



Conseil d'administration

347^e session, Genève, 13-23 mars 2023

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

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

Table des matières

	Page
Segment du programme, du budget et de l'administration	3
1. Propositions de programme et de budget pour 2024-25 présentées par le Directeur général (GB.347/PFA/1)	3
Vue d'ensemble et projet de budget des dépenses et des recettes pour 2024-25	3
Résultats stratégiques et catalyseurs	13
1.1. Ajustements proposés par le Directeur général (GB.347/PFA/1/1(Rev.1)).....	26
Réponse du Bureau	35
Décision	46
2. Délégation de pouvoirs en vertu de l'article 17 du Règlement de la Conférence internationale du Travail (GB.347/PFA/2).....	47
Décision	47
3. Barème des contributions au budget pour l'exercice 2024-25 (GB.347/PFA/3)	47
Décision	47
4. Stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation (GB.347/PFA/4).....	47
Décision	54
5. Incidences financières de l'adoption de la Politique de l'OIT en matière de libre accès à l'information (GB.347/PFA/5).....	55
Décision	56
6. Autres questions financières	56

Segment relatif aux audits et au contrôle	56
7. Rapport du Comité consultatif de contrôle indépendant (GB.347/PFA/7).....	56
Décision.....	60
8. Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2022 (GB.347/PFA/8)	60
Décision.....	64
9. Nomination du Commissaire aux comptes (2024-2027) (GB.347/PFA/9(Rev.1)).....	65
Décision.....	65
10. Autres questions relatives aux audits et au contrôle.....	65
Segment du personnel	65
11. Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel	65
12. Amendements au Statut du personnel	65
13. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT	66
14. Rapport de situation sur la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025 (GB.347/PFA/14).....	66
Décision.....	73
15. Autres questions de personnel	73

Annexes

I. Déclaration liminaire du Directeur général à la 347 ^e session du Conseil d'administration et présentation des Propositions de programme et de budget pour 2024-25 (lundi 13 mars 2023).....	75
II. Réponse du Directeur général au débat sur les Propositions de programme et de budget pour 2024-25 (jeudi 16 mars 2023).....	79
III. Discours de la présidente du Comité du Syndicat du personnel	83

Segment du programme, du budget et de l'administration

1. Propositions de programme et de budget pour 2024-25 présentées par le Directeur général (GB.347/PFA/1)

1. Le Directeur général présente ses propositions de programme et de budget au Conseil d'administration. Le texte de cette déclaration est reproduit dans son intégralité à l'[annexe I](#).

Vue d'ensemble et projet de budget des dépenses et des recettes pour 2024-25

2. **Le porte-parole du groupe des travailleurs** se félicite de l'accent mis sur la justice sociale dans les propositions de programme et de budget pour 2024-25 et accueille avec satisfaction la proposition de créer une Coalition mondiale pour la justice sociale. Selon lui, le tripartisme et les normes du travail doivent être au fondement de la Coalition, dont toutes les parties devraient s'engager à respecter le mandat et les normes de l'OIT, conformément aux Conclusions concernant les inégalités et le monde du travail, adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 109^e session (2021). L'orateur se réjouit également de ce que la réalisation de l'égalité des genres et de l'égalité de traitement reste l'une des pierres angulaires du programme. Le groupe des travailleurs accueille favorablement l'importance accordée à la modernisation du système normatif de l'OIT ainsi qu'au renforcement du dialogue social et du tripartisme, mais note que la vue d'ensemble ne fait pas mention des normes qui pourraient être établies pour garantir la protection des droits des travailleurs face aux défis émergents et pour préserver le rôle de l'OIT en tant qu'organisme de référence pour ce qui a trait aux normes du travail et aux politiques de l'emploi.
3. En ce qui concerne la section relative aux priorités régionales, l'orateur souhaiterait en savoir plus sur les liens avec le reste du programme, les allocations budgétaires au niveau régional et les options proposées dans le cadre de l'examen des réunions régionales. La liberté syndicale et le droit à la négociation collective, le renforcement des organisations de partenaires sociaux et le droit du travail devraient être au cœur de tous les plans régionaux, l'accent étant mis sur la réduction des inégalités tant horizontales que verticales. Il conviendrait de remédier au manque de représentation des travailleurs conformément aux normes et au système de contrôle de l'OIT. Le groupe des travailleurs est globalement favorable à l'approche renforcée en matière de gestion des connaissances, d'innovation et de développement des capacités, mais demande une fois encore qu'une attention particulière soit portée à la mise en œuvre des normes, au recensement des nouvelles normes nécessaires et à l'accélération des procédures normatives. S'agissant des améliorations dans les domaines de la communication, de la coopération pour le développement, de la gouvernance, du contrôle et de la gestion, le groupe des travailleurs salue la proposition tendant à continuer d'élaborer des politiques et procédures efficaces en matière de gestion des risques et de contrôle interne et de renforcer les capacités de supervision et de médiation, tout en veillant à ce que le cadre adopté par l'OIT pour garantir la viabilité environnementale et sociale de ses activités soit appliqué dans tous les domaines de travail. Dans ce contexte, le Bureau devrait élaborer des politiques de diligence raisonnable plus efficaces en matière de droits des travailleurs ainsi que des procédures de coopération avec le secteur privé.
4. Le porte-parole du groupe des travailleurs accueille favorablement l'augmentation du budget, inévitable compte tenu du coût croissant de la vie, et demande aux gouvernements d'appuyer la hausse modeste qui est proposée. Les efforts déployés par le Bureau pour gagner en

efficience et redéployer les ressources sont également appréciables. Si le groupe des travailleurs reste attaché au mécanisme d'examen des normes, il regrette que le suivi des recommandations connexes ait été si inégal, ne débouchant que sur l'abrogation des conventions devenues obsolètes, tandis que les activités d'élaboration et de promotion des normes prennent du retard. L'intervenant se félicite que des ressources aient été allouées à la tenue de deux réunions du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (Groupe de travail tripartite du MEN), mais estime que le Bureau doit trouver d'autres moyens d'accélérer ces travaux.

5. En ce qui concerne le paragraphe 55, l'orateur dit comprendre que des ressources auparavant dévolues au résultat 3 (Le plein emploi productif au service de transitions justes) aient été réaffectées au profit des activités de la Coalition mondiale pour la justice sociale, au titre du résultat 8 (Des réponses stratégiques et institutionnelles intégrées pour promouvoir la justice sociale par le travail décent), mais regrette néanmoins que le résultat 4 (Des entreprises durables au service d'une croissance inclusive et du travail décent) bénéficie de ressources supplémentaires au détriment du résultat 3. L'OIT a pour mandat de protéger les travailleurs contre l'exploitation. Par conséquent, elle ne devrait pas mettre la protection des travailleurs et le soutien aux entreprises sur le même plan. Le Bureau devrait préciser de quelle façon les crédits alloués au résultat 4 seront utilisés et veiller à mettre en place des garanties efficaces pour que l'aide aux entreprises soit conditionnée à leur engagement en faveur de l'Agenda du travail décent. Étant donné que la plupart des fonds proviennent de sources publiques, tout appui apporté au développement des entreprises constitue une subvention indirecte du secteur public au secteur privé. Si ces allocations sont maintenues, le Bureau devrait utiliser les ressources pour protéger les travailleurs de l'économie sociale et solidaire, élaborer des prescriptions en matière de diligence raisonnable et renforcer la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales). De nombreux autres sujets rattachés au résultat 4 ne relèvent pas directement du mandat de l'OIT et devraient être financés uniquement dans le cadre de la coopération technique. Pour finir, l'intervenant salue l'augmentation des ressources au titre du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO). Il remercie les contributeurs et propose que ceux-ci soient nommés dans les prochains programmes et budgets. Il souligne toutefois que l'OIT devrait s'attacher en priorité à faire en sorte que, dans les principaux domaines d'action, les postes clés de la catégorie des services organiques soient financés par le budget ordinaire.
6. **La porte-parole du groupe des employeurs** se félicite de l'accent mis sur la cohérence des politiques dans le cadre de résultats révisé contenu dans les propositions de programme et de budget. Néanmoins, elle n'est pas convaincue que la Coalition mondiale pour la justice sociale et les résultats stratégiques, en particulier le résultat 8, qui porte sur les réponses stratégiques et institutionnelles intégrées pour promouvoir la justice sociale, permettront bien à l'OIT d'optimiser l'utilisation de ses ressources humaines et financières de façon coordonnée et cohérente. Il est particulièrement regrettable que le résultat 5 (Des compétences et un apprentissage tout au long de la vie) du programme et budget de 2022-23, qui comportait quatre produits distincts, ait été condensé en un produit unique, en dépit du fait que, lors de l'adoption de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (Déclaration du centenaire), tous les mandants avaient jugé que la question des compétences était prioritaire. De plus, le groupe des employeurs a maintes fois répété que l'OIT devait s'imposer comme un chef de file mondial en la matière; la version du document à l'étude ne reflète pas les consultations précédemment menées à cet égard. Cependant, le fait que le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie figurent parmi les priorités du programme en Afrique, dans les États arabes, en Europe et en Asie centrale ainsi qu'en

Amérique latine et dans les Caraïbes devrait justifier l'allocation de ressources suffisantes pour renforcer l'appui fourni par l'OIT aux mandants dans ce domaine; l'oratrice souhaiterait davantage de précisions à ce sujet.

