tirés des mesures de télétravail. Étant entendu que la décision ne saurait constituer un précédent ni une obligation constante lors des futurs cycles budgétaires de l'OIT, le groupe des PIEM peut, à titre exceptionnel, appuyer les dispositions énoncées dans le projet de décision.
51. **Le gouvernement de la Slovénie** approuve les observations formulées par le groupe des PIEM.

6. **Autres questions financières: Nominations au Comité des placements de l'Organisation internationale du Travail (GB.343/PFA/6(Rev.1))**

52. 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 11 octobre 2021.
53. 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 19 octobre 2021.

Décision

54. **Le Conseil d'administration renouvelle la nomination de MM. René Zagolin, Xavier Guillon et Max Bärtsch en qualité de membres du Comité des placements pour une nouvelle période de quatre ans, arrivant à expiration le 31 décembre 2025.**

(GB.343/PFA/6(Rev.1), paragraphe 3)

Résumé du commentaire reçu par écrit pendant la période d'examen de la question par correspondance ⁵

- 55. Le groupe des travailleurs** soutient le projet de décision et remercie les membres du Comité des placements qui sont disposés à siéger pendant quatre années supplémentaires. Toutefois, il est important de prévoir un plan d'organisation de la relève qui permette de conserver les connaissances et les compétences des membres s'ils décident de passer la main à l'avenir. Le Bureau devrait en outre s'efforcer de parvenir à un meilleur équilibre hommes-femmes lors des futures nominations au Comité des placements.

Segment relatif aux audits et au contrôle

7. Dispositions relatives à la nomination du Commissaire aux comptes (2024-2027) (GB.343/PFA/7)

- 56.** 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 11 octobre 2021.
- 57.** 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 19 octobre 2021.

Décision

58. Le Conseil d'administration:

- a)* **approuve le calendrier et les dates clés proposés pour la sélection et la nomination du Commissaire aux comptes de l'OIT qui figurent dans le document GB.343/PFA/7, pour un mandat débutant le 1^{er} avril 2024 et couvrant les 79^e et 80^e exercices;**
- b)* **prie le Directeur général de constituer à cette fin un jury de sélection composé de quatre représentants gouvernementaux, de deux représentants du groupe des employeurs et de deux représentants du groupe des travailleurs.**

(GB.343/PFA/7, paragraphe 5)

8. Comité consultatif de contrôle indépendant: nominations (GB.343/PFA/8)

- 59.** 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 2021.
- 60.** 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 1^{er} novembre 2021.

⁵ 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.

Décision

61. Le Conseil d'administration décide:

- a) d'exprimer sa gratitude à M. Frank Harnischfeger et M. N.R. Rayalu pour la précieuse contribution qu'ils ont apportée aux travaux du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI) pendant les périodes 2016-2018 et 2019-2021;
- b) de nommer M. Gonzalo Castro de la Mata et M. Marcel Jullier membres du CCCI pour un premier mandat de trois ans commençant le 1^{er} janvier 2022;
- c) de reconduire M^{me} Malika Aït-Mohamed Parent, M. Verasak Liengsriwat et M^{me} Marian McMahon dans leurs fonctions pour un second mandat de trois ans commençant le 1^{er} janvier 2022;
- d) d'inscrire M. Mukesh Arya, M. Rohil Hafeez, M^{me} Eva Mavroiedi et M. Suresh Raj Sharma sur une liste de réserve.

(GB.343/PFA/8, paragraphe 13)

Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance ⁶

62. Le groupe des travailleurs prend note avec satisfaction de l'accord auquel le jury de sélection du Conseil d'administration est parvenu au sujet des candidats. Il remercie le CCCI pour sa contribution concernant les qualifications et compétences complémentaires nécessaires pour mener à bien les travaux du comité, qui s'est révélée utile dans la sélection finale des candidats, et il recommande le maintien de cette pratique dans les prochaines procédures de sélection. Le groupe convient qu'il faudrait, lors de la prochaine procédure de sélection, accorder une attention accrue aux conflits d'intérêts potentiels et, si nécessaire, actualiser le mandat du CCCI à cet effet. Il se félicite du fait que le cabinet conseil ait procédé à une vérification indépendante des références et n'ait relevé aucun sujet de préoccupation.

63. Le groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM) remercie le Bureau d'avoir facilité la procédure visant à pourvoir les postes vacants conformément au mandat du CCCI. Il se félicite de la mise en œuvre d'un processus de publicité destiné à attirer des candidats qualifiés et d'horizons divers et demande au Bureau d'envisager toute modification supplémentaire du processus qui favoriserait la diversité géographique et l'équilibre hommes-femmes dans la liste des candidats retenus. L'évaluation technique, par les membres actuels du CCCI, des candidats retenus sur la liste restreinte a apporté un éclairage précieux qui a facilité les délibérations. Le groupe des PIEM souhaiterait que soit examinée, avant la prochaine procédure de sélection, la question du principe d'indépendance et du conflit d'intérêts, potentiel ou perçu, qui pourrait survenir en ce qui concerne les candidats en poste dans d'autres organisations du système des Nations Unies. Il remercie les membres sortants pour leur contribution aux travaux du comité et soutient la nomination des nouveaux membres, M. Gonzalo Castro de la Mata et M. Marcel Jullier.

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

9. Rapport d'évaluation annuel 2020-21 (GB.343/PFA/9)

- 64.** La porte-parole du groupe des travailleurs se félicite des efforts que le Bureau continue de déployer pour renforcer la fonction d'évaluation du BIT en dépit des problèmes posés par la pandémie de COVID-19. Évoquant la partie I du rapport, qui présente les progrès accomplis au regard des étapes biennales définies dans la Stratégie d'évaluation pour 2018-2021, elle relève avec satisfaction que 18 des 19 étapes ont été atteintes, pleinement ou partiellement. Pour ce qui est des efforts visant à développer les capacités d'évaluation internes, des difficultés rencontrées à cet égard dans les régions où la charge de travail est déjà importante et de la proposition d'examiner les possibilités de recouvrement des coûts permettant d'offrir une compensation aux responsables pour le temps qu'ils consacrent aux tâches d'évaluation, il est important de maintenir un juste équilibre entre ces dernières et les autres tâches dont ces responsables doivent s'acquitter. Compte tenu de la nécessité de réduire la pression exercée sur le personnel, l'oratrice se réjouit que l'étape relative à l'utilisation d'évaluations groupées ait été atteinte.
- 65.** L'indicateur du sous-résultat 2.3 (évaluations d'impact crédibles) n'ayant pas été réalisé, le Bureau devrait prendre des mesures pour faire en sorte que la cible finale proposée pour le sous-résultat soit atteinte en 2022. Il est essentiel à cette fin de veiller à la bonne mise en œuvre des principes directeurs et des recommandations. Le Bureau devrait également améliorer le pourcentage d'évaluations de projets comportant des questions relatives aux normes internationales du travail, au tripartisme et au dialogue social. L'oratrice estime utile à cet égard la note d'orientation que le Bureau de l'évaluation a élaborée sur la manière d'adapter les méthodes d'évaluation au mandat normatif et à la structure tripartite de l'OIT.
- 66.** Le groupe des travailleurs souscrit à la recommandation 1 concernant les thèmes devant faire l'objet d'une évaluation de haut niveau en 2022 et 2023 et la prolongation d'un an de la période de mise en œuvre de la stratégie d'évaluation.
- 67.** Au sujet de la partie II du rapport, qui porte sur l'évaluation de l'efficacité et des résultats de l'OIT, l'oratrice salue l'amélioration de la pertinence des interventions et de leur efficacité en termes de coûts constatée en 2020 malgré la pandémie, mais juge déconcertant le recul de la performance globale enregistré en 2021, s'agissant de la pertinence stratégique, de l'efficacité et de la durabilité. Elle relève avec préoccupation la participation moindre des mandants à des projets de coopération pour le développement et la baisse des notes obtenues en ce qui concerne la promotion des normes internationales du travail, l'influence sur les politiques et le renforcement des capacités dans les projets de coopération pour le développement. Il convient de remédier à ces insuffisances à l'avenir.
- 68.** Le groupe des travailleurs prend note de l'étude de synthèse sur la réponse de l'OIT aux répercussions de la crise du COVID-19 sur le monde du travail et des enseignements tirés, et souscrit à la recommandation 2 selon laquelle l'OIT devrait poursuivre l'apprentissage en temps réel sur la réponse à la pandémie et utiliser les résultats d'évaluation de manière optimale afin de promouvoir l'appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente. La baisse de la performance en matière de développement durable, d'inclusion du handicap et d'intégration des questions de durabilité environnementale dans les projets de coopération pour le développement est un point préoccupant que le Bureau devrait traiter de façon plus systématique. Le groupe des travailleurs soutient le projet de décision.

- 69. Le porte-parole du groupe des employeurs**, se référant à la partie I du rapport, prend note avec satisfaction des progrès accomplis dans l'exécution de la stratégie d'évaluation et se dit favorable à la proposition de prolonger la période de mise en œuvre jusqu'à 2022, en introduisant des cibles supplémentaires.
- 70.** En ce qui concerne le résultat 1, compte tenu des contraintes s'exerçant actuellement sur les capacités, le Bureau de l'évaluation devrait élaborer des mécanismes d'incitation plus performants afin d'accroître les taux d'achèvement des évaluations et faire en sorte que ses services soient plus facilement accessibles, en particulier lors de la phase de démarrage des projets du BIT, pour que les acteurs concernés soient mieux informés des exigences en matière d'évaluation. Il serait utile que le Bureau fasse rapport sur la façon dont la direction, les mandants et les donateurs utilisent les conclusions des évaluations. À propos du choix des thèmes devant faire l'objet d'une évaluation de haut niveau, le groupe des employeurs a proposé que les évaluations à réaliser en 2024 portent sur les normes internationales du travail plutôt que sur le dialogue social, ainsi que sur la participation de l'OIT au processus de réforme des Nations Unies et au système des Nations Unies pour le développement, ou sur l'affectation stratégique des ressources, plutôt que sur les statistiques du travail. Le groupe des employeurs pourra souscrire à la recommandation 1 si le plan de travail glissant du tableau 1 est modifié en ce sens. Pour garantir la pertinence de la formation sur mesure proposée aux organisations d'employeurs, il faudrait que le Bureau de l'évaluation dépasse le cadre du rôle des employeurs dans le suivi et l'évaluation des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et les activités de coopération pour le développement, et prenne en considération la façon dont les organisations d'employeurs peuvent améliorer l'ensemble du suivi et de l'évaluation des travaux de l'OIT et renforcer la participation des mandants.
- 71.** Pour ce qui est du résultat 2, l'utilisation croissante d'évaluations groupées est un point positif, car cette méthode permet d'avoir une vision plus stratégique et diminue la lassitude à l'égard des évaluations. Sur la question de la qualité, il faut que les évaluateurs externes comprennent clairement la structure tripartite et le mandat de l'OIT et connaissent bien les méthodes de travail du Bureau. Il ressort d'évaluations récentes que les méthodes de collecte des données pourraient être améliorées. Le Bureau de l'évaluation devrait prendre l'avis du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et des départements concernés du Portefeuille des politiques sur les points essentiels, sans compromettre l'impartialité des évaluations.
- 72.** Sur le résultat 3, il serait utile de savoir si une analyse globale des recommandations et des enseignements tirés figurant dans le système *i-eval* Discovery a été réalisée. Il est nécessaire que les évaluations fassent l'objet d'un suivi à l'échelle du Bureau et que des enseignements en soient tirés pour l'ensemble du BIT. L'orateur rappelle que le groupe des employeurs a demandé dans le passé des informations supplémentaires sur la composition du Comité consultatif d'évaluation et souligne combien il est essentiel qu'ACTRAV et ACT/EMP y participent. En ce qui concerne le tableau 4 sur la suite donnée par la direction aux recommandations découlant des évaluations, le groupe des employeurs voudrait que des informations soient communiquées sur ce qui est fait au sujet des recommandations pour lesquelles aucune mesure n'est prévue ou n'a été prise.
- 73.** Sur la partie II («Évaluer l'efficacité et les résultats de l'OIT»), l'orateur note avec préoccupation que, dans le domaine de la pertinence stratégique et de l'alignement, la baisse constante de la performance constatée depuis 2019 s'est poursuivie s'agissant de la participation des mandants et de la validité de la conception. Dans le domaine de l'efficacité, de la durabilité et de l'impact, la détérioration de la performance en ce qui