7. En ce qui concerne la Coalition mondiale pour la justice sociale, le Conseil d'administration devrait d'abord examiner le document GB.347/INS/4 afin que les positions qui auront été arrêtées puissent ensuite être transposées dans le programme et budget; le groupe des employeurs est troublé par les propositions tendant à transférer la mission principale de l'OIT à la Coalition et souhaiterait des détails sur la façon dont le Bureau compte procéder. Si le groupe ne s'oppose pas à ce qu'un résultat stratégique soit consacré à l'égalité des genres, à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances, il a des doutes quant au nombre disproportionné d'indicateurs ayant trait à l'économie du soin associés au produit 5.2 du cadre de résultats et souhaiterait qu'un meilleur équilibre soit trouvé. La raison d'être des quatre programmes d'action prioritaire n'est pas claire, et le cadre de résultats correspondant fait double emploi avec ceux afférents aux résultats stratégiques existants; il est donc demandé au Bureau de fournir un plan de travail détaillé pour chacun des programmes d'action prioritaire et de préciser la structure de ces programmes ainsi que les ressources financières qui leur sont allouées.
8. Au sujet du programme spécialement conçu à l'intention des organisations d'employeurs et de travailleurs, l'oratrice demande pourquoi ce programme est décrit, dans la vue d'ensemble, comme devant permettre aux partenaires sociaux de jouer un rôle déterminant dans «les processus de planification des Nations Unies et de collaborer avec les organisations multilatérales et les institutions financières internationales». Cette tournure diffère considérablement de celle – appuyée par le groupe des employeurs – utilisée dans l'aperçu préliminaire, où il est indiqué que, «grâce au programme, la capacité institutionnelle des organisations d'employeurs et de travailleurs sera renforcée de sorte [que ces organisations] servent efficacement les intérêts de leurs membres, actuels ou potentiels, contribuent à une gouvernance inclusive et efficace du travail et influent sur les politiques socio-économiques». La nouvelle version diverge de la précédente et fait double emploi avec le produit 8.1 et le catalyseur B, qui sont justement axés sur «l'engagement effectif de l'OIT et de ses mandants dans les processus de planification des Nations Unies». Le programme spécial devrait donc plutôt appuyer le renforcement des capacités institutionnelles fondamentales des organisations d'employeurs et de travailleurs et compléter le programme de travail existant mis en œuvre par le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV). Par ailleurs, dans la vue d'ensemble, les mandants et les autres parties prenantes sont à plusieurs reprises assimilés au public et aux bénéficiaires des programmes de l'OIT; or, si l'Organisation s'efforce de collaborer avec d'autres institutions, les partenaires sociaux et les gouvernements, les mandants tripartites sont les principaux bénéficiaires et acteurs de tous les programmes et initiatives.
9. En ce qui concerne le projet de budget, le groupe des employeurs a souligné à de multiples reprises que la transparence était essentielle pour permettre de comparer les ressources allouées aux grandes questions de fond et les dépenses effectives. Les données relatives au budget opérationnel communiquées par le Bureau devraient être ventilées au niveau des produits, quelle que soit la source budgétaire, ce qui n'est pas le cas dans les propositions, malgré les demandes claires formulées dans ce sens lors de consultations précédentes. En outre, le Bureau devrait clarifier le budget ordinaire correspondant aux résultats stratégiques, par produit, qui est fourni dans l'annexe 4, lequel donne, pour les produits 2.1 et 2.2, un chiffre bien plus élevé que le montant disponible pour ACT/EMP et ACTRAV au titre du budget

opérationnel. Pour que les données soient plus parlantes, les crédits budgétaires alloués aux résultats stratégiques devraient être ventilés de façon à faire apparaître clairement leur source.

10. Pour ce qui est de la proposition d'utiliser des ressources du CSBO pour lancer le programme spécialement conçu pour les organisations d'employeurs et de travailleurs, l'oratrice prie le Bureau de préciser comment il compte garantir la pérennité du financement du programme après 2025. S'agissant du budget stratégique, le groupe des employeurs souhaiterait savoir comment le Bureau a procédé pour affecter les ressources du CSBO aux résultats stratégiques et pourquoi le montant le plus important a été alloué au résultat 8. Il souhaiterait également connaître la raison pour laquelle des ressources du CSBO sont utilisées pour financer 15 postes clés de la catégorie des services organiques. En outre, le résultat 8 – y compris la Coalition et les programmes d'action prioritaire – est celui qui est doté du budget stratégique le plus bas. Le Bureau n'ayant pas présenté de budget distinct pour la Coalition, il est difficile, pour le Conseil d'administration, de se rendre compte des investissements humains et financiers qui seront réalisés au profit de l'initiative.
11. Au sujet des économies recensées, le Bureau devrait indiquer s'il est possible de réaffecter des crédits approuvés en 2022-23 pour l'Unité de l'innovation et de la gestion des connaissances à d'autres objectifs de la période biennale 2024-25; en effet, les crédits non dépensés du budget ordinaire devraient normalement être remboursés aux États Membres. Par ailleurs, la majeure partie du montant total des ressources économisées sera consacrée au renforcement de la présence de l'OIT à Genève, ce qui va à l'encontre de l'intention affichée de consolider les programmes extérieurs. Les augmentations de coûts indiquées dans l'annexe 2, qui découlent de ce que l'équipe de direction du Bureau s'est considérablement étoffée, montrent également que le centre de gravité de l'Organisation tourne de plus en plus autour du Siège, quand il devrait se rapprocher davantage des mandants. Le groupe des employeurs souhaiterait que le Bureau donne de plus amples informations concernant cette évolution.
12. En ce qui concerne le cadre de résultats, l'oratrice conteste la déclaration du Bureau selon laquelle il n'existerait pas de consensus tripartite au sujet d'un indicateur pour le résultat 2. Le groupe des employeurs n'a été convié qu'à deux consultations informelles, qui, par ailleurs, n'étaient pas tripartites; il n'a donc pas eu la possibilité de discuter de la question avec le groupe des travailleurs ni avec le groupe gouvernemental. Il est particulièrement important d'organiser des consultations tripartites à ce sujet, car le résultat porte à la fois sur le renforcement de la capacité institutionnelle des partenaires sociaux et sur les dispositifs et institutions de dialogue social, ce qui fait qu'il est difficile de se mettre d'accord sur un seul indicateur. Lors de discussions précédentes, il a été proposé de scinder le résultat 2 en deux résultats distincts. Dans tous les cas, l'objectif est avant tout d'obtenir un programme rationnel assorti d'indicateurs cohérents permettant de montrer l'utilité des travaux et des dépenses effectués dans ce domaine.
13. **S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)**, un représentant du gouvernement de la Chine déclare que, face aux nombreux défis qui se posent à l'échelle internationale et à la reprise fragile de l'économie mondiale, le GASPAC compte sur l'OIT pour défendre le multilatéralisme, adopter une approche centrée sur l'humain afin de parvenir à la justice sociale par le travail décent, et faire avancer la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Le Bureau devrait veiller à ce que des crédits budgétaires adéquats soient alloués au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie, qui faisaient auparavant l'objet d'un résultat stratégique distinct et qui sont une priorité pour la région. Le GASPAC salue l'objectif ambitieux du programme et budget quant à la modernisation du système normatif de l'OIT, et maintient son appui en faveur du Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin). Il accueille favorablement les

priorités recensées pour la région Asie et Pacifique, en particulier l'accent mis sur la transition vers l'économie formelle et les activités de coopération pour le développement. Toutefois, le programme et budget devrait mieux refléter les autres priorités confirmées dans la Déclaration de Singapour, adoptée à l'issue de la dix-septième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique, telles que le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, l'égalité des genres, la transition juste, la protection sociale et la protection de l'emploi. Les crédits du budget ordinaire devraient être alloués de façon proportionnelle, en particulier dans le cadre des activités de coopération technique menées dans la région. Le Bureau devrait parvenir à accroître les ressources extrabudgétaires d'un montant estimé à 80 millions de dollars des États-Unis (dollars É.-U.) en poursuivant la mise en œuvre de la Stratégie en matière de coopération pour le développement, et à accélérer le redéploiement des ressources au profit de l'appui technique de première ligne dans le cadre des activités de planification et de programmation à venir. Si les gains d'efficacité réalisés sont louables, l'augmentation du budget brut proposée n'en est pas moins la plus forte enregistrée depuis dix ans en valeur réelle. Le GASPAC, qui est favorable à un budget à croissance nulle, encourage le Bureau à redoubler d'efforts pour absorber les hausses de coûts en redéployant les ressources économisées grâce aux gains d'efficacité, en ajustant les dépenses, en trouvant d'autres domaines dans lesquels il serait possible de faire des économies et en garantissant une utilisation optimale des ressources dans l'ensemble de l'Organisation.

14. **S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, une représentante du gouvernement de la Colombie souligne que le programme et budget devrait afficher une certaine continuité, être fondé sur le mandat de l'OIT et tenir compte des grandes priorités du système des Nations Unies. La réintroduction d'un résultat stratégique spécifiquement consacré à l'égalité des genres et à l'inclusion est une bonne chose. Un programme et budget axé sur la justice sociale devrait viser à éliminer les obstacles auxquels se heurtent les groupes les plus vulnérables dans le monde du travail. De plus amples informations sur le lien entre la Coalition mondiale pour la justice sociale et les quatre programmes d'action prioritaire prévus au titre du résultat 8, y compris sur la structure des équipes chargées de coordonner ces programmes et la durabilité de leur financement, pourraient permettre de répondre aux questions du GRULAC concernant le fonctionnement et le système de gouvernance de la Coalition. Le groupe souscrit aux domaines d'action prioritaire énoncés au paragraphe 30 du document. Dans ce contexte, le soutien apporté par l'OIT à l'initiative régionale de lutte contre le travail des enfants restera essentiel, et pourrait contribuer à dégager des synergies avec d'autres initiatives régionales et mondiales qui bénéficient également de l'appui du BIT. Les catalyseurs A, B et C sont utiles pour améliorer la coopération, la gouvernance et la gestion au sein de l'OIT, et pour consolider le rôle de chef de file de cette dernière. En ce qui concerne le projet de budget, l'oratrice note que la redéfinition des profils d'emploi existants et les efforts déployés pour gagner en efficacité ont permis le redéploiement de 18,4 millions de dollars É.-U. L'augmentation de 4,6 pour cent est compréhensible et tient notamment à la tenue exceptionnelle de deux sessions de la Conférence internationale du Travail dans d'autres locaux que les locaux habituels. Le GRULAC souhaiterait savoir si le Centre international d'expositions et de congrès de Genève (Palexpo) constitue l'option la plus avantageuse sur le plan économique. En outre, il aimerait en savoir plus sur la source des 4,9 millions de dollars É.-U. d'investissements institutionnels supplémentaires. L'augmentation proposée du budget pourrait être absorbée moyennant une redéfinition des priorités et des gains d'efficacité. L'affectation des ressources présentée dans les annexes documentaires devrait montrer plus clairement le lien entre le budget opérationnel, les augmentations de coûts et les ressources affectées aux résultats stratégiques, ventilés par produit. Le caractère volontaire des contributions devant financer

certaines programmes prioritaires ainsi que plusieurs créations de postes proposées hors siège (dont trois dans la région des Amériques) risque de nuire à la durabilité et au financement de ces investissements.

- 15. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Cameroun fait observer que les propositions de programme et de budget devraient aider les États Membres à continuer de promouvoir les valeurs fondamentales de l'OIT et contribuer à moderniser le fonctionnement de l'Organisation grâce à la mise en œuvre de politiques qui répondent aux priorités régionales et nationales. Selon lui, il serait utile de savoir comment l'OIT entend étendre la protection sociale à 40 pour cent de la population africaine d'ici à 2025 tout en assurant une mise en œuvre équilibrée de cette priorité entre les différentes régions, les ressources allouées à celle-ci devant être utilisées pour les activités de première ligne sur le terrain, en tenant dûment compte des besoins spécifiques. Le groupe de l'Afrique soutient l'engagement de l'OIT dans les nouveaux processus de planification des Nations Unies et dans la mise en œuvre de programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) améliorés. L'orateur dit qu'il sera particulièrement intéressant d'évaluer la valeur ajoutée qu'apportent les centres régionaux et sous-régionaux de l'administration du travail. Les dépenses de personnel, en légère augmentation dans les propositions de programme et de budget, devraient rester dans la marge de sécurité qui garantit la bonne gouvernance et l'efficacité de l'Organisation. Le pourcentage des fonds alloués aux programmes en Afrique a diminué de 0,5 point depuis la période biennale 2022-23 et devrait être maintenu au niveau précédent. En outre, la part de l'Afrique dans les dépenses extrabudgétaires ne s'élève qu'à 30 pour cent. L'orateur demande comment la création d'emplois, en particulier pour les jeunes, sera favorisée alors que l'on réduit les crédits du budget ordinaire alloués au résultat 3. En ce qui concerne les économies réalisées grâce aux gains d'efficacité, le groupe de l'Afrique souhaite savoir comment les 6,4 millions de dollars É.-U. à réallouer seront répartis équitablement pour servir les mandants de l'OIT dans le monde entier. Le Bureau devrait tenir compte de la Déclaration d'Abidjan de 2019 et de l'Appel à l'action de Durban de 2022 et renforcer l'appui qu'il dispense en vue d'obtenir la ratification de l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1986. Le groupe de l'Afrique maintient son objection à l'énumération exhaustive de catégories spécifiques dans le programme et budget. L'usage de termes qui pourraient se révéler choquants et inappropriés pour certains mandants pourrait porter atteinte à l'image de l'Organisation.
- 16. S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, une représentante du gouvernement des États-Unis d'Amérique se dit pleinement favorable à l'orientation donnée au programme afin d'appliquer les valeurs et les méthodes de travail tripartites de l'OIT sur la base desquelles l'Organisation s'acquittera de sa mission de justice sociale. L'oratrice se félicite des gains d'efficacité trouvés et de la redéfinition des priorités conformément au programme de travail. Le redéploiement de 6,4 millions de dollars É.-U. pour la fourniture efficace de services aux mandants dans les régions concorde avec l'engagement pris de renforcer la fourniture de services sur le terrain. Cependant, l'oratrice ne voit pas bien comment le Bureau utilisera les 3,9 millions de dollars É.-U. pour améliorer les services techniques et 1,9 million de dollars É.-U. pour renforcer les ressources humaines et les services juridiques; le Bureau devrait envisager de limiter le redéploiement de ces fonds à ses grandes priorités et en conserver une partie à titre d'économies. L'augmentation nominale demandée de 4,6 pour cent est élevée par rapport à la période biennale précédente et cette demande n'est pas assez motivée. L'oratrice souhaite obtenir des informations sur les mesures de réduction des coûts que le Bureau envisage de prendre pour contrer les effets de l'augmentation des prix de l'énergie et du carburant et des loyers, et demande s'il va exploiter les vacances de poste ou redéfinir des postes pour atténuer l'augmentation de budget

demandée. Elle se félicite de l'affectation des ressources du CSBO à des questions stratégiques prioritaires mais demande des éclaircissements sur l'effet à long terme de l'utilisation de ces ressources et sur les implications en termes de continuité et de pérennité des efforts, en particulier concernant la création de nouveaux postes. Elle note que les dépenses extrabudgétaires devraient augmenter sensiblement, pour atteindre 600 millions de dollars É.-U., mais se demande si un financement extrabudgétaire supplémentaire sera apporté par les États Membres si le budget ordinaire est augmenté; elle demande au Bureau d'apporter des clarifications sur ses prévisions et sur les sources de financement.

17. Les résultats stratégiques ont été revus afin de mieux répondre aux besoins urgents des mandants; toutefois, le groupe des PIEM aurait souhaité recevoir davantage d'informations sur la redéfinition prévue des priorités dans la répartition des ressources entre les unités structurelles et les priorités stratégiques, ainsi que sur la restructuration du Bureau. Les réunions prévues du mécanisme d'examen des normes et le renforcement des capacités du Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) cadrent avec les priorités de l'OIT sur le plan stratégique et en matière de gouvernance, mais leur financement devrait être assuré par le redéploiement de ressources et non par de nouvelles ressources. En outre, l'augmentation du budget de base ne semble pas justifiée en l'absence d'informations sur d'autres mesures d'atténuation des coûts. Bien qu'elle s'explique en partie par la différence avec le taux de change anticipé du franc suisse, l'augmentation nominale proposée de 90 millions de dollars É.-U. par rapport au budget 2022-23 n'est politiquement pas tenable. Le groupe des PIEM demande donc au Directeur général de présenter des économies supplémentaires dans sa réponse au Conseil d'administration.
18. **S'exprimant au nom des donateurs du CSBO**, une représentante du gouvernement de la Belgique rappelle que les fonds du CSBO sont alloués de manière souple, quand et où ils sont les plus nécessaires. Ces fonds sont destinés prioritairement aux pays qui peuvent prétendre à l'aide publique au développement, dans le respect du cadre axé sur les résultats de l'OIT. Le Bureau transmet régulièrement aux donateurs des rapports et des évaluations sur l'utilisation du CSBO et organise des réunions et des visites sur le terrain. Le CSBO a fait la preuve de son utilité dans la mesure où il permet à l'OIT de réagir rapidement et efficacement en situation de crise. Toutefois, aux paragraphes 59 et 60 du document GB.347/PFA/1, il est proposé d'utiliser le CSBO pour financer les résultats à atteindre dans les domaines prioritaires définis, dont 15 postes stratégiques à hauteur de 7,3 millions de dollars É.-U. Ne voyant pas comment le financement du résultat 8 par le CSBO se justifie au regard des objectifs fixés pour ces fonds, l'oratrice demande au Bureau d'expliquer sa logique et de préciser s'il a envisagé d'utiliser d'autres ressources budgétaires à cette fin.
19. **S'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses États membres**, un représentant du gouvernement de la Suède indique que l'Albanie, la Macédoine du Nord, le Monténégro, l'Islande, la Norvège et la République de Moldova s'associent à sa déclaration. Il fait observer que les Propositions de programme et de budget pour 2020-21 et 2022-23 mettaient l'accent sur l'importance des politiques de lutte contre la discrimination et incluaient des références aux personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres ou intersexuées (LGBTI) et LGBTI+, respectivement. Supprimer ces références dans le document à l'examen constituerait un pas en arrière. Tout programme et budget doit respecter le principe fondamental de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. En outre, l'absence d'activité mondiale de lutte contre la discrimination dans les propositions examinées semble indiquer qu'il n'est pas nécessaire de poursuivre la recherche, la production de connaissances et l'action au niveau mondial.