concerne le renforcement des capacités, l'influence sur les politiques et la durabilité des interventions est elle aussi inquiétante, en particulier compte tenu du fait que la pandémie a fourni au Bureau l'occasion d'adopter une approche innovante à cet égard. Dans le cadre de sa stratégie après-COVID-19, l'OIT devrait faire porter ses efforts non seulement sur les groupes touchés de manière disproportionnée, mais aussi sur le redressement des institutions du travail et le renforcement de la résilience et de la capacité de production des entreprises.

- 74. S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)**, un représentant du gouvernement de la Chine félicite le Bureau de l'évaluation de s'être acquitté de ses missions malgré les problèmes posés par la pandémie de COVID-19 et affirme que le GASPAC est déterminé à l'aider dans sa tâche. Le Bureau devrait intensifier ses efforts en ce qui concerne les étapes qui n'ont pas été atteintes ou ne l'ont été que partiellement. Le GASPAC soutient la prolongation d'un an de la période de mise en œuvre, approuve les thèmes devant faire l'objet d'une évaluation de haut niveau en 2022 et 2023 qui figurent dans le plan de travail glissant et encourage le Bureau à mettre à profit l'évaluation de la réponse de l'OIT à la pandémie de COVID-19, prévue en 2022, pour dégager des résultats de haute qualité qui contribueront à améliorer le travail de l'Organisation.
- 75.** L'orateur remercie le Bureau d'avoir communiqué le cahier des charges pour l'évaluation indépendante de la fonction d'évaluation prévue en 2022 et lui demande d'exploiter pleinement la possibilité qu'offre ce processus de renforcer la fonction d'évaluation du BIT. Les conclusions et les recommandations auxquelles cette évaluation donnera lieu devront être communiquées au Conseil d'administration à une session future. Le GASPAC approuve sans réserve la recommandation 2. Il demande au Bureau de prendre appui sur les enseignements figurant dans le rapport et de donner pleinement suite aux recommandations proposées, pour garantir une reprise centrée sur l'humain après la crise du COVID-19. Le Bureau devrait aussi redoubler d'efforts pour faire en sorte que l'élaboration et la planification des projets de coopération pour le développement soient conformes aux priorités stratégiques de l'OIT et renforcer la coordination avec les autres organismes des Nations Unies dans la phase de mise en œuvre des projets, tout en tenant compte des stratégies nationales de développement. Le GASPAC appuie le projet de décision.
- 76. S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, un représentant du gouvernement du Chili prend note avec satisfaction des efforts déployés par le Bureau de l'évaluation pour poursuivre ses activités malgré les problèmes posés par la pandémie. Le GRULAC convient qu'il est nécessaire de prolonger la période de mise en œuvre de la stratégie d'évaluation jusqu'à la fin de 2022, en introduisant des cibles supplémentaires, afin de consolider le travail entrepris et de préparer la Stratégie d'évaluation pour 2023-2025. Le GRULAC souhaiterait par ailleurs que le Bureau informe le Conseil d'administration des mesures qu'il compte prendre pour que des progrès soient accomplis dans les domaines où les résultats obtenus sont insatisfaisants, tels qu'identifiés dans la partie II. Il encourage le Bureau à continuer d'agir face à la pandémie de COVID-19 dans le cadre d'une démarche fondée sur l'apprentissage et à prendre des initiatives garantissant une reprise inclusive, durable et résiliente. Le GRULAC soutient le projet de décision.
- 77. S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, une représentante du gouvernement de l'Islande salue elle aussi l'approche volontariste que le Bureau de l'évaluation a adoptée face à la pandémie ainsi que les dispositions qu'il a prises en vue de poursuivre les évaluations. Le groupe des PIEM se

félicite des progrès accomplis et approuve les cibles finales proposées pour 2022, en espérant que des efforts sérieux seront déployés afin de les atteindre. Il accueille également avec satisfaction le scénario de recouvrement des coûts proposé pour offrir une compensation aux responsables de l'évaluation, et souscrit à la recommandation 1.

78. Relevant avec préoccupation, dans la partie II du rapport, qu'aucune tendance cohérente ne se dégage pour les différents aspects de l'efficacité des activités de développement de l'OIT et qu'un nombre non négligeable de ces critères obtiennent des notes relativement basses, le groupe des PIEM estime que la prochaine stratégie d'évaluation devrait viser à la fois une augmentation ambitieuse de l'efficacité des activités de développement, en particulier pour les critères où la note de performance est inférieure à 50 pour cent, et la consolidation des notes obtenues. Les évaluations crédibles réalisées pendant la crise seront utiles pour les décisions à prendre. Par ailleurs, la conclusion selon laquelle les approches axées sur l'adaptation devront être maintenues revêt une grande importance. L'OIT devrait renforcer ses relations stratégiques avec les autres organismes des Nations Unies et les acteurs du développement afin de promouvoir les objectifs définis dans l'appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain pour sortir de la crise du COVID-19.
79. Sur la pertinence stratégique et l'alignement, les résultats médiocres enregistrés dans les rapports d'évaluation pour ce qui est de la validité de la conception/méthode sont préoccupants. Le groupe des PIEM salue en revanche l'évolution positive s'agissant des stratégies de réduction de la pauvreté et de promotion de l'égalité de genre. L'OIT devrait s'employer plus activement à améliorer l'efficacité, la durabilité et l'impact de ses projets, et intégrer à ses interventions la promotion de ses valeurs fondamentales que sont l'égalité, l'inclusion, les normes, le dialogue social et le tripartisme, en particulier dans le cadre de son action face aux problèmes socio-économiques provoqués par la pandémie. À cet égard, le groupe des PIEM soutient la recommandation 2.
80. Prenant note des préoccupations exprimées quant à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD), le groupe des PIEM considère que l'OIT peut contribuer de manière importante à limiter les conséquences néfastes de la pandémie de COVID-19 et devrait améliorer encore son agilité organisationnelle, la cohérence de ses interventions et son efficacité. Le groupe des PIEM approuve le projet de décision.
81. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Malawi remercie le Bureau de l'évaluation des mesures qu'il a prises pour continuer de s'acquitter de sa mission dans le difficile contexte de la pandémie de COVID-19 et prend note du processus suivi pour choisir les thèmes devant faire l'objet d'une évaluation de haut niveau. Le dialogue social est un outil précieux pour l'Afrique face aux problèmes qu'elle rencontre en raison de la pandémie. L'orateur prend note des éléments d'évaluation de la voie à suivre pour élaborer la stratégie après-COVID-19 de l'OIT, accueille avec satisfaction les mesures axées sur l'adaptation qui sont proposées et demande au Bureau d'aider les pays africains à réaliser les PPTD qui ciblent spécifiquement les groupes vulnérables, en particulier les femmes et les enfants. La mise en œuvre de l'appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain pour sortir de la crise du COVID-19 devrait être une priorité pour l'OIT. Le groupe de l'Afrique souscrit au projet de décision.
82. **Un représentant du Directeur général** (directeur, Bureau de l'évaluation (EVAL)) remercie les intervenants pour leurs commentaires, qui aideront le Bureau de l'évaluation à améliorer son travail. Des progrès notables ont été réalisés pour tous les indicateurs, mais ils n'ont été que modestes pour celui relatif aux évaluations d'impact, car dans bien des cas les ressources allouées aux projets ne permettent de réaliser

qu'une simple évaluation de la performance. Le Bureau de l'évaluation a apporté son appui à des évaluations d'impact plus complètes lorsqu'un intérêt en ce sens avait été exprimé, mais ces évaluations ont été menées à des fins d'apprentissage plutôt que de responsabilisation. Elles ont été conduites directement par les départements techniques concernés, avec l'appui technique du Bureau de l'évaluation. L'orateur rappelle que la prolongation d'un an de la Stratégie d'évaluation pour 2018-2021 permettra de consolider le travail déjà accompli et d'intégrer dans la nouvelle stratégie les conclusions de l'évaluation indépendante de la fonction d'évaluation du BIT qui sera réalisée en 2022. Dix-neuf cibles ont été ajoutées afin de faciliter la transition vers la nouvelle stratégie d'évaluation.

- 83.** En réponse à une question du groupe des employeurs, l'orateur indique qu'il serait pratiquement impossible de donner le détail de toutes les utilisations qui sont faites des conclusions des évaluations. Un certain nombre d'exemples sont fournis dans le rapport. En outre, les conclusions de 83 pour cent des évaluations de haut niveau ont été prises en compte dans le rapport sur l'exécution du programme 2018-19, et deux évaluations de haut niveau sur trois l'ont été dans le programme et budget pour 2022-23 et le Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025. De plus, le Bureau s'appuie sur les recommandations de nombreuses évaluations de projets pour mener ses travaux et les prend dûment en considération: 90 pour cent des fonctionnaires responsables donnent suite aux recommandations issues des évaluations, des mesures étant mises en œuvre dans 78 pour cent des cas. Le Comité consultatif d'évaluation, qui n'est pas placé sous l'autorité du Bureau de l'évaluation, peut contrôler la suite donnée aux recommandations des évaluations de haut niveau. L'orateur indique qu'il va s'entretenir avec le président du comité pour savoir s'il serait possible d'associer des représentants des travailleurs et des employeurs aux travaux du comité.
- 84.** En ce qui concerne l'achèvement des évaluations, le Bureau de l'évaluation donne la priorité aux évaluations indépendantes afin de garantir un contrôle adéquat de son travail et affiche en la matière un niveau élevé de conformité. Pour les évaluations internes, le taux de conformité est passé de 45 à 65 pour cent, et le taux d'achèvement des évaluations indépendantes dans les délais prévus n'a baissé que de 10 pour cent du fait de la pandémie de COVID-19 (il était de 100 pour cent l'année précédente). Des progrès notables ont également été réalisés s'agissant des évaluations groupées, malgré les réticences initiales: sur quatre ans, les besoins d'évaluation de 80 projets ont été couverts dans le cadre de 20 évaluations groupées, ce qui a allégé la charge de travail du Bureau et favorisé une utilisation toujours plus efficiente des ressources. En réponse aux observations formulées par le groupe des PIEM, l'orateur confirme que le Bureau de l'évaluation travaille sur des évaluations conjointes en collaboration avec d'autres organisations du système des Nations Unies, notamment dans le cadre du financement de l'action face au COVID-19 et des ODD, et participe activement à la Coalition mondiale pour l'évaluation de la réponse à la COVID-19 mise en place par la Direction de la coopération pour le développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques. Plusieurs groupes ont salué les efforts d'évaluation déployés dans le cadre de l'action face à la pandémie de COVID-19 et les initiatives prises par le Bureau de l'évaluation pour tirer les premiers enseignements de l'action de l'OIT face à la pandémie. S'il est trop tôt pour porter une appréciation définitive à cet égard, on observe à ce stade une tendance positive sur plusieurs aspects de la réponse. L'évaluation de haut niveau de la réponse au COVID-19 qui sera réalisée en 2022 examinera de façon plus approfondie les mesures prises par le Bureau pour adapter ses méthodes, ainsi que les résultats obtenus.