20. En ce qui concerne la partie I des Propositions de programme et de budget pour 2024-25, l'orateur se félicite de l'affirmation du rôle normatif de l'OIT, de l'accent mis sur la protection sociale et de l'attention portée à l'inclusion des personnes handicapées. Les propositions contiennent trois nouveaux éléments. Le premier, relatif à la proposition de Coalition mondiale pour la justice sociale, sera examiné séparément. Le deuxième, qui correspond aux «réponses stratégiques et institutionnelles intégrées pour promouvoir la justice sociale par le travail décent» (résultat 8), comprend quatre programmes d'action prioritaire, ce qui pourrait être accepté, mais nécessiterait d'être développé par le Bureau, qui devrait présenter davantage d'informations sur les programmes d'action prioritaire au Conseil d'administration en novembre 2023. Le troisième est le catalyseur «Davantage de connaissances, d'innovation, de coopération et de communication pour faire progresser la justice sociale», dont la Stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation fait partie intégrante. À ce sujet, l'orateur demande au Bureau de préciser les incidences budgétaires qu'aura la création d'une unité chargée de l'innovation, ainsi que les liens entre cette unité et le Département de la recherche. Le Centre de Turin devrait participer à la mise en œuvre de la stratégie. L'orateur demande au Bureau de présenter les conclusions de la mise en œuvre de la phase pilote de la stratégie et d'expliquer en quoi ces conclusions pourraient bénéficier à tous les États Membres.
21. L'orateur accueille favorablement la proposition de financement permanent des réunions du Groupe de travail tripartite du MEN; cependant, ce financement ne devrait pas se limiter à l'organisation des réunions. Le Bureau devrait réfléchir à la façon dont on pourrait soutenir les gouvernements à cet égard.
22. **S'exprimant au nom de l'Organisation de la coopération islamique (OCI)**, un représentant du gouvernement du Pakistan déclare que son groupe s'oppose à l'utilisation de concepts controversés tels que l'orientation sexuelle et l'identité de genre, inclus au paragraphe 160, pour les raisons suivantes: premièrement, les concepts d'orientation sexuelle et d'identité de genre ne sont ni définis ni convenus, ni dans le droit international du travail ni dans le droit international des droits de l'homme; deuxièmement, le droit international des droits de l'homme et le droit international du travail ont codifié les motifs juridiques de discrimination, parmi lesquels ne figurent ni l'orientation sexuelle ni l'identité de genre; troisièmement, le droit international des droits de l'homme et le droit international du travail offrent des motifs suffisants pour protéger les droits et la vie privée et lutter contre la discrimination; quatrièmement, il est essentiel que tout nouveau concept passe le test de l'universalité pour pouvoir être appliqué en tant que norme, règle ou standard convenu au niveau international. Tout document contenant des termes aussi clivants verrait sa validité remise en cause et ne pourrait pas être mis en œuvre dans tous les États Membres. Il conviendrait plutôt d'utiliser une formulation conforme au consensus tripartite qui se dégage 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 Résolution concernant les inégalités et le monde du travail. La mise en œuvre au niveau national de programmes découlant d'un mandat controversé incompatible avec la législation et la culture nationales des États Membres poserait des problèmes financiers, juridiques et politiques. Les pays de l'OCI ne peuvent donc pas souscrire au projet de décision dans lequel il est recommandé d'approuver le programme et budget. L'orateur demande que l'on recherche le consensus au moyen d'une approche conjointe et constructive.
23. **S'exprimant au nom du groupe des États arabes**, un représentant du gouvernement de la Libye indique que, compte tenu de l'ombre que les crises mondiales qui se succèdent et s'aggravent font planer sur les économies des pays, les mandants ont besoin de l'assistance technique du BIT pour les aider à réagir efficacement. Il demande que l'on se concentre

davantage sur les priorités de sa région, notamment dans les pays en crise et ceux qui sont en cours de reconstruction. Les partenaires sociaux de la région ont besoin d'un soutien technique plus fort, incluant des programmes de renforcement des capacités et de développement des compétences des travailleurs, et aussi d'un soutien à la formalisation.

24. Le groupe des États arabes souscrit aux déclarations faites au nom du groupe de l'Afrique et de l'OCI. Les concepts qui ne sont pas acceptés par tous les pays constituent un manquement aux principes d'universalité, d'égalité, d'impartialité et d'objectivité des droits de l'homme et une ingérence dans le droit souverain des États de défendre leurs principes culturels, religieux et moraux. L'orateur ne peut donc pas appuyer le projet de décision dans sa forme actuelle et encourage le Conseil d'administration à adopter une approche constructive pour parvenir à un consensus.
25. **S'exprimant au nom des pays du Conseil de coopération des États arabes du Golfe (CCG)**, un représentant du gouvernement d'Oman se dit très préoccupé par l'inclusion de la notion d'orientation sexuelle et d'identité de genre dans le document. L'utilisation d'un langage clivant va à l'encontre de l'universalité des valeurs humaines que défend l'OIT. Le Bureau devrait donc réviser les propositions de programme et de budget et tout autre document concerné en veillant à supprimer les formulations prêtant à controverse. Il devrait s'en tenir dans ses documents à un langage et à des concepts universellement acceptés pour ne pas introduire de complexité juridique supplémentaire, respecter la culture et les valeurs des États Membres et faire en sorte que la coopération interrégionale puisse continuer de se développer.
26. **Une représentante du gouvernement de la Chine** salue les efforts déployés pour définir des priorités en prenant en considération les contextes différents de chaque région. Dans l'Asie et le Pacifique, une des priorités pour la période biennale à venir devrait être la mise en place de systèmes de protection sociale ou l'amélioration des systèmes existants, l'absence de protection sociale ayant exacerbé les effets de la pandémie et ralenti la reprise dans de nombreux pays en développement de la région. Les systèmes de protection sociale faciliteront en outre la transition vers l'économie formelle.
27. Compte tenu de la fragilité de la reprise économique mondiale et des pressions exercées sur les budgets nationaux, la proposition d'augmentation de 0,2 pour cent en termes réels et de 4,6 pour cent en valeur nominale est très préoccupante. Elle s'écarte de la pratique de croissance budgétaire zéro de l'OIT et alourdit sensiblement la charge des États Membres. L'oratrice invite donc le Directeur général à réévaluer le montant du budget proposé et à répondre à l'augmentation des coûts due à l'inflation en améliorant la gestion administrative et en réalisant des gains d'efficacité. Elle appuie les huit résultats des propositions de programme et de budget mais note avec regret que le résultat 3, concernant l'emploi, est le seul pour lequel il est proposé de réduire les crédits du budget ordinaire et pour lequel on ne mobilise pas des ressources du CSBO. La Chine demande que l'on alloue plus de ressources du CSBO au résultat 3 et que l'on mobilise davantage les fonds extrabudgétaires pour les activités y afférentes.
28. **Une représentante du gouvernement du Bangladesh** dit que le budget devrait être alloué proportionnellement à la population et qu'il faudrait redéployer davantage de ressources des activités d'appui vers les activités de première ligne. Elle estime qu'il faut mettre davantage l'accent sur la lutte contre le chômage, le soutien aux mandants pour garantir le travail décent et l'amélioration de la qualité et de la portée des PPTD. Au titre du résultat 3, il convient d'insister plus sur l'apprentissage tout au long de la vie, la promotion des entreprises rurales et du travail décent pour les travailleurs migrants et la reconnaissance des compétences. L'inclusion d'initiatives en faveur de l'économie sociale et solidaire au titre du résultat 4 est

positive. Toute stratégie sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement devrait comporter des mesures destinées à renforcer la responsabilité des acheteurs et des fournisseurs en matière de respect des droits des travailleurs. Le programme de travail proposé n'a pas une portée suffisante pour aider les pays plus exposés aux changements climatiques à créer des emplois; on pourrait utiliser la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques pour répondre aux besoins des pays les plus vulnérables dans ce contexte. L'oratrice demande que l'on finance davantage les projets nationaux de création d'emplois, en particulier dans les régions et pays les plus peuplés qui en ont besoin. Le risque d'insatisfaction des parties prenantes concernant l'appui du Bureau, décrit dans le registre des risques stratégiques de l'OIT, ne semble pas avoir été pris en considération correctement dans les Propositions de programme et de budget pour 2024-25. L'oratrice réitère les appels lancés au BIT afin qu'il s'abstienne d'utiliser des termes qui ne font pas consensus au niveau mondial, tels que l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

29. **Un représentant du gouvernement du Japon** salue les efforts déployés pour réduire les coûts et redéployer les économies vers des domaines prioritaires, en particulier pour renforcer les activités visant à fournir, dans ces domaines, des services et des conseils stratégiques aux mandants des régions. Toutefois, compte tenu de la situation budgétaire difficile de tous les pays, qui doivent absorber des coûts plus élevés dans les limites de leurs budgets existants, le Bureau devrait s'efforcer de limiter davantage les augmentations de coûts. Le gouvernement du Japon souhaite réserver sa position sur le projet de décision.
30. **Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie** déclare que son gouvernement soutient la lutte contre toutes les formes de discrimination sur le lieu de travail, mais convient également de la nécessité de préserver le principe fondamental du consensus au sein de l'OIT. Selon l'orateur, il n'est pas acceptable d'inclure des formulations auxquelles un certain nombre d'États Membres font objection. Étant donné qu'il déterminera les activités de l'OIT pour la période biennale à venir, le programme et budget doit être adopté par consensus; les termes controversés sur l'identité de genre doivent donc être remplacés par des termes aussi généraux que possible.
31. La Fédération de Russie ne peut accepter l'augmentation proposée du budget, mais elle ne s'opposerait pas à un budget à croissance réelle nulle – corrigé de l'inflation et des fluctuations de change. L'orateur dit espérer qu'il sera possible de réduire les dépenses pour couvrir la différence à hauteur de 1,9 million de dollars É.-U. En outre, il demande au Bureau de faire en sorte que les budgets alloués aux activités conjointes, notamment celles du Corps commun d'inspection (CCI), soient conformes aux décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies et non aux conclusions d'un groupe de travail du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination.
32. **Un représentant du gouvernement de l'Indonésie** affirme l'attachement de son pays à la défense des droits de l'homme sans discrimination d'aucune sorte, mais il dit regretter que les propositions de programme et de budget contiennent des termes qui ne font pas consensus au niveau international, ce qui porte atteinte à l'esprit d'engagement constructif que le Conseil d'administration doit défendre. Afin de ne pas faire dévier la discussion du Conseil d'administration, le Bureau devrait supprimer du document GB.347/PFA/1 les termes qui prêtent à controverse.
33. **Un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran** se dit déçu du fait que les propositions de programme et budget n'aient pas tenu compte du message clair du Conseil d'administration sur l'utilisation d'un langage polarisant dans les catégories de discrimination. Le programme et budget doit faire l'objet d'une décision consensuelle, dans la

mesure où il exprime la vision commune que les mandants ont des priorités pour les objectifs stratégiques et la mobilisation des ressources. La meilleure solution consisterait à utiliser la formulation convenue dans les conclusions sur les inégalités que la Conférence internationale du Travail a adoptées à sa 109^e session (2021).

Résultats stratégiques et catalyseurs

34. **La porte-parole du groupe des employeurs** fait valoir que la mise en œuvre des normes internationales du travail relève des gouvernements nationaux plutôt que des entreprises, et demande au Bureau de modifier en conséquence le libellé des paragraphes 67, 74, 80, 141 et 210 des propositions de programme et de budget.
35. En ce qui concerne le résultat 1, l'oratrice estime que le Groupe de travail tripartite du MEN joue un rôle clé dans la modernisation de l'action normative de l'OIT et qu'il devrait prendre des décisions plus audacieuses face à l'ampleur de la tâche. Pour gagner en efficacité, le système normatif de l'OIT doit se concentrer sur les questions relatives au travail qui revêtent la plus grande importance. Le soutien à la résilience des entreprises durables devrait être pris en compte de manière systématique dans l'élaboration, la mise en œuvre et le contrôle de l'application des normes internationales du travail, et le Bureau devrait s'attacher davantage à fournir un tel soutien dans le cadre de ses activités techniques et de ses activités de promotion. Gardant à l'esprit que la sécurité juridique concernant l'interprétation des conventions de l'OIT nécessite une large acceptation des mandants, le Bureau devrait explorer toutes les options possibles pour aider ces derniers à parvenir à un consensus sur les solutions envisageables dans le cadre des procédures établies de l'OIT, le recours aux procédures judiciaires ne devant intervenir qu'en dernier ressort. L'oratrice insiste sur la nécessité de réduire les lourdeurs administratives inhérentes au système de contrôle de l'OIT et de faire en sorte que ce système puisse se concentrer sur le règlement des principaux problèmes de conformité, et souligne qu'il importe qu'ACT/EMP et ACTRAV participent à la révision des projets de textes réglementaires.
36. Tout en se félicitant de l'équilibre trouvé entre l'approche fondée sur les droits de l'homme et l'approche plus large axée sur le développement en ce qui concerne la création d'emplois prévue au titre du résultat 3, l'oratrice demande qu'on mette davantage l'accent sur le rôle des prestataires privés et sur les partenariats public-privé dans la fourniture de services de l'emploi. Pour ce qui est du résultat 4, elle estime que l'approche de l'OIT en matière de croissance de la productivité devrait mettre l'accent sur le soutien à apporter aux gouvernements pour qu'ils élaborent des politiques publiques cohérentes et coordonnées susceptibles de lever les obstacles structurels qui freinent le développement d'entreprises durables, et sur les initiatives visant à améliorer l'efficacité de l'utilisation des ressources et les pratiques de gestion au sein des entreprises. Le groupe des employeurs salue les efforts continus déployés par le Bureau pour renforcer les capacités des mandants à développer des entreprises durables et préconise d'accroître les ressources allouées à ACT/EMP afin de renforcer l'appui technique apporté aux organisations d'employeurs.
37. Tel que libellé, le résultat 5 n'est ni à la hauteur des ambitions visées ni à même de répondre aux besoins des mandants. Les cibles associées à ce résultat devraient tenir compte de l'insuffisance des résultats obtenus dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances au cours de la période biennale 2020–21 ainsi que des progrès accomplis vers la réalisation de ces cibles au cours de la période 2022–23; des informations sur ces progrès seraient bienvenues. Eu égard au rôle important que jouent les employeurs dans la promotion de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement, il est regrettable que le résultat 5 omette de mentionner leurs besoins, leurs

difficultés et leurs priorités. L'oratrice se dit également déçue de constater l'absence de référence au Réseau mondial «Entreprises et handicap» de l'OIT dans les produits liés à ce résultat, car ce réseau mériterait de recevoir davantage de soutien et de gagner en visibilité.

38. Le résultat 6 devrait mentionner les besoins et les priorités des entreprises durables, et rappeler notamment le rôle clé de celles-ci dans la protection efficace des travailleurs, en particulier grâce à l'emploi et à la création d'emplois. Il conviendrait de créer des synergies avec les résultats 3 et 4, et plus largement entre tous les résultats. La question du renforcement de la protection des travailleurs devrait être traitée au niveau national avec la participation de tous les mandants, et tous les aspects de la protection du travail devraient être pris en compte, en trouvant des compromis si nécessaire. Plutôt que de chercher à orienter ou éviter les débats, ou à définir de nouvelles politiques qui ne font pas encore l'objet d'un accord tripartite, le résultat 6 devrait porter sur la mise en œuvre des décisions du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail et tenir compte des conclusions des discussions tripartites pertinentes, y compris la discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale (protection des travailleurs) qui aura lieu à la prochaine session de la Conférence internationale du Travail. Il est ressorti des discussions passées que l'OIT n'a pas de mandat pour mener des initiatives nationales ou sectorielles concernant le salaire de subsistance. En outre, l'oratrice juge préoccupante l'attention excessive portée à l'économie des plateformes dans le produit 6.3 alors que les discussions sur le sujet sont toujours en cours.
39. L'oratrice demande qu'il soit précisé si le nouveau mécanisme de financement international évoqué dans le produit 7.2 est le fonds mondial pour la protection sociale mentionné dans la Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale). Dans l'affirmative, les résultats des recherches sur les expériences de mise en place de fonds mondiaux qui devaient être entreprises dans le cadre du plan d'action sur la protection sociale pour la période 2021-2026 devraient pouvoir être consultés avant la création du fonds et l'allocation de ressources. S'agissant du produit 7.3, l'oratrice demande des précisions sur l'objectif de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes dans le cadre duquel les partenaires sociaux doivent jouer un rôle central aussi bien aux niveaux stratégique et technique, qu'au niveau de sa mise en œuvre.
40. L'oratrice fait observer que le résultat 8 présente la Coalition mondiale pour la justice sociale comme étant un cadre stratégique propre à garantir la cohérence des politiques menées au niveau multilatéral, qu'elles se rapportent au programme d'action de l'OIT ou aux grands enjeux stratégiques mondiaux, ce qui contredit le consensus qui s'était dégagé à la précédente session du Conseil d'administration, à savoir que la Coalition devait se concentrer sur le monde du travail. Par ailleurs, le terme «entreprises» ne devrait pas apparaître dans la liste figurant au paragraphe 200 des propositions de programme et de budget, puisque les entreprises sont représentées par le groupe des employeurs et que celui-ci est donc déjà compris dans les «mandants». Enfin, l'oratrice demande la suppression, au paragraphe 210, de la référence au respect des normes internationales du travail dans les chaînes d'approvisionnement, étant donné que les normes internationales du travail ne sont nulle part mentionnées dans la partie consacrée aux recherches du document intitulé «Éléments constitutifs d'une stratégie globale de réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement».
41. **Le porte-parole du groupe des travailleurs** fait observer que la demande de son groupe relative à l'inclusion de mesures de ratification, de mise en œuvre et de contrôle de l'application des normes internationales du travail pertinentes dans tous les résultats stratégiques et dans le cadre de résultats n'a pas été satisfaite. La ratification et la mise en œuvre effective des normes du travail pertinentes devraient figurer au nombre des critères de résultats dans les

notes techniques concernant les indicateurs de produit. La modernisation du système normatif de l'OIT nécessite un accroissement des ressources, en particulier en ce qui concerne le résultat 1. Plus spécifiquement, des ressources humaines suffisantes doivent être allouées aux deux réunions du Groupe de travail tripartite du MEN pour faire face à la charge de travail liée à l'action normative et au suivi. L'orateur salue l'inclusion de références aux partenaires sociaux et au renforcement de leurs capacités dans d'autres résultats que le résultat 2, et souhaite obtenir l'assurance que le rapport phare sur le dialogue social sera publié chaque année. Il estime que la coopération sur le lieu de travail ne constitue pas un progrès puisque, bien souvent, elle sape le dialogue social et la négociation collective, et demande donc son retrait du cadre de résultats.