85. En réponse aux questions du groupe des travailleurs, l'orateur évoque les mesures prises pour que la mission de l'OIT en matière de travaux normatifs et de dialogue social soit mieux prise en compte dans les évaluations, un élément mis en évidence dans l'évaluation indépendante de la fonction d'évaluation du BIT réalisée en 2016, mais qui n'avait guère été souligné auparavant. Pendant la période considérée, 95 pour cent des évaluations de projets ont fourni des informations à caractère évaluatif sur les activités normatives et de promotion des normes, et 100 pour cent l'ont fait sur le tripartisme, mais les conclusions montrent en effet que les efforts déployés dans le cadre des projets évalués pour promouvoir les normes de l'OIT et le dialogue social sont insuffisants. Ce constat illustre combien il est important de suivre l'évolution des performances, et ces chiffres se révéleront utiles à long terme.
86. En ce qui concerne la partie II du document, le représentant du Directeur général (directeur, EVAL) indique que l'efficacité et les résultats globaux de l'OIT sont évalués à partir des rapports d'évaluation. Le Bureau de l'évaluation ne peut pas dresser un tableau précis unique de la performance globale de l'OIT, mais les rapports d'évaluation lui permettent d'évaluer indirectement les progrès réalisés par l'Organisation par rapport à 26 indicateurs de performance. Le Bureau de l'évaluation utilise cette méthode depuis huit ans pour établir ses rapports sur la performance de l'OIT, et il est désormais possible de voir les tendances qui se dégagent des résultats. Les chiffres qui figurent dans le document pourraient donner à penser que la performance connaît d'importantes variations. Cela est dû au fait que les notes de performance sont calculées en utilisant le résultat médian et non le résultat moyen. On constate que la performance s'est améliorée en 2020, mais affiche un léger recul en 2021. Comme les données devaient être communiquées en juin 2021, les calculs ont été effectués à partir d'un échantillon limité, et le Bureau de l'évaluation espère que les chiffres montreront un niveau de performance similaire à celui de 2020 lorsque l'ensemble des données de l'année 2021 pourront être évaluées.
87. Répondant à une demande du groupe des employeurs, l'orateur explique que certains thèmes devant faire l'objet d'une évaluation de haut niveau ne figurent pas dans le plan de travail glissant, car le Bureau demande que soient approuvées uniquement les évaluations à réaliser en 2022 et 2023. Les thèmes devant faire l'objet d'une évaluation en 2024 et 2025 ne figurent qu'à titre indicatif et seront discutés l'année suivante.

Décision

88. **Le Conseil d'administration approuve les recommandations figurant dans le rapport d'évaluation annuel 2020-21 (paragraphe 11 et 92 du document GB.343/PFA/9) en vue de leur mise en œuvre par le BIT.**

(GB.343/PFA/9, paragraphe 95)

10. Évaluations de haut niveau des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent (GB.343/PFA/10)

89. **Le porte-parole du groupe des employeurs** fait observer que l'évaluation de haut niveau de la stratégie et des mesures adoptées par l'OIT en vue de promouvoir une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre a justement mis en évidence l'intérêt majeur que revêt la question des compétences pour les organisations d'employeurs, mais qu'elle ne contient aucune recommandation pour mettre au cœur de la stratégie une action visant à remédier aux déficits de compétences. La recommandation 6 devrait

inclure une évaluation des besoins du marché du travail et la promotion de politiques appropriées concernant les migrations de main-d'œuvre afin que les effets soient plus mesurables. En ce qui concerne la cohérence, le Bureau devrait réfléchir à exploiter les synergies et les possibilités qu'offrent les activités des mandants, pour collaborer notamment avec les entreprises à l'amélioration des cadres réglementaires, de façon à favoriser la mobilité de la main-d'œuvre et à lutter contre les pratiques de recrutement abusives. Pour ce qui est de la recommandation 3, les projets visant à assurer la pérennité de la coopération pour le développement devraient inclure des mesures permettant aux partenaires sociaux de s'approprier davantage les interventions de l'OIT ainsi que des activités de renforcement des capacités à leur avantage.

- 90.** À propos de l'évaluation de haut niveau des initiatives de l'OIT portant sur l'égalité entre hommes et femmes et l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité, le groupe des employeurs considère que la qualité et la méthode suivie posent question. Les principaux résultats ne tiennent pas compte des réels efforts institutionnels déployés, et les recommandations sont trop générales pour donner lieu à des améliorations tangibles dans les activités de l'OIT. Il n'est fait mention dans l'évaluation ni de la décision du Conseil d'administration d'introduire dans le programme et budget pour 2020-21 un résultat stratégique spécifique consacré à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination, ni de la manière dont l'OIT a aidé les organisations d'employeurs et de travailleurs à favoriser l'égalité entre hommes et femmes. L'évaluation contient en outre peu d'informations sur le travail de la Coalition internationale pour l'égalité salariale et sur les activités de renforcement des capacités organisées au Centre international de formation de l'OIT. Sachant que pour le résultat principal 8, il est fait état d'un manque de suivi systématique et de rapports sur certains objectifs des programmes de promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'intervenant demande si le Bureau dispose d'un mécanisme à cette fin. Pour ce qui est de l'efficacité, le Bureau devrait trouver des synergies entre les bureaux extérieurs pour éviter de dupliquer les efforts et utiliser au mieux les ressources. L'intervenant se demande comment les évaluateurs ont pu conclure que les activités de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes étaient limitées par l'absence d'une stratégie globale, quand cette question fait l'objet d'un résultat stratégique du programme et budget pour 2020-21, du Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025 et du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021. La réponse du Bureau sera probablement plus efficace pour améliorer le travail de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes et il faudrait donc la privilégier par rapport aux recommandations de l'évaluation afin d'éviter de créer des stratégies et des plans d'action parallèles. Le groupe des employeurs propose donc de modifier le projet de décision en y incluant une référence aux «réponses du Bureau ainsi [qu'aux] orientations formulées pendant la discussion à des fins de suivi».
- 91.** Concernant l'évaluation indépendante de haut niveau des activités menées par l'OIT au Bangladesh, au Népal, au Pakistan et à Sri Lanka, l'intervenant fait observer que de nombreux points traduisent des préoccupations déjà soulevées par le groupe des employeurs, mais que le Bureau semble peu enclin à donner suite aux recommandations formulées lors des évaluations antérieures. Pour ce qui est de la pertinence, et plus particulièrement du résultat 2, il rappelle que le renforcement des capacités des organisations d'employeurs à examiner les problématiques pertinentes du marché du travail est une responsabilité partagée et qu'un soutien doit y être apporté dans tous les résultats stratégiques. S'agissant de la cohérence, et notamment du résultat 6, compte tenu de la disponibilité limitée des ressources pouvant être déployées dans les domaines qui ont le plus besoin du soutien de l'OIT, le Bureau devrait consulter davantage les donateurs afin de mieux aligner les priorités et les besoins des mandants sur ceux des

donateurs. Le Bureau devrait également évaluer la capacité des bureaux de pays de l'OIT à créer l'espace qui doit être alloué aux mandants dans le système des Nations Unies pour le développement. L'intervenant se félicite de la recommandation 1, qui exprime clairement la nécessité d'aligner les projets futurs et les ressources à leur allouer sur les besoins et les capacités des partenaires sociaux, et de renforcer les capacités institutionnelles des organisations d'employeurs et de travailleurs. Le groupe des employeurs n'est toutefois pas d'accord avec la recommandation 5, puisque les relations avec les partenaires sociaux font partie des responsabilités premières des spécialistes qui agissent comme interlocuteurs directs.

- 92. La porte-parole du groupe des travailleurs** regrette que l'évaluation relative aux migrations de main-d'œuvre n'ait pas inclus le mandat normatif de l'OIT dans ce qui fait sa valeur ajoutée. Le travail de l'OIT sur les migrations doit être axé autour de la protection des droits des travailleurs migrants, conformément aux normes internationales du travail. Le groupe des travailleurs est également d'avis qu'il y a un chevauchement entre les activités de l'OIT et celles de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), et qu'il faudrait mieux répartir les responsabilités en tenant compte du mandat de chacune de ces organisations. L'intervenante remercie le Bureau pour ses initiatives visant à atténuer les effets de la pandémie de COVID-19 sur les travailleurs migrants et souscrit à la recommandation 6, dans laquelle l'OIT est invitée à redoubler d'efforts pour relever les défis que pose le COVID-19 pour la protection sociale des travailleurs migrants et des réfugiés. Le Bureau devrait maintenant s'attacher à accélérer la ratification des conventions relatives aux travailleurs migrants et à faire face à la surcharge de travail et au manque de personnel possédant des compétences techniques suffisantes en matière de migration de main-d'œuvre. L'intervenante souscrit à la recommandation 1 de l'évaluation sur les migrations de main-d'œuvre, qui permettra d'accroître la visibilité de l'OIT et de mieux faire connaître sa vision, ses activités et sa position au sein du système des Nations Unies. Elle salue l'adoption de la nouvelle stratégie quinquennale dans le cadre de l'Initiative pour le recrutement équitable et la mise en place de la plateforme d'échange de connaissances en la matière, car cela aidera les mandants à mettre en œuvre les normes et directives de l'OIT. Il faut mettre davantage l'accent sur la protection des travailleurs migrants dans le cadre de recrutements transfrontières, notamment en imposant des sanctions en cas de perception de frais injustifiés, ainsi que sur la prévention de la fuite des cerveaux.
- 93.** L'intervenante souscrit à la déclaration des employeurs. Elle déplore que l'évaluation de haut niveau des initiatives de l'OIT portant sur l'égalité entre hommes et femmes et l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité ait été mise en ligne dans son intégralité quelques jours seulement avant son examen par le Conseil d'administration. La pandémie de COVID-19 a fait perdre les maigres avancées obtenues dans ce domaine, qui est une priorité essentielle pour l'OIT. L'évaluation rappelle donc à point nommé combien il est urgent de mettre en œuvre les transformations préconisées dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail s'agissant de l'égalité entre hommes et femmes. L'intervenante déplore également que les résultats des programmes par pays liés à la ratification et à l'application des normes internationales du travail aient été parmi les moins satisfaisants pour ce qui est de la prise en compte de la question de l'égalité entre hommes et femmes, et elle prie le Bureau de remédier à ces lacunes à l'avenir. Le Bureau devrait également accroître la visibilité de l'OIT sur les questions d'égalité entre hommes et femmes, y compris au sein du système des Nations Unies, en mettant en avant la valeur ajoutée apportée par le mandat normatif de l'Organisation et par le dialogue social. Le soutien au renforcement des capacités envisagé dans la recommandation 2 devrait cibler en priorité les institutions du travail, et promouvoir par exemple l'inclusion de clauses