42. L'orateur redit le ferme soutien de son groupe au résultat 3. Le plein emploi et le travail décent sont des éléments essentiels pour la paix et la résilience, et il est regrettable qu'une part des ressources qui leur étaient allouées ait été réaffectée à d'autres domaines. Concernant le résultat 4, l'orateur note avec préoccupation que l'attention croissante portée aux entreprises durables dans les documents publiés par le Bureau, y compris les Propositions de programme et de budget pour 2024-25, semble indiquer que l'OIT privilégie le soutien aux entreprises au détriment du soutien aux mandants et de son mandat de protéger les droits des travailleurs. En agissant de la sorte et en transférant vers d'autres domaines des ressources qui étaient consacrées aux politiques et institutions de l'emploi, l'OIT risque de négliger ce qui est au cœur de son mandat. Les activités portant sur les entreprises durables devraient être pleinement conformes aux conditions propices au développement d'entreprises durables selon les conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa session de 2007. L'orateur demande au Bureau de donner l'assurance qu'il fera avancer le travail décent ainsi que les principes et droits fondamentaux au travail dans tous les contextes de collaboration de l'OIT avec des entreprises, et souligne la nécessité de mettre en place des processus solides de diligence raisonnable pour garantir le respect des normes de l'OIT, la liberté d'association et le droit de négociation collective.
43. En ce qui concerne le résultat 5, l'orateur appuie le mandat du Bureau consistant à lutter contre la discrimination quel qu'en soit le motif, et à offrir une assistance à cet égard à tous les mandants, à tous les niveaux. Si le groupe des travailleurs approuve l'inclusion d'une référence spécifique à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, il reste ouvert à toute solution constructive qui ne porterait pas atteinte au mandat et aux principes fondamentaux de l'OIT. L'orateur souligne l'importance de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, en particulier dans le contexte de l'extraction des minéraux utilisés pour les technologies vertes et dans celui des migrations provoquées par le changement climatique, et insiste sur la nécessité d'adopter une approche intersectorielle lors de l'élaboration de politiques sur l'égalité de rémunération.
44. La distinction opérée entre le salaire de subsistance et le revenu minimum de subsistance dans le résultat 6 est bienvenue; les mandants pourront ainsi élaborer des politiques pour promouvoir des niveaux de vie dignes et permettre aux ménages de satisfaire leurs besoins matériels. Les ajustements de la législation et des politiques sur le temps de travail et les aménagements introduits en période de crise doivent être conformes aux normes internationales du travail et préserver les droits des travailleurs. En ce qui concerne le résultat 7, l'orateur préconise d'intégrer de manière explicite dans le cadre de résultats la ratification et l'application des normes et recommandations.
45. L'orateur demande si la Coalition mondiale pour la justice sociale est bien pertinente pour le résultat 8 étant donné que les domaines d'action de part et d'autre ne sont pas pleinement alignés. Il souhaite également savoir si le budget de la Coalition est susceptible d'ajustements

à la lumière des discussions qui se tiendront ultérieurement au cours de la session sur le document GB.347/INS/4. Il fait observer que le produit 8.1 ne contient aucune référence à la stratégie pour réduire et prévenir les inégalités qui a été adoptée à la précédente session du Conseil d'administration et sur laquelle les travaux du Bureau devraient s'appuyer. Il demande en quoi le produit 8.2 diffère des autres produits portant sur l'économie informelle, et souhaite savoir plus précisément ce que signifient les membres de phrase suivants: «concevoir des stratégies innovantes, intégrées et tenant compte des considérations de genre», «mettre en place des mécanismes de coordination et d'autres dispositifs institutionnels» et «mettre au point des outils et des méthodes innovantes s'appuyant notamment sur les technologies numériques pour promouvoir des approches intégrées en matière de formalisation». Il conviendrait d'intégrer dans le produit 8.2 les incidences de l'économie informelle sur les plans économique et budgétaire, notamment en ce qui concerne la protection sociale, ainsi que la liberté syndicale et le droit de négociation collective, la négociation collective sectorielle pour lutter contre les déséquilibres de revenus entre économie formelle et informelle, les mécanismes de fixation des salaires, les politiques visant à prévenir l'informalité au niveau national et tout au long des chaînes d'approvisionnement, et les incidences économiques et sociales du travail précaire.

46. En ce qui concerne le produit 8.3, l'orateur souligne que les politiques industrielles devraient être au cœur des préoccupations lors de la mise en œuvre des politiques de transition juste, et que la collaboration avec la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement jouera un rôle central dans la promotion d'un nouveau Pacte vert mondial. Enfin, pour ce qui est du produit 8.5, l'orateur demande au Bureau de mener des travaux de recherche et de renforcer ses compétences sur les plans et stratégies qui permettraient de transférer des emplois et des technologies de l'industrie de l'armement vers les secteurs de l'environnement et de la santé.
47. **S'exprimant au nom du GASPAC**, un représentant du gouvernement de la Chine dit soutenir les plans visant à moderniser l'action normative et à faire progresser le dialogue social, comme détaillé dans les résultats 1 et 2, et note avec satisfaction l'assistance technique fournie par le Bureau pour la ratification et l'application des normes internationales du travail. Le GASPAC salue les mesures visant à instaurer un dialogue social efficace, en particulier au titre des produits 2.3 et 2.4 qui concernent le renforcement des capacités des États Membres. L'orateur appuie aussi résolument le résultat 3, et juge particulièrement important le produit 3.2 qui vise à accroître la capacité des États Membres à élaborer des systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie. Son groupe se félicite de la création d'environnements favorables à l'entrepreneuriat, au travail décent et à la croissance de la productivité, prévue au titre du produit 4.1, et accueille favorablement le résultat 5. Le GASPAC soutient le résultat 6 étant donné que la réalisation du travail décent nécessite au préalable l'existence de conditions de travail sûres et salubres. Il appuie également le résultat 7 qui vise à promouvoir des systèmes de protection sociale universels, complets, adéquats et financièrement viables.
48. Un certain nombre de cibles prévues au titre des produits pour la région Asie-Pacifique manquent d'ambition, puisqu'elles sont inférieures à la base de référence, voire totalement absentes. En particulier, l'absence de cibles dans certains domaines prioritaires pour la région, tels que la transition vers l'économie formelle et l'égalité des genres, est préoccupante. L'orateur souhaite donc avoir des détails sur la manière dont les avancées réalisées dans ces domaines seront enregistrées, suivies et mesurées de sorte que les principaux domaines d'action pour sa région, tels que décrits au paragraphe 27 du document GB.347/PFA/1, bénéficient de l'attention et des ressources suffisantes. Le GASPAC reconnaît l'utilité de

réponses stratégiques et institutionnelles intégrées pour promouvoir la justice sociale par le travail décent, tout comme le bien-fondé des quatre programmes d'action prioritaire, et il note avec intérêt la proposition de se servir de la Coalition mondiale pour la justice sociale comme d'un cadre pour la cohérence des politiques. Le Bureau doit veiller à assurer une représentation géographique équilibrée et une structure tripartite au sein de la Coalition.

49. En ce qui concerne les trois catalyseurs, le GASPAC soutient sans réserve l'approche fondée sur des données factuelles et le recours à des pratiques novatrices pour la recherche, le partage des connaissances et la formation, au titre du catalyseur A. Le Bureau devrait encore élargir ses partenariats de coopération pour le développement, en s'appuyant notamment sur la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire, et collaborer davantage avec les organismes du système des Nations Unies pour le développement au niveau des pays. Le GASPAC appuie le renforcement du leadership et l'amélioration de la gouvernance prévus au titre du catalyseur B grâce à une efficacité organisationnelle renforcée, une prise de décision éclairée et une gestion transparente et responsable. S'agissant du catalyseur C, le GASPAC invite instamment le Bureau à adopter des mesures concrètes et ciblées pour améliorer la diversité géographique et l'équilibre entre hommes et femmes au sein de son personnel. Notant avec regret que le cadre de résultats ne contient aucun indicateur à cet égard, il demande au Bureau de prendre en compte ces points dans la Stratégie en matière de ressources humaines pour 2022-2025.
50. Bien que respectant les diverses opinions qui ont été exprimées concernant les termes utilisés pour décrire les groupes de population touchés par la discrimination et l'exclusion, le GASPAC invite tous les membres du Conseil d'administration à dialoguer dans un esprit constructif en vue de trouver une solution pragmatique et consensuelle à cette question.
51. **S'exprimant au nom du GRULAC**, une représentante du gouvernement de la Colombie réaffirme que son groupe est favorable à l'accélération de l'examen tripartite des normes internationales du travail dans le cadre du mécanisme d'examen des normes et juge intéressant de mettre en place des services consultatifs techniques afin de renforcer la prévention des différends liés aux normes en remédiant à leurs causes profondes. Le GRULAC adhère au résultat 2 et souhaiterait en savoir plus sur le programme spécialement conçu à l'intention des partenaires sociaux et son impact sur le renforcement du dialogue social et l'égalité des genres, ainsi que sur la recherche et les autres mesures proposées. En ce qui concerne le résultat 3, les cadres globaux pour les politiques contribueront à donner plus de poids à l'inclusion et aux transitions justes. Il conviendrait de renforcer le produit 3.2 de façon à prendre en compte, lors de l'élaboration de systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, les besoins et les difficultés des personnes en situation de handicap, ainsi que les obstacles juridiques, organisationnels et physiques auxquels elles sont confrontées. Le produit 3.5 relatif à la promotion d'emplois décents pour les jeunes est une priorité aux yeux du GRULAC, dont les membres bénéficieront de l'assistance du BIT lorsqu'ils mettront en place des programmes de développement des compétences et d'inclusion. S'agissant du résultat 4, le GRULAC rappelle combien il importe de favoriser les entreprises durables et de leur offrir un environnement porteur, en particulier pour ce qui est des micro, petites et moyennes entreprises, afin de les aider à adopter des modèles économiques viables leur permettant d'innover et de s'adapter aux changements, comme le prévoit le produit 4.3. Le produit 4.2 est crucial si l'on veut garantir la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, et il est indispensable pour cela d'améliorer la collecte et l'utilisation des données afin d'élaborer des politiques intégrées.

52. Le GRULAC se félicite de la réintroduction d'un résultat spécifique sur l'égalité des genres et l'égalité de traitement, à savoir le résultat 5. Le programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres, de la non-discrimination et de l'inclusion est au cœur de l'action de l'OIT et c'est dans ce cadre que seront prises des mesures intersectionnelles visant à éliminer tous les obstacles structurels auxquels se heurtent les femmes et d'autres groupes très exposés à la discrimination dans le monde du travail. Prenant acte des modifications apportées au paragraphe 153, le GRULAC souhaiterait voir mentionner expressément les groupes particulièrement exposés à la discrimination, comme dans les précédents programmes et budgets. À l'échelle internationale, le mandat de l'OIT doit rester axé sur les problèmes rencontrés par ces groupes dans le monde du travail et sur les solutions qu'il convient d'y apporter en continuant de mettre l'accent sur la recherche, l'analyse et la mesure de l'inclusion selon divers facteurs tels que le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'appartenance à un groupe autochtone, le statut migratoire ou l'ascendance africaine. Il importe de rappeler que la lutte contre la discrimination à l'égard des personnes d'ascendance africaine est non seulement une priorité pour le GRULAC, mais qu'elle figure aussi dans le programme d'action mondial des Nations Unies. L'oratrice rappelle combien il importe d'avoir un résultat spécifiquement consacré à l'inclusion des personnes en situation de handicap, qui prévoie notamment un appui aux politiques et stratégies transversales, une analyse de données ventilées sur le respect des droits des personnes handicapées, des moyens d'action pour promouvoir l'inclusion, ainsi que des approches de l'inclusion fondées sur les droits, en particulier en matière d'apprentissage et d'emploi dans l'économie verte et l'économie numérique. Le GRULAC souhaiterait savoir comment l'OIT pourrait mener à bien ces activités en l'absence d'un résultat spécifique. Pour le GRULAC, le produit 5.2 s'inscrit dans une démarche de revalorisation du travail dans l'économie du soin, qui vise à garantir l'inclusion économique et sociale des femmes et d'autres groupes. L'OIT devrait centrer ses efforts sur la suppression des obstacles structurels dans ce secteur.
53. Les activités en matière de protection au travail prévues au titre du produit 6.3 revêtent une importance capitale face aux difficultés rencontrées par les travailleurs occasionnels, les travailleurs à domicile et les travailleurs des plateformes numériques. Les cadres relatifs aux migrations de main-d'œuvre mentionnés sous le produit 6.4 permettront de placer les droits des travailleurs migrants au centre de l'attention dans le contexte de leur protection et de l'amélioration de leurs conditions de travail. Le GRULAC adhère au résultat 7 relatif à la mise en place de systèmes de protection sociale universelle durables au moyen de politiques d'investissement à long terme visant à prévenir la pauvreté, à réduire les inégalités et à contribuer à la création d'emplois ainsi qu'à l'inclusion. Il voit dans le résultat 8 un ensemble de mesures de coordination à tous les niveaux pour promouvoir l'Agenda du travail décent et la justice sociale, et estime qu'il est pertinent de mettre l'accent sur les transitions justes, les chaînes d'approvisionnement et l'action à mener dans les situations de crise.
54. Les trois catalyseurs proposés sont des outils qui visent à renforcer les capacités et l'assistance technique du Bureau, à conforter sa position de leadership et à améliorer son mode de gouvernance et de gestion. Il conviendra d'adapter les résultats et les catalyseurs à la lumière des discussions qui se tiendront dans le cadre du Conseil d'administration, notamment celles sur la Coalition mondiale pour la justice sociale, la Stratégie de l'OIT sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, la Stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation, et l'examen de la stratégie en matière de ressources humaines.
55. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Cameroun salue les efforts déployés par le Bureau au titre du résultat 1 pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail, accélérer le suivi des recommandations du Groupe

de travail tripartite du MEN et améliorer les méthodes de travail des organes de contrôle. Le Bureau devrait mettre l'accent sur l'aide à apporter aux mandants pour lesquels les déficits de travail décent, le chômage et le sous-emploi ont les effets les plus préjudiciables. Les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement et les PPTD devraient tenir compte de ces éléments et promouvoir la création d'emplois décents dans des entreprises durables ainsi que le travail décent, en particulier dans les chaînes d'approvisionnement, l'économie rurale et l'économie informelle. En ce qui concerne le renforcement des administrations du travail et des services d'inspection du travail, l'orateur souhaiterait obtenir des informations plus détaillées sur l'appui envisagé au paragraphe 104. S'agissant du résultat 3, le groupe de l'Afrique soutient la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie pour 2022-2030 et demande un complément d'information sur la manière dont le Bureau entend appuyer les centres régionaux de promotion de l'emploi et de l'apprentissage tout au long de la vie, comme indiqué au paragraphe 117. Le groupe de l'Afrique appuie le produit 3.3, qui vise à promouvoir la création d'emplois décents dans l'économie rurale. À cet égard, un appui du Bureau adapté aux besoins de l'Afrique serait d'une grande utilité. En ce qui concerne le produit 3.4, le groupe de l'Afrique demande au Bureau d'expliquer comment la promotion d'investissements à forte intensité d'emploi pourrait permettre d'avancer sur des questions transversales telles que l'égalité des genres et l'inclusion sociale, les transitions justes, la sécurité et la santé au travail et le développement des compétences, comme le prévoit le paragraphe 126. En ce qui concerne le produit 3.5, le groupe de l'Afrique soutient la proposition visant à accélérer la mise en œuvre du Plan d'action pour l'emploi des jeunes (2020-2030) et demande des précisions sur la manière dont le Bureau entend stimuler la création d'emplois décents pour les jeunes en Afrique où la population jeune croît rapidement.