relatives à l'égalité entre hommes et femmes dans les conventions collectives. Les femmes ont tout particulièrement subi les effets de la transition vers le télétravail pendant la pandémie, et le Bureau devrait donc, dans le cadre de la mise en œuvre de la recommandation 4, évaluer les effets du télétravail non seulement sous l'angle quantitatif mais également sous l'angle qualitatif. Lors de la conception du prochain plan d'action, le Bureau devrait prendre en considération la réponse qui a été la sienne ainsi que les recommandations pertinentes de l'évaluation et les mesures déjà définies pour accélérer les progrès au regard des indicateurs spécifiques du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021.

94. Le groupe des travailleurs se félicite de l'évaluation indépendante de haut niveau des activités menées par l'OIT au Bangladesh, au Népal, au Pakistan et à Sri Lanka. Il souscrit à la recommandation 1, considérant que la plus grande partie du temps et des ressources des PPTD est actuellement allouée aux gouvernements nationaux, alors que le soutien au renforcement des capacités devrait être réparti plus équitablement entre les mandants tripartites. Des mesures urgentes s'imposent pour améliorer la capacité des PPTD à promouvoir le dialogue social et les normes internationales du travail et pour mieux intégrer les questions environnementales dans la programmation par pays. La conclusion de l'évaluation selon laquelle certaines procédures institutionnelles de l'OIT ont entravé la concrétisation des résultats des PPTD doit être prise en compte dans le cadre de la politique des ressources humaines, car cette question dépasse le mandat des bureaux régionaux. Afin de répondre aux besoins des mandants, le Bureau doit recruter du personnel qualifié, lui offrir des perspectives de carrière et le fidéliser, et le groupe des travailleurs accueille donc avec satisfaction les recommandations 6 et 8. Prenant note des priorités citées dans la recommandation 3, concernant la reprise socioéconomique après la crise du COVID-19, l'intervenante insiste sur l'importance de la protection sociale et de la sécurité et de la santé au travail, et elle invite le Bureau à prendre en considération les normes internationales du travail, le dialogue social et les questions environnementales dans le soutien qu'il apporte aux mandants en vue de combler les lacunes mises en évidence dans l'évaluation. Le groupe des travailleurs soutient le projet de décision tel que modifié par le groupe des employeurs.
95. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement de l'Eswatini souligne que les recommandations contenues dans le rapport devraient être déterminantes pour la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025), du programme et budget pour 2022-23 et du Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025.
96. S'agissant de l'évaluation sur les migrations de main-d'œuvre, l'intervenant est aussi d'avis qu'il faudrait définir clairement le rôle de l'OIT dans la gouvernance des migrations pour éviter tout chevauchement avec le rôle incombant à d'autres organismes internationaux et pour garantir une meilleure utilisation de ressources limitées. La coopération pour le développement dans le domaine des migrations de main-d'œuvre devrait être alignée sur les priorités de l'OIT dans ce domaine et se concentrer sur le recrutement équitable, la protection sociale, la non-discrimination et la lutte contre les stéréotypes à l'égard des travailleurs migrants. L'intervenant demande pourquoi le Bureau n'a réalisé que huit études détaillées, dont deux seulement incluent des pays d'Afrique, alors qu'une étude détaillée portant sur toutes les régions aurait donné des résultats plus équilibrés. L'action menée par l'OIT pour assurer une gouvernance juste et efficace des migrations de main-d'œuvre doit faire partie intégrante des mesures de relèvement au sortir de la crise du COVID-19, notamment dans les pays de destination. Pour pérenniser les avancées obtenues dans le domaine des migrations de main-d'œuvre, le Bureau doit prendre en

considération toutes les recommandations formulées dans l'évaluation, et notamment les recommandations 1, 2, 5 et 6 concernant l'Afrique.

- 97.** À propos de l'évaluation des initiatives portant sur l'égalité entre hommes et femmes et l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité, l'intervenant réaffirme l'attachement du groupe de l'Afrique à la prise en compte systématique de l'égalité entre hommes et femmes dans la conception, le développement et la mise en œuvre des programmes et stratégies de l'OIT et il salue l'accent mis sur le renforcement des capacités des mandants à favoriser l'égalité entre hommes et femmes. Il estime qu'il faudrait intégrer les ODD dans les nouveaux PPTD afin d'assurer la prise en compte des principes d'égalité entre hommes et femmes, de non-discrimination et de transition juste vers la durabilité environnementale. L'intervenant demande si les instruments de diagnostic visant à soutenir la planification, le suivi et l'évaluation des PPTD au regard des ODD sont utilisés pour l'analyse des questions d'égalité entre hommes et femmes. Il souscrit aux recommandations formulées dans l'évaluation et note avec satisfaction que le Bureau a déjà commencé à les mettre en œuvre. Le groupe de l'Afrique soutient le projet de décision et peut souscrire à l'amendement proposé par le groupe des employeurs.
- 98. S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, un représentant du gouvernement du Chili souscrit à l'idée selon laquelle l'action de l'OIT dans le domaine des migrations de main-d'œuvre est unique en raison de la valeur ajoutée qu'elle tire du tripartisme et du dialogue social. L'OIT devrait développer des partenariats pour accroître sa visibilité et consolider son rôle de chef de file dans le domaine des migrations de main-d'œuvre et du recrutement équitable, sans refaire ce qui est fait par d'autres organisations. Elle devrait également démontrer l'effet de ses actions sur le terrain, en travaillant à un plan de durabilité et de suivi approprié fondé sur des données. Le GRULAC se félicite de la coopération pour le développement et de l'assistance technique assurées par l'OIT aux niveaux national et régional, notamment pendant la pandémie de COVID-19, et encourage le Bureau à continuer de renforcer les capacités des équipes techniques des bureaux extérieurs.
- 99.** Le GRULAC salue les actions menées par l'OIT dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination. Le groupe juge qu'inclure l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination dans les indicateurs de programme et dans les programmes et budgets pour 2016-2021 était important et conforme au mandat de justice sociale de l'Organisation. Il salue en particulier les efforts tripartites et le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021, qui sont dans le droit fil de la Déclaration du centenaire, de l'appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19, et de la ratification de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, par huit États Membres. Le groupe insiste pour que l'OIT continue de maintenir la cohérence entre ses plans et stratégies, noue des partenariats interinstitutions et mette en œuvre des programmes visant à promouvoir l'accès des femmes au marché du travail et la représentation des femmes à des postes d'influence dans les sphères politique et sociale. Le GRULAC soutient le projet de décision tel que modifié par le groupe des employeurs.
- 100. Un représentant du gouvernement du Bangladesh** prie instamment le Bureau d'analyser les causes des points faibles mis en évidence par les évaluations, notamment ceux relatifs à l'efficacité et à l'impact probable et la pérennité, et de prendre des mesures pour y remédier, en tenant compte des contextes nationaux et régionaux. Afin de promouvoir une gestion efficace des migrations de main-d'œuvre, le Bureau devrait renforcer le soutien technique qu'il apporte aux États Membres pour l'amélioration des compétences et le recrutement équitable d'une main-d'œuvre potentiellement

composée de travailleurs migrants. Il devrait également nouer des partenariats avec les parties prenantes dans les pays d'origine et les pays de destination pour aider les travailleurs rentrant dans leur pays, notamment dans le contexte de la pandémie de COVID-19. L'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation de ces dernières doivent être une priorité absolue au sein de la structure tripartite de l'OIT, qui doit être tenue de rendre des comptes si l'on veut que les effets soient visibles. Le Bureau devrait corriger ses procédures institutionnelles pour que l'action menée dans le cadre des PPTD soit plus efficace, en étroite consultation avec les partenaires tripartites au niveau des pays. S'agissant du PPTD du Bangladesh, l'intervenant demande au Bureau de renforcer son appui technique et de mobiliser les ressources mondiales pour accélérer les progrès dans la concrétisation du travail décent dans le monde.

- 101. Une représentante du gouvernement du Pakistan** marque son accord avec les recommandations formulées dans l'évaluation de haut niveau des PPTD dans quatre pays d'Asie du Sud, considérant qu'elles devraient aider à améliorer encore les activités de l'OIT au sein des pays. Le Pakistan apprécie le soutien apporté par le bureau de pays de l'OIT. Le soutien international est crucial pour une reprise réussie, centrée sur l'humain, après la pandémie, et l'OIT peut apporter une contribution essentielle à l'amélioration des résultats en matière de création et de protection des emplois, de protection sociale et de conditions de travail décentes.
- 102. Un représentant du Directeur général** (directeur, Bureau de l'évaluation (EVAL)), en réponse aux questions de méthode, explique que les évaluations de haut niveau sont effectuées par une équipe indépendante de consultants externes, conformément à la politique d'évaluation du BIT et des protocoles existants. Le Bureau de l'évaluation travaille avec ces consultants pour garantir la qualité et l'exactitude des évaluations, mais il n'en change pas les conclusions. Les équipes d'évaluation analysent les sujets en combinant différentes méthodes de collecte de données, parmi lesquelles l'examen de données secondaires, des enquêtes et des études de cas. Ces dernières impliquent généralement des visites sur le terrain, qu'il a fallu remplacer par des entretiens virtuels du fait des restrictions imposées par la pandémie de COVID-19. Malgré les limites inhérentes à une telle approche, il a été possible de recueillir suffisamment de données pour valider toutes les conclusions des évaluations par triangulation. S'agissant des études de cas, il est possible que l'Afrique ait été sous-représentée dans les évaluations, et ce sera rectifié dans les évaluations suivantes. L'intervenant fait observer que le document GB.343/PFA/10 n'est qu'un bref résumé; il ne rend pas justice à la richesse des rapports d'évaluation complets, qui comptent généralement entre 80 et 100 pages. Par exemple, en ce qui concerne l'évaluation des actions menées dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes et l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité, le rapport complet contient les détails demandés par le groupe des employeurs sur les activités des employeurs et le renforcement des capacités. Les rapports d'évaluation complets ont été publiés une première fois en ligne le 12 octobre 2021, et leur version entièrement formatée a été publiée le 29 octobre 2021.
- 103. Une autre représentante du Directeur général** (directrice, Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY)) confirme, en réponse aux commentaires qui ont été faits sur la partie II du rapport, que l'OIT dispose de mécanismes permettant de suivre les progrès accomplis au regard des indicateurs relatifs à l'égalité entre hommes et femmes au titre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021. Il existe également un mécanisme portant sur les propositions de programme et de budget. Le groupe des employeurs a fait observer à juste titre que l'on avait introduit dans le programme et budget pour 2020-21 un résultat stratégique intitulé «l'égalité des genres et l'égalité de chances et de traitement pour

tous dans le monde du travail», ainsi qu'un marqueur de genre et de non-discrimination pour tous les résultats stratégiques, aux exigences plus strictes que l'ancien élément transversal déterminant relatif à l'égalité entre hommes et femmes. L'action menée par le Bureau a montré combien il était important de mettre en place une théorie du changement qui associe les engagements de haut niveau sur l'égalité entre hommes et femmes présentés dans la Déclaration du centenaire et l'appel mondial à l'action avec le plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes et le programme et budget pour que le Bureau puisse agir plus efficacement. Le Bureau est en train de définir et de mettre en place des méthodes rapides pour déclencher des chaînes de changements afin d'obtenir les résultats escomptés dans différents pays et régions, en tenant compte de leurs contextes particuliers.