- 56.** En ce qui concerne le résultat 4, le groupe de l'Afrique encourage le Bureau dans la mise en œuvre de la stratégie et du plan d'action sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire (2023-2029) pour créer des environnements favorables à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables, en particulier les petites et moyennes entreprises. La garantie d'un milieu de travail sûr et salubre étant désormais un droit fondamental au travail, le résultat 6 joue un rôle crucial en ce qu'il contribue à la protection des droits au travail de tous les travailleurs, y compris les groupes à haut risque d'exclusion. S'agissant du produit 6.4, l'orateur demande des informations plus détaillées sur les mécanismes prévus pour assurer la protection des travailleurs migrants au niveau national, notamment sur le type d'appui envisagé. Concernant le résultat 7, le groupe de l'Afrique souscrit à la mise en place de systèmes de protection sociale universelle qui soient inclusifs, durables et financièrement viables pour prévenir la pauvreté, réduire les inégalités et combattre l'exclusion sociale et l'insécurité. Il aimerait en savoir plus sur les mesures décrites au paragraphe 196 qui prévoient d'investir dans la protection sociale des enfants et des familles en tenant compte des considérations de genre, et de contribuer ainsi à l'élimination du travail des enfants. Le groupe de l'Afrique fonde de grands espoirs dans cette approche globale qui vise à réunir les mandants et d'autres acteurs du système multilatéral afin qu'ils œuvrent ensemble à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) à l'horizon 2030 et à la promotion de la justice sociale par le travail décent dans le cadre de la Coalition mondiale pour la justice sociale proposée par le Directeur général.
- 57.** En ce qui concerne le libellé du paragraphe 160 et du produit 5.2.1, le groupe de l'Afrique exprime sa vive inquiétude quant au fait que le Bureau n'a pas pris en compte les positions clairement exprimées à plusieurs reprises par de nombreux groupes et États Membres. Seul le consensus permettra de travailler ensemble à la réalisation des objectifs de l'Organisation. Le groupe de l'Afrique souhaite savoir précisément de quelle manière ses préoccupations ont été prises en compte, étant entendu que le Directeur général avait lui-même assuré aux

Membres que toutes les voix seraient prises en considération et qu'un texte de compromis serait proposé. Le groupe de l'Afrique voudrait en outre comprendre comment le Bureau a pu outrepasser les décisions de la Conférence en ignorant totalement les formulations consensuelles de compromis figurant dans 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 ou la Résolution concernant les inégalités et le monde du travail adoptée en 2021. L'OIT et tenue de combattre toutes les formes de discrimination au travail et elle doit trouver le moyen de faire travailler ses Membres ensemble. Dans cet esprit, le groupe de l'Afrique propose une formulation plus large et plus inclusive du paragraphe 160 où les mots «orientation sexuelle ou identité de genre» seraient remplacés par «sexe ou genre».

- 58. S'exprimant au nom de 39 membres du groupe des PIEM**, une représentante du gouvernement des États-Unis d'Amérique approuve l'orientation du programme et budget en faveur de la justice sociale et se félicite de ce qu'il intègre la promotion des normes internationales du travail pertinentes et encourage les partenariats extérieurs pour faire avancer les priorités communes. Lesdits membres du groupe des PIEM accueillent favorablement les propositions visant à promouvoir et à protéger les droits des travailleurs, en particulier le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, à renforcer les institutions de l'administration du travail, à faire figurer la sécurité et la santé au travail parmi les principes et droits fondamentaux au travail, à lutter contre les inégalités, à promouvoir la non-discrimination et l'inclusion, à favoriser des transitions justes et des systèmes de protection durables, à promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement et à répondre à l'évolution du marché du travail et de l'emploi en facilitant notamment le développement des compétences et l'apprentissages tout au long de la vie.
- 59.** Le groupe des PIEM attache une importance particulière au résultat 1, pierre angulaire du mandat de l'OIT, et se déclare favorable à l'accélération des travaux menés dans le cadre du mécanisme d'examen des normes, dont le suivi de ses recommandations, ainsi qu'à la priorité accrue accordée au renforcement de la capacité des mandants à collaborer avec les organes de contrôle de l'OIT et à mettre en œuvre leurs conclusions. Le résultat 2 étant essentiel pour promouvoir le tripartisme et le dialogue social, le groupe des PIEM se félicite du soutien accru apporté aux partenaires sociaux afin qu'ils participent aux discussions stratégiques sur des questions clés, y compris par des interventions fondées sur des données. Le groupe souscrit en outre à la proposition visant à établir un nouveau rapport phare sur le dialogue social et à concevoir d'autres supports d'information pour illustrer le rôle du dialogue social dans la concrétisation du travail décent. Il accueille avec satisfaction les propositions formulées au titre du résultat 3 en vue d'accroître la capacité des États Membres à élaborer des systèmes inclusifs, durables et résilients de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie. Le Bureau devrait saisir l'occasion qu'offre l'adoption attendue d'une recommandation concernant les apprentissages par la Conférence internationale du Travail en 2023 pour promouvoir des systèmes d'apprentissage de qualité ainsi que des programmes et des politiques du marché du travail propres à faciliter la mise en œuvre de cadres pour les politiques de l'emploi. S'agissant du résultat 4, le groupe des PIEM se félicite de la place accordée aux chaînes d'approvisionnement et à la conduite responsable des entreprises au service du travail décent, notamment par la promotion active de la négociation collective. L'oratrice souhaiterait savoir si les travaux prévus au titre du résultat 4 ne feront pas double emploi avec ceux des programmes d'action prioritaire sur les chaînes d'approvisionnement et l'informalité.

60. Pour le groupe des PIEM, le rétablissement d'un résultat 5 distinct est une bonne chose, sachant que des ressources et une expertise spécifiques sont nécessaires pour promouvoir efficacement l'égalité des genres. L'oratrice demande des précisions sur la manière dont le Bureau compte s'y prendre pour que l'égalité des genres soit prise en compte et placée au même rang que les questions auxquelles sont consacrés les programmes d'action prioritaire. Rappelant que l'OIT a pour mandat de promouvoir l'élimination des discriminations, le groupe des PIEM tient à ce que l'Organisation dispose des moyens nécessaires pour faire appliquer ce principe fondamental à tous les niveaux et pour toutes les personnes, dont celles qui sont victimes de discrimination fondée sur la race, l'orientation sexuelle et l'identité de genre. L'oratrice demande par conséquent au Directeur général des éclaircissements sur la position que le Bureau entend adopter pour faire progresser la non-discrimination, le document sous sa forme actuelle n'étant pas explicite à cet égard, contrairement au programme et budget pour la période biennale précédente, qui mentionnait la nécessité d'appréhender «les obstacles persistants à l'égalité de chances et de traitement auxquels se heurtent les femmes et les groupes en situation de vulnérabilité, notamment les personnes en situation de handicap; les peuples autochtones et tribaux; les minorités ethniques et raciales; les personnes vivant avec le VIH; les travailleurs migrants; et les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres ou intersexuées (LGBTI+)».
61. Les propositions formulées au titre du résultat 6 sont essentielles pour la protection au travail de tous les travailleurs, y compris par la promotion d'un milieu de travail sûr et salubre. Le groupe des PIEM se félicite de l'accent mis sur les défis nouveaux liés à la transformation numérique et à l'économie des plateformes. Il réaffirme son engagement en faveur de la protection sociale universelle et soutient les activités proposées au titre du résultat 7, lequel consiste en un programme global visant à soutenir l'élaboration de stratégies de protection sociale durables, centrées sur l'humain et fondées sur les droits. Le groupe des PIEM se félicite en outre de l'attention accrue portée à la cohérence des politiques au titre du résultat 8, notamment au moyen d'une vaste campagne de promotion de la justice sociale. Les programmes d'action prioritaire proposés ont été conçus dans le but de renforcer l'action actuellement menée par l'OIT dans ces domaines, et le groupe des PIEM attend avec intérêt l'évaluation qu'il est proposé d'en faire à la fin de la période biennale. Il serait favorable à l'élaboration d'indicateurs plus solides pour ces programmes.
62. Le groupe des PIEM note avec satisfaction que le catalyseur A met l'accent sur l'amélioration de la communication et souligne l'utilité des messages stratégiques pour mieux expliquer la pertinence et l'impact de l'action de l'OIT, tant au plan interne qu'à l'extérieur. Le groupe se félicite du produit C.3 puisqu'il attend de l'OIT qu'elle montre l'exemple au sein du système des Nations Unies en favorisant un milieu de travail équitable et inclusif, où le personnel est respecté. L'oratrice demande si le Bureau dispose des compétences spécialisées au siège et sur le terrain pour appuyer le travail mené afin de prévenir et de combattre les comportements répréhensibles, en particulier l'exploitation et les atteintes sexuelles, ainsi que le harcèlement sexuel. Le groupe des PIEM demande au Bureau d'actualiser sa politique en matière de harcèlement sexuel, conformément aux recommandations de l'IAO. L'Organisation devrait avoir pour objectif une gestion efficace, efficiente, axée sur les résultats et transparente de l'ensemble de ses activités, afin de garantir une utilisation optimale du budget. Enfin, le groupe des PIEM se félicite du regain d'attention portée aux ODD et remercie le Bureau d'avoir joint une annexe présentant les liens entre les cibles des ODD et les résultats stratégiques. Des liens que le Bureau devrait garder à l'esprit dans ses futurs travaux et publications, afin que l'on puisse se faire une idée plus précise des contributions de l'OIT lors de l'examen des progrès accomplis.

63. **S'exprimant au nom de l'Allemagne, de l'Argentine, de l'Australie, de l'Autriche, de la Belgique, du Brésil, du Canada, du Chili, de la Colombie, du Costa Rica, de la Croatie, du Danemark, de l'Espagne, de l'Estonie, des États-Unis d'Amérique, de la Finlande, de la France, de la Grèce, de l'Irlande, de l'Islande, d'Israël, de l'Italie, du Japon, de la Lettonie, de la Lituanie, du Luxembourg, du Mexique, du Monténégro, de la Norvège, de la Nouvelle-Zélande, des Pays-Bas, du Portugal, de la Roumanie, du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, de la Slovénie, de la Suède, Tchéquie et de l'Uruguay**, une représentante du gouvernement du Canada juge très décevant le fait que les personnes LGBTI+ ne soient plus expressément mentionnées dans les Propositions de programme et de budget pour 2024-25. Il s'agit là d'un pas en arrière: en ne reconnaissant pas certains groupes, l'OIT oublie qu'elle a pour