- 104.** S'agissant de la préoccupation qui s'est exprimée à propos du fait que les résultats des programmes par pays en rapport avec la ratification et l'application des normes internationales du travail ont été parmi les moins satisfaisants pour ce qui est de la prise en compte de la question de l'égalité entre hommes et femmes, les raisons et les solutions possibles sont à l'examen avec le Département des normes internationales du travail. Une des explications possibles pourrait être que les spécialistes des normes ne prennent en compte que les normes qui font explicitement référence à la question de l'égalité entre hommes et femmes, alors que la ratification et la mise en œuvre de nombreuses autres normes, concernant par exemple la protection sociale, la transition vers l'économie formelle ou encore la fixation d'un salaire minimum, ont clairement aussi une dimension d'égalité hommes-femmes et une incidence sur les politiques. Pour ce qui est du renforcement de la visibilité de l'OIT au sein du système des Nations Unies et, plus globalement, du système multilatéral concernant la question de l'égalité entre hommes et femmes, le Bureau va s'appuyer sur les leçons tirées des partenariats passés et actuels afin d'orienter ses recherches de partenariat de manière plus stratégique à l'avenir. L'instrument de diagnostic utilisé pour élaborer la nouvelle génération de PPTD intègre en effet la question de l'égalité entre hommes et femmes; début 2022, le Bureau évaluera cet exercice et son impact en matière d'égalité entre hommes et femmes. S'agissant de la responsabilisation et de la concrétisation de l'égalité entre hommes et femmes et de l'autonomisation économique des femmes, le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021 contient des indicateurs relatifs à la responsabilisation et à l'engagement de la direction, qui sont essentiels pour que l'impact soit visible et pérenne. En réponse à une demande que le Conseil d'administration a formulée à sa 340^e session, le Bureau a publié un document d'information sur les mesures visant à accélérer les progrès au regard des indicateurs spécifiques du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021, y compris sur l'engagement de la direction⁷. Les discussions périodiques et en lien avec cette question au sein de l'équipe globale de direction de l'OIT ont encouragé une concurrence positive et la mise en commun des bonnes pratiques entre les directeurs régionaux, et devraient aider à comprendre pourquoi les progrès au regard de certains indicateurs sont plus rapides dans certaines régions.

Décision

- 105.** 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.343/PFA/10 (paragraphe 26-37, 78-90

⁷ GB.343/INS/INF/3.

et 112-132), les réponses du Bureau ainsi que les orientations formulées pendant la discussion à des fins de suivi, et de veiller à une mise en œuvre appropriée.

(GB.343/PFA/10, paragraphe 142, tel que modifié par le Conseil d'administration)

11. Questions relatives au Corps commun d'inspection (GB.343/PFA/11)

106. 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 11 octobre 2021.

107. 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 19 octobre 2021.

Décision

108. Le Conseil d'administration prend note des informations contenues dans les documents GB.343/PFA/11, GB.343/PFA/11/REF/1 et GB.343/PFA/11/REF/2 et donne des orientations au Bureau.

(GB.343/PFA/11, paragraphe 21)

Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance ⁸

109. Le groupe des travailleurs fait sienne la position du Bureau en ce qui concerne les recommandations portant sur l'examen de la fonction d'enquête dans le système des Nations Unies et sur le processus de consultation en cours (recommandation 3), étant donné que les dispositions relatives au règlement des différends liés à un harcèlement font l'objet d'un accord collectif qui devrait être renégocié pour toute modification. Il souscrit aussi à l'avis du Bureau en ce qui concerne la fixation de limites à la durée du mandat des chefs auditeurs internes et l'incompatibilité de cette modification avec le Statut et le Règlement du personnel de l'OIT.

110. Le groupe des travailleurs partage en outre la position du Bureau en ce qui concerne le rapport sur les politiques et plateformes d'appui à la formation, en particulier la recommandation 6 sur les plateformes externes, qui n'a pas été acceptée en raison de préoccupations quant à l'efficacité, à l'amélioration de l'apprentissage et à un manque de diversité dans le contenu des cours externes. Toute réflexion sur une approche plus collaborative en matière de renforcement des capacités au sein du système des Nations Unies doit tenir compte du rôle unique du Centre de formation de l'OIT à Turin au niveau international en ce qui concerne le renforcement des capacités des mandants de l'OIT.

111. Le groupe des travailleurs convient que le rapport sur le partage des locaux dans le système des Nations Unies va au-delà du sujet initial en faisant intervenir des considérations liées à la réforme de l'ONU, et soutient par conséquent la position du Bureau sur les recommandations. Il réaffirme la nécessité de permettre aux organisations de travailleurs d'accéder librement aux locaux communs de l'ONU et de l'OIT et, plus généralement, l'importance de garantir le respect de la nature tripartite de

⁸ 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'OIT et du mandat fondé sur les droits dont elle est investie dans le cadre de la réforme de l'ONU, en particulier au niveau des pays.

112. La structure tripartite de l'OIT revêt également de l'importance lors des discussions visant à renforcer la collaboration en matière de partenariats public-privé au sein du système des Nations Unies. Malgré tout l'intérêt que peuvent présenter les enseignements tirés des meilleures pratiques des organismes des Nations Unies, le groupe n'est favorable à aucune tentative d'administration centralisée des partenariats public-privé qui risquerait de faire fi du mécanisme interne de l'OIT, dont l'un des critères est le respect par les entreprises des valeurs de l'OIT et des normes internationales du travail. Quant à la gestion du risque institutionnel, le groupe des travailleurs partage l'avis du Bureau et considère que la fréquence des discussions du Conseil d'administration à ce sujet est satisfaisante.
113. Enfin, le groupe des travailleurs approuve les observations formulées par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) et le Bureau au sujet des recommandations relatives au multilinguisme, notamment le refus d'accepter deux recommandations étant donné que d'autres dispositions institutionnelles ont été prises en la matière, et note avec satisfaction que l'OIT a nommé une personne référente pour le multilinguisme au sein du CCS.
114. **Le gouvernement de la Colombie** fait observer qu'il aurait souhaité voir figurer dans le document GB.343/PFA/11 et les deux documents de référence de plus amples informations sur les recommandations qui n'ont pas été acceptées et les raisons justifiant leur refus.

Segment du personnel

12. Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel

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

13. Amendements au Statut du personnel

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

14. Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025 (GB.343/PFA/14)

115. **La porte-parole du groupe des employeurs** fait observer que la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025 est inadaptée pour de multiples raisons. Le document ne présente aucune approche concrète sur laquelle l'OIT pourrait se fonder pour effectivement garantir que la composition de son personnel correspond davantage aux besoins des mandants et permet de mieux répondre à ces besoins. Aucune des principales réalisations attendues n'a trait à l'importance que revêt la connaissance pratique du monde du travail et des mandants pour rééquilibrer et renforcer la diversité de l'OIT. Les indicateurs clés visant à suivre les progrès accomplis sur le plan des réalisations attendues ne permettent pas de mesurer la performance de l'OIT dans les domaines d'intervention. L'oratrice demande à nouveau au nom de son groupe des informations sur l'état d'avancement du recensement des compétences, afin de comprendre les besoins de personnel, de cerner les compétences existantes et d'être en

mesure d'apporter des contributions pertinentes. Ce recensement devrait comprendre une évaluation interne des capacités et des limites de l'OIT ainsi qu'un examen de l'environnement extérieur afin d'analyser les besoins des mandants. Il devrait aussi couvrir les fonctions de services tels que les ressources humaines pour déterminer si les départements du BIT qui fournissent des services d'appui au personnel de première ligne possèdent les compétences nécessaires pour répondre de manière satisfaisante aux besoins du destinataire final. La section du document consacrée aux enseignements tirés n'apporte pas une analyse exhaustive des succès et des échecs de la précédente stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines. S'agissant de la planification des effectifs, le Bureau devrait adopter une approche plus volontariste et plus stratégique, renforcée par un recensement des talents disponibles à l'échelle de l'Organisation, y compris des profils de compétences du personnel à tous les niveaux.

- 116.** Le domaine d'intervention relatif à la prévision des besoins futurs de personnel ne définit pas de mesure ou de réalisation attendue visant à garantir la continuité des activités de l'Organisation ou à préserver les connaissances institutionnelles. Étant donné que la plupart des départs à la retraite concernent de hauts fonctionnaires du BIT possédant un savoir institutionnel immense, il est essentiel d'assurer une transition et un transfert des responsabilités structurés pour éviter des perturbations importantes et des problèmes d'efficacité dans les activités de l'OIT. La diversité au sein du personnel du BIT devrait être plus grande et comprendre des éléments tels que l'âge, la religion, l'appartenance ethnique, l'expérience et les compétences spécialisées. Le groupe des employeurs souhaite savoir pourquoi certains postes financés par le budget ordinaire sont restés vacants pendant des périodes anormalement longues, et quelles mesures prend le Bureau pour remédier à ces goulets d'étranglement. Le Bureau pourrait demander des comptes aux responsables habilités à choisir les candidats, et prendre des mesures correctives pour résorber les retards. Les mécanismes révisés pour la mobilité fonctionnelle et géographique devraient promouvoir la mobilité en tant que partie intégrante de l'évolution de carrière.
- 117.** Les responsables hiérarchiques doivent être formés et répondre en dernier ressort de l'engagement de leur équipe, les bonnes performances devant être reconnues et l'insuffisance professionnelle devant faire l'objet de mesures. Ils doivent également bénéficier d'un appui adapté sur le plan administratif et en termes de temps et de ressources disponibles pour pouvoir répondre de la performance du personnel. Il est nécessaire de maintenir un équilibre sain entre d'une part la fourniture d'outils et la définition des processus et des tâches assignées aux responsables, et d'autre part l'engagement accru des responsables auprès du personnel. De plus grands efforts sont nécessaires pour aider les fonctionnaires qui effectuent une transition vers un rôle d'encadrement afin d'évaluer leurs forces et leurs déficits de compétences et de leur permettre d'acquérir les connaissances nécessaires. S'agissant du domaine d'intervention relatif à un lieu de travail sous le signe du respect et de l'éthique, le BIT devrait renforcer son approche visant à permettre au personnel, à tous les niveaux, de s'orienter dans les dilemmes éthiques et de répondre aux attentes les plus élevées en matière de conduite au travail. Le groupe des employeurs prie le Bureau de prévoir, au nombre des principales réalisations attendues, une formation obligatoire sur l'éthique et le harcèlement pour l'ensemble du personnel. Le Bureau doit aussi améliorer de façon plus volontariste l'expérience des ressources humaines pour le personnel, en procédant à un examen des services des ressources humaines et de leurs capacités à recenser les lacunes, à accroître leur réactivité, à améliorer les conditions de service et à prendre en

compte la santé et le bien-être du personnel. La porte-parole du groupe des employeurs propose de modifier le projet de décision comme suit:

Le Conseil d'administration approuve la Stratégie en matière de ressources humaines 2022-2025 et demande au Bureau de la mettre en œuvre en tenant compte des orientations fournies, et de définir des réalisations claires pour attirer, recruter et fidéliser un personnel plus divers possédant une expérience qui présente un intérêt pour les trois groupes de mandants, y compris parmi les groupes cibles tels que les femmes, les jeunes et les jeunes professionnels, les ressortissants de pays sous-représentés et les personnes en situation de handicap.

- 118. Le porte-parole du groupe des travailleurs** fait savoir que son groupe soutient pleinement la stratégie proposée en matière de ressources humaines et en particulier les efforts prévus pour garantir que les conditions d'emploi des collègues chargés des projets de coopération pour le développement sont alignées sur celles du personnel permanent du Bureau. Il invite le Bureau à négocier avec le Syndicat du personnel la mise en place d'un cadre de modalités de travail flexibles. Il est important de trouver le bon équilibre entre contacts virtuels et interactions en présentiel, compte tenu, d'une part, des obstacles qui subsistent au passage à un monde du travail numérisé et, d'autre part, de la nature des travaux de l'OIT et de l'appui à fournir aux mandants. Il est trop tôt pour tirer de nombreuses conclusions concrètes de l'expérience acquise et des méthodes de travail utilisées pendant la pandémie; la crise n'est pas terminée, il est nécessaire de disposer de données empiriques supplémentaires avant d'introduire des changements permanents dans les méthodes de travail.
- 119.** Le groupe des travailleurs soutient les efforts déployés pour répertorier les besoins en compétences actuels et futurs et définir des méthodes plus fiables de planification des effectifs, ces efforts devant aller de pair avec un plan de relève, et appuie l'engagement du Bureau en faveur de la diversité. À cet égard, la principale réalisation attendue concernant la mise en œuvre de stratégies d'information, de formation et d'évolution de carrière à l'intention de groupes cibles déterminés devrait inclure les candidats possédant une expérience qui présente un intérêt pour les trois groupes de mandants. Le groupe des travailleurs pense que la tendance à l'accentuation du déséquilibre entre les sexes aux postes des grades D1 et D2, relevée dans le rapport à mi-parcours sur la mise en œuvre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021, devrait s'inverser au cours de la période 2022-2025. Il est primordial d'entretenir un climat positif et constructif entre le Bureau et le Syndicat du personnel dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision initial.
- 120. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Rwanda recommande au Bureau de prendre des mesures audacieuses pour mettre en œuvre la stratégie, notamment en mobilisant des ressources et en définissant des cibles annuelles claires correspondant à ses objectifs et aux résultats attendus. Il est important de procéder à une évaluation des besoins futurs de personnel qui permettra de répondre aux exigences générales et spécifiques sur les plans régional et national. Les programmes de stage devraient être renforcés afin que les jeunes puissent acquérir de l'expérience et être mieux préparés à postuler avec succès. Le Bureau devrait garantir la mise en œuvre effective de stratégies d'information, de formation et d'évolution de carrière pour les femmes, les hommes, les minorités sous-représentées et les personnes en situation de handicap, conformément aux cibles définies dans le plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes et la stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées. L'orateur souligne que la part de femmes dans la catégorie des

services organiques et les catégories supérieures est toujours de 38 pour cent et qu'elle doit augmenter. Le groupe de l'Afrique adhère au projet de décision initial.

- 121. S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)**, un représentant du gouvernement du Japon salue l'engagement pris par le Bureau de renforcer la fonction Ressources humaines et déclare soutenir les trois grandes priorités de la stratégie. La diversité géographique revêt une importance particulière, y compris pour la bonne exécution des projets de coopération pour le développement par les bureaux de pays de l'OIT. L'orateur encourage donc le Bureau à améliorer la diversité géographique au-delà des cibles fixées et l'engage à envisager d'ajouter dans la stratégie d'autres indicateurs relatifs à la représentation géographique, dont un portant sur les postes des catégories supérieures. Il prie également le Bureau de fournir, dans le document de suivi de la stratégie ou dans un document distinct, des données annuelles détaillées sur la sous-représentation à tous les grades et sur les progrès accomplis. En outre, il propose que des exigences telles qu'une vaste expérience internationale et des compétences linguistiques soient supprimées des descriptions d'emplois génériques si elles ne sont pas nécessaires pour certains postes. Afin d'accroître la diversité du personnel, le Bureau devrait également mettre l'accent sur l'inclusion des personnes handicapées et la parité hommes-femmes; mener une campagne d'information stratégique ciblant les groupes et les nationalités sous-représentés; et sensibiliser à la question de la diversité les responsables hiérarchiques et le personnel participant au processus de recrutement, y compris dans le cadre de formations consacrées à l'examen des préjugés inconscients. De plus, le Bureau devrait rester ouvert aux candidats externes talentueux plutôt que de se concentrer uniquement sur la progression de carrière en interne. La mobilité géographique devrait être encouragée en prenant ce critère en considération dans les décisions relatives à l'accès aux postes de haut niveau à pourvoir au siège. Les travaux de l'OIT au niveau central pourraient également être renforcés en recrutant des membres du personnel performants auprès des bureaux régionaux et des bureaux de pays de l'OIT, ce qui permettrait au Bureau de tirer parti de leur expérience sur le terrain et de leur interaction avec les mandants locaux, ce qui augmenterait la capacité à prendre en compte les besoins des mandants. L'orateur demande au Bureau d'élaborer des plans spécifiques pour améliorer la mobilité géographique et de faire rapport sur les progrès réalisés au Conseil d'administration; d'accroître la part de fonctionnaires du BIT sur le terrain afin de faire face à l'augmentation de la charge de travail du fait des équipes de pays des Nations Unies; de fournir une cartographie détaillée des postes qui seront potentiellement à pourvoir au cours des trois prochaines années; et de renforcer la transparence dans le processus de recrutement.
- 122.** S'agissant de la priorité 2, l'orateur invite le Bureau à poursuivre sans relâche la révision en cours du régime disciplinaire et à faire mieux connaître sa politique de tolérance zéro à l'égard de la discrimination et du harcèlement sur le lieu de travail pour que les membres du personnel puissent réaliser pleinement leur potentiel. Bien que les modalités de travail flexibles puissent stimuler la diversité et l'inclusion, le Bureau devrait rester conscient des difficultés susceptibles de se poser, notamment en matière de coordination du travail, de santé mentale et d'encadrement insuffisant des jeunes fonctionnaires, y compris les jeunes experts associés (JEA). Il salue le fait que la performance soit évaluée plus fréquemment et plus en détail. L'élaboration de programmes de reconnaissance supplémentaires contribuerait à assurer la motivation du personnel; à cette fin, il serait utile d'envisager des salaires plus élevés ou des systèmes de primes pour les fonctionnaires très performants. S'agissant de la priorité 3, dans le cadre de ses travaux consacrés aux moyens de mettre la technologie au service de l'efficacité des ressources humaines, le Bureau devrait ériger en priorité les mesures

permettant d'atteindre les résultats 1 et 2; il devrait aussi garantir la coordination dans l'exécution des différentes stratégies de l'OIT dans des domaines tels que les ressources humaines et les technologies de l'information dans le cadre des efforts qu'il a engagés pour moderniser et numériser la fonction Ressources humaines. Pour autant que le Bureau observe ses orientations, envisage de faire rapport sur les données annuelles détaillées relatives à la représentation et aux progrès accomplis, et accepte de réfléchir à l'utilisation d'indicateurs plus adaptés pour surveiller la diversité géographique, le GASPAC soutiendra le projet de décision.

- 123. S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, un représentant du gouvernement du Chili invite instamment le Bureau à continuer d'élaborer des plans d'action visant la réalisation de ses objectifs. Il indique que son groupe soutient largement les priorités clés et les résultats attendus de la stratégie et attire l'attention sur le fait que les avis de vacances de poste devraient encourager le recrutement de femmes, de jeunes et de personnes handicapées. Les mesures définies par le Bureau pour accélérer les progrès au regard des indicateurs spécifiques du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes (2018-2021) (GB.343/INS/INF/3), quoique bienvenues, ne sauraient remplacer une analyse approfondie des profils d'emploi pour lever les obstacles auxquels peuvent être confrontées les personnes ayant un profil plus diversifié. L'approche soucieuse de l'égalité des sexes, de la diversité et de l'inclusion présentée dans la stratégie doit se traduire par des mesures visant à éliminer les facteurs qui empêchent les femmes et les fonctionnaires de toutes les régions d'accéder à des postes de direction.
- 124.** Le BIT devrait informer l'ensemble du personnel de tout moyen de communication supplémentaire pouvant être utilisé pour régler les conflits sans crainte de représailles. Le GRULAC souhaiterait recevoir de plus amples informations sur le soutien médical et psychologique proposé par le Bureau à son personnel pendant la pandémie de COVID-19, et sur les mesures prises dans le cadre de la politique de tolérance zéro de l'ONU à l'égard de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Bien que les stratégies de l'OIT en matière de ressources humaines et de technologies de l'information soient étroitement liées, ni le document à l'examen ni la Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information 2022-2025 (GB.343/PFA/4) ne mentionnent les ressources matérielles ou humaines nécessaires pour atteindre leurs objectifs. Des enquêtes devraient être menées auprès du personnel pour aider à mesurer l'incidence des stratégies en matière de ressources humaines, et la stratégie définie devrait s'appliquer à tout le personnel et respecter le budget fixé. Le GRULAC apporte son appui au projet de décision tel que modifié par le groupe des employeurs.
- 125. S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, une représentante du gouvernement du Canada salue la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025 telle que proposée, ainsi que l'engagement pris par le Bureau de recruter du personnel ayant le niveau le plus élevé de compétence et d'intégrité par voie de concours dans le cadre d'un processus transparent fondé sur le mérite et les compétences. Elle note avec préoccupation le faible niveau d'ambition affiché en ce qui concerne la parité des sexes au sein du personnel du BIT; tout devrait être mis en œuvre pour atteindre la parité hommes-femmes, à 3 pour cent près, dans les postes des catégories supérieures d'ici la fin de 2025. Le groupe des PIEM souhaiterait recevoir du Bureau des informations détaillées sur les progrès accomplis vers la parité hommes-femmes aux postes des catégories supérieures, y compris les tendances et leur orientation au fil du temps. Le Bureau devrait ajouter l'inclusion du handicap dans les indicateurs clés du résultat 1 de la stratégie. L'oratrice note l'importance de recruter des JEA qualifiés et voudrait savoir comment les membres du personnel sont préparés à

assumer leur rôle de supervision des administrateurs auxiliaires et indique que son groupe souhaiterait être tenu informé des recrutements parmi les administrateurs auxiliaires une fois leur contrat arrivé à terme.

- 126.** Rappelant que la stratégie prévoit des mesures visant à prévenir et à combattre le harcèlement, y compris sexuel, l'oratrice réaffirme combien il est important que cette question soit abordée non seulement avec le personnel du BIT, mais aussi avec les partenaires d'exécution et les bénéficiaires. Elle appelle l'attention sur l'importance de disposer d'une politique permanente de l'OIT visant à prévenir et à traiter le harcèlement sexuel, ainsi que l'exploitation et les abus sexuels et d'autres formes de harcèlement et d'abus d'autorité, et veut avoir l'assurance que cette politique sera disponible en ligne, qu'elle sera régulièrement mise à jour et largement communiquée aux membres du personnel et qu'elle sera mise en œuvre tant au siège que dans les bureaux régionaux et de pays. Son groupe souhaiterait recevoir des informations sur les modalités de travail flexibles et sur la façon dont celles-ci ont contribué au maintien de femmes à des postes des catégories supérieures. Le BIT doit montrer la voie en ce qui concerne les pratiques de gestion du personnel au sein du système des Nations Unies. Le groupe des PIEM adhère au projet de décision initial.
- 127. Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie** note avec satisfaction que la stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines vise à recruter des personnes ayant le niveau le plus élevé de compétence, de rendement et d'intégrité. Pour ce qui est de la représentation géographique, il estime que la formulation «dont la nationalité est sous-représentée» employée dans l'annexe au document devrait être remplacée par «originaires de pays sous-représentés» afin de conserver la terminologie utilisée dans le reste du document.
- 128.** Le travail à distance, rendu nécessaire par la pandémie de COVID-19, doit être considéré comme une mesure exceptionnelle. Pour mettre en place des modalités de travail flexibles, il faudrait réaliser des investissements financiers et revoir le système des contrats et le barème des traitements. Une décision aussi importante ne doit pas être prise dans la précipitation. Il faudrait d'abord en débattre dans le cadre de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et du Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination. Par ailleurs, l'orateur souligne que la CFPI a recommandé de lier mobilité du personnel et évolution professionnelle, et il encourage le BIT à en tenir compte au moment de mettre au point de nouveaux mécanismes de mobilité. Le Bureau devrait continuer de travailler avec la CFPI de façon constructive et prendre comme référence les décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies relatives aux conditions d'emploi pour élaborer ses politiques en matière de ressources humaines.
- 129.** L'orateur se félicite de l'inclusion du domaine d'intervention 2.1 et souligne que pour être efficaces, les politiques de gestion des ressources humaines doivent prévoir des mesures d'incitation et des sanctions pour garantir la responsabilisation en matière de performance. En ce qui concerne l'égalité hommes-femmes, il fait observer que les postes des grades P1 à P4 sont majoritairement occupés par des femmes et affirme que le principe d'égalité doit s'appliquer aussi bien aux femmes qu'aux hommes.
- 130.** Enfin, pour ce qui est de l'amendement proposé par la porte-parole du groupe des employeurs, l'orateur propose d'ajouter les mots «de poursuivre les processus de recrutement et de nomination conformément à la Constitution de l'OIT et au Statut du personnel du BIT» après «en tenant compte des orientations fournies,».

- 131. Un représentant du Directeur général** (directeur, Département du développement des ressources humaines (HRD)) prend note des orientations fournies par les mandants, qui aideront le Bureau à mettre en œuvre la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025. La stratégie, qui repose sur le principe «Une seule OIT», s'applique à l'ensemble du personnel, y compris aux personnes titulaires de contrats conclus au titre de projets de coopération pour le développement financés par des ressources extrabudgétaires.
- 132.** L'attachement de l'OIT au principe de diversité géographique a été mis en avant dans un rapport récemment élaboré par l'ONU à la demande de la CFPI, qui a confirmé que l'OIT était l'un des rares organismes du système à avoir défini des critères de suivi et de mesure de la représentation géographique. Conformément au plan d'action visant à améliorer la diversité des effectifs, adopté par le Conseil d'administration en 2019, les mandants reçoivent chaque année des statistiques détaillées ventilées; les derniers chiffres montrent que des progrès ont été réalisés. Il convient de noter que, comme les autres organismes du système, le BIT mesure la diversité géographique en ne tenant compte que des postes de la catégorie des services organiques et de celle des directeurs qui sont financés au moyen du budget ordinaire, ce qui ne représente que 23 pour cent des effectifs. Il serait donc utile d'élargir la portée de cette mesure aux titulaires d'autres types de contrat afin de dresser un tableau complet de la diversité des effectifs du Bureau.
- 133.** Dans un souci de concision, voulue par le Conseil d'administration, le document ne décrit pas toutes les stratégies et initiatives pertinentes élaborées par le Bureau dans des domaines tels que la parité hommes-femmes ou le handicap, des informations à ce sujet étant présentées dans le cadre d'autres stratégies. Des mesures ont été prises récemment pour améliorer la diversité. Ainsi, les avis de vacances de poste ont été diffusés de façon plus ciblée à des candidats potentiels qualifiés et le recours à des plateformes telles que LinkedIn a été accru. Plus de 3,5 millions de personnes se sont rendues sur la plateforme de recrutement de l'OIT, ce qui montre que nombreux sont ceux et celles qui voient l'Organisation comme un employeur de premier choix. En outre, le Bureau a pris des mesures visant à rajeunir ses effectifs, notamment en renforçant son excellent programme des administrateurs auxiliaires, qui permet à de jeunes professionnels d'acquérir de l'expérience auprès de fonctionnaires de rang supérieur ayant de vastes compétences. Ces derniers bénéficient de l'appui du Bureau, qui s'assure qu'ils sont bien préparés à participer aux différentes étapes du programme, de l'élaboration des descriptions de poste au recrutement et à la formation des nouveaux fonctionnaires. Plus de 50 pour cent des administrateurs auxiliaires poursuivent leur carrière à l'OIT, au titre de contrats soit financés au moyen du budget ordinaire, soit conclus dans le cadre de projets de coopération pour le développement. Si les administrateurs auxiliaires sous contrat de coopération technique ayant moins de cinq ans d'expérience ne peuvent pas postuler à certains postes, ils peuvent néanmoins bénéficier de formations afin de répondre aux avis de vacances de poste internes et externes.
- 134.** L'orateur partage les inquiétudes exprimées par certains mandants au sujet des efforts encore à faire pour parvenir à la parité hommes-femmes, en particulier aux postes de direction. Toutefois, il faut faire preuve de réalisme: pour atteindre la parité d'ici à 2025, c'est-à-dire en seulement quatre ans, il faudrait que tous les postes qui s'ouvriront d'ici là soient pourvus par des femmes. Les objectifs énoncés dans la stratégie ont donc été déterminés sur la base des effectifs actuels, des vacances de poste prévues et des tendances constatées. Le Bureau a pris plusieurs mesures à l'appui des membres féminins de son personnel, pour qui il organise des programmes de formation, d'encadrement personnalisé et de mentorat. L'orateur espère que les nouvelles

méthodes de travail mises en place contribueront à accroître la proportion de femmes aux postes de direction.

- 135.** En réponse aux questions posées par le groupe des employeurs, l'orateur précise que les avis de vacances de poste indiquent clairement que les candidats qui possèdent une expérience présentant un intérêt pour les mandants tripartites sont encouragés à postuler. Il admet que, si l'on demande à tous les candidats d'avoir une expérience utile pour les trois groupes de mandants, nombre de postes vacants n'attirent pas nécessairement les membres des organisations de travailleurs ou d'employeurs. Le BIT continuera d'examiner, avec ACT/EMP et ACTRAV, les moyens de rendre les avis de vacances de poste plus attrayants et d'inciter les membres de ces organisations à postuler. Au sujet de l'emploi des personnes en situation de handicap, l'orateur note que l'OIT applique déjà sa politique pour l'inclusion des personnes handicapées. Il rappelle en outre que les modalités de travail flexibles avaient été mises en place bien avant la pandémie de COVID-19 et que c'est en grande partie grâce à l'engagement du personnel qu'elles ont pu être utilisées aussi efficacement pendant la crise sanitaire. Il faut maintenant intégrer les enseignements tirés de cette expérience dans une politique actualisée; le BIT veillera, en collaboration avec les autres organismes des Nations Unies, à ce que les mesures prises à cet égard soient pertinentes, efficaces et fonctionnelles.
- 136.** En ce qui concerne le respect et l'éthique au travail, le BIT participe aux travaux de plusieurs groupes de travail des Nations Unies, et tous les membres du personnel ont été informés de la politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des atteintes sexuelles. De plus amples renseignements pourront, si nécessaire, être fournis à ce sujet. L'orateur confirme que le poste de responsable des questions d'éthique, actuellement à temps partiel, sera transformé en poste à temps plein en 2022. Enfin, il explique que, si un projet pilote a été déployé dans plusieurs départements, le recensement des compétences qui doit avoir lieu à l'échelle du Bureau sera mené en 2022, au début de la période visée par la stratégie.
- 137. La porte-parole du groupe des employeurs** affirme qu'il est important de définir, à l'intention du Bureau, des réalisations attendues claires pour ce qui est d'attirer, de recruter et de fidéliser des effectifs plus diversifiés: tel est l'objectif de l'amendement qu'elle propose d'apporter au projet de décision. À cet égard, elle adhère au sous-amendement proposé par le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie. L'oratrice remercie le GRULAC d'appuyer l'amendement des employeurs et invite les mandants à faire leur possible pour parvenir à un consensus.
- 138. Le porte-parole du groupe des travailleurs** affirme que l'amendement proposé par le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie n'est pas conforme à la pratique habituelle du Conseil d'administration et qu'il est inutile que la décision fasse mention de la Constitution de l'OIT et du Statut du personnel. Si le projet de décision devait être modifié de façon à fournir des orientations plus précises au Bureau, il faudrait reprendre le texte de la décision prise par le Conseil en mars 2021 (GB.341/PFA/16, paragraphe 42, tel que modifié par le Conseil d'administration), et libeller l'amendement comme suit: «notamment pour attirer, recruter et fidéliser un personnel ayant le niveau le plus élevé de compétence, de rendement et d'intégrité, en prenant dûment en considération le plan d'action visant à améliorer la diversité au sein du personnel du BIT (GB.337/PFA/11), y compris en termes de répartition hommes-femmes, de répartition géographique, en veillant aussi à remédier à la sous-représentation, d'expérience utile pour les trois groupes de mandants et d'opportunités offertes aux jeunes et aux jeunes professionnels» après «en tenant compte des orientations fournies», dans la version originale. L'inclusion d'une référence à la nécessité de définir des réalisations attendues

claires laisse à penser que le Conseil d'administration cherche à microgérer les travaux du Bureau. L'orateur fait observer que l'amendement proposé par la porte-parole du groupe des employeurs bénéficie de peu de soutien et que plusieurs mandants souhaitent adopter le projet de décision sans modification.

- 139. Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie** demande au Bureau comment il compte mettre en place des méthodes de travail plus flexibles, ce qui, selon lui, nécessiterait une refonte du système de contrats et de rémunération. En outre, le recours au travail à distance pendant la pandémie de COVID-19 a touché de nombreuses organisations; par conséquent, toute décision concernant de nouvelles modalités de travail devrait être prise à l'échelle du système des Nations Unies. La CFPI, qui est l'entité la plus compétente pour prendre une telle décision, a examiné les questions relatives aux modalités de travail flexibles lors de sa quatre-vingt-douzième session, en août 2021. À l'issue de cette discussion, elle a conclu qu'il serait prématuré de prendre une décision tendant à changer les paramètres de rémunération s'appliquant au travail à distance.
- 140.** Pour finir, l'orateur indique qu'il appuie le projet de décision original et que l'amendement qu'il propose ne serait nécessaire qu'au cas où le texte initial ne serait pas adopté.
- 141. S'exprimant au nom du groupe des PIEM**, une représentante du gouvernement du Canada indique que son groupe aurait voulu que des objectifs plus ambitieux soient fixés en matière de parité hommes-femmes, mais reconnaît que les cibles fixées sont réalistes et qu'elles peuvent être dépassées. L'oratrice suppose que le Bureau serait disposé à envisager d'intégrer, à l'avenir, une cible distincte concernant la diversité et l'inclusion. Elle affirme que plus de précisions devront être apportées au sujet du programme des administrateurs auxiliaires pour en garantir le bon fonctionnement, tant pour les organismes des Nations Unies que pour les jeunes professionnels qui y participent. Enfin, le groupe des PIEM souscrit au texte initial du projet de décision.
- 142. Le porte-parole du groupe des travailleurs** indique qu'il adhère au projet de décision initial, tel qu'il figure au paragraphe 49 du document GB.343/PFA/14. Sa proposition d'utiliser le libellé de la décision adoptée en mars 2021 concerne uniquement le cas où un consensus ne pourrait pas être atteint au sujet de la version initiale.
- 143. La Présidente** demande si, compte tenu du large soutien dont bénéficie le texte initial du projet de décision, tel qu'il figure au paragraphe 49 du document GB.343/PFA/14, et des précisions apportées par le Bureau, le Conseil d'administration est prêt à adopter le projet de décision sans modification, étant entendu que les orientations fournies pendant la séance guideront le BIT dans la mise en œuvre de la stratégie.
- 144. La porte-parole du groupe des employeurs** souligne qu'il n'y a pas de consensus au sujet du projet de décision et rappelle que l'amendement qu'elle a proposé a reçu un certain soutien. Par conséquent, il faudrait donner aux mandants plus de temps pour parvenir à un consensus. L'oratrice fait observer qu'il a été demandé au Conseil d'administration de fournir au Bureau des instructions précises pour ses futurs travaux, ce qu'il ne faut pas confondre avec volonté de microgestion.
- 145. Le représentant du Directeur général** (directeur, HRD) répète que des modalités de travail flexibles étaient déjà en place avant la pandémie de COVID-19 et que le Bureau souhaite maintenant tenir compte des enseignements acquis pendant cette période. Les travaux menés par l'équipe globale de direction au sujet des modalités de travail flexibles sont alignés sur ceux des autres organismes du système. Quant aux travaux de la CFPI à ce sujet, ils débutent tout juste.

- 146. La Présidente** propose de reporter la décision sur la Stratégie en matière de ressources humaines pour 2022-2025 jusqu'à ce qu'un consensus soit atteint.
- (Le Conseil d'administration reporte l'examen de ce point à une séance ultérieure.)*
- 147.** À la reprise du débat, **la Présidente** annonce que le groupe consultatif a approuvé une proposition de projet de décision révisé, qui a été distribuée aux membres du Conseil d'administration.
- 148. Le porte-parole du groupe des travailleurs** soutient la proposition révisée.
- 149. La porte-parole du groupe des employeurs** souligne que le personnel du BIT doit être plus diversifié. La connaissance des lieux de travail et de leurs acteurs est essentielle, tout comme l'expérience concrète du dialogue social et du tripartisme dans différents contextes culturels à travers le monde. Plusieurs groupes ont exprimé leur mécontentement à l'égard de certains aspects de la stratégie en matière de ressources humaines, en ce qui concerne notamment la diversité, mais de nouvelles consultations ont abouti à une décision consensuelle. Celle-ci tient compte de la nécessité d'une approche volontariste allant au-delà du simple fait d'exiger dans les avis de vacances de poste que les candidats possèdent une expérience présentant un intérêt pour certains mandants. Toutefois, la suppression de la référence au plan d'action visant à améliorer la diversité au sein du personnel du BIT pourrait laisser un vide important. L'oratrice suggère que le Bureau consulte les groupes sur l'opportunité d'actualiser et de renforcer le plan d'action existant ou d'en adopter un nouveau, ainsi que sur son contenu éventuel, ce qui permettrait de ne pas avoir à le soumettre à l'examen du Conseil d'administration. Le groupe des employeurs suivra de près l'évolution de la situation lors des futures sessions et portera une attention particulière aux indicateurs et aux réalisations attendues concernant les profils possédant une expérience utile pour les trois groupes de mandants. L'oratrice demande au Bureau de faire figurer ces informations dans le document sur la composition et la structure du personnel. Le groupe des employeurs soutient le projet de décision modifié.
- 150. S'exprimant au nom du GRULAC**, un représentant du gouvernement du Chili appuie le projet de décision modifié, qui reprend les positions des trois groupes de mandants et mentionne les personnes handicapées, comme l'a demandé le GRULAC. Toutefois, il se fait l'écho de la préoccupation selon laquelle il n'y aurait pas de nouveau plan pour remplacer le plan d'action visant à améliorer la diversité au sein du personnel du BIT qui expirera à la fin de 2021. Il demande au Bureau d'énoncer, dans le document sur la composition et la structure du personnel du BIT, des actions et des mesures permettant de répondre aux demandes des mandants, ainsi que des délais appropriés. Il prie instamment le Bureau de tenir le Conseil d'administration informé des résultats et des progrès réalisés dans le cadre du plan d'action visant à améliorer la diversité au sein du personnel du BIT.
- 151. La Présidente** informe le Conseil d'administration que le Directeur général a confirmé que des consultations seront menées sur le plan d'action visant à améliorer la diversité au sein du personnel du BIT.

Décision

- 152. Le Conseil d'administration approuve la Stratégie en matière de ressources humaines 2022-2025 et demande au Bureau de la mettre en œuvre en tenant compte des orientations fournies, afin d'attirer, recruter et fidéliser un personnel ayant le niveau le plus élevé de compétence, de rendement et d'intégrité, en prenant dûment en considération la répartition hommes-femmes; la répartition**

géographique, en veillant aussi à remédier à la sous-représentation; l'expérience utile pour les trois groupes de mandants et les opportunités offertes aux jeunes et jeunes professionnels et aux personnes handicapées.

(GB.343/PFA/14, paragraphe 49, tel que modifié par le Conseil d'administration)

15. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT: Déclarations de reconnaissance de la compétence du Tribunal par des organisations internationales (GB.343/PFA/15)

153. 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 11 octobre 2021.

154. 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 19 octobre 2021.

Décision

155. Le Conseil d'administration approuve la reconnaissance de la compétence du Tribunal par l'Organisation du Partenariat mondial pour l'eau (GWPO), avec effet à compter du 19 octobre 2021.

(GB.343/PFA/15, paragraphe 11)

Résumé du commentaire reçu par écrit pendant la période d'examen de la question par correspondance ⁹

156. Le groupe des travailleurs prend note avec satisfaction de la demande de reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par le GWPO qui, si elle est approuvée, étendrait la compétence du Tribunal à 57 organisations en plus de l'OIT. Le groupe se félicite du fait que le Tribunal continue d'attirer de nouvelles organisations internationales, ce qui tient certainement à sa réputation, à son indépendance et à son impartialité. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.

15.1. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT: Mesure administrative afin d'améliorer le traitement des affaires (GB.343/PFA/15/1)

157. 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 2021.

158. 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 1^{er} novembre 2021.

⁹ 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.

Décision

159. Le Conseil d'administration décide d'approuver la mesure administrative exposée dans le document GB.343/PFA/15/1 en vue d'un meilleur fonctionnement du Tribunal, avec effet au 1^{er} janvier 2022 pour une période d'essai de cinq ans.

(GB.343/PFA/15/1, paragraphe 8)

Résumé des commentaires reçus par écrit pendant la période d'examen de cette question par correspondance ¹⁰

160. Le groupe des travailleurs prend note de la demande adressée au Directeur général par le président du Tribunal en vue de l'adoption d'une mesure administrative qui permettrait d'assurer la disponibilité du président ou du vice-président du Tribunal à Genève entre les sessions du Tribunal afin d'accélérer le traitement des affaires. Cette mesure améliorerait le fonctionnement du Tribunal et éviterait les retards dans le prononcé des jugements alors que le Tribunal est saisi d'un nombre croissant de requêtes et de requêtes d'ordre procédural.

161. Le groupe note que le traitement du juge en question serait inclus dans les frais généraux du Tribunal, lesquels sont assumés proportionnellement par toutes les organisations qui ont reconnu la compétence du Tribunal. Il se félicite du fait que les organisations concernées aient été consultées et n'aient soulevé aucune objection à cet égard. Il note également que c'est au Tribunal qu'il reviendrait de nommer le juge à qui ces tâches supplémentaires seraient confiées. Le groupe soutient la mise en œuvre de cette nouvelle mesure à compter du 1^{er} janvier 2022, pour une période d'essai de cinq ans.

162. Le gouvernement de Cuba, se référant au paragraphe 6 du document, estime que des informations complémentaires doivent être apportées sur la procédure de sélection du juge qui travaillerait de manière permanente à Genève, notamment si plusieurs juges se disent intéressés.

¹⁰ On trouvera le texte intégral de tous les commentaires dans leur langue originale sur la [page Web du Conseil d'administration](#), avec le texte de la décision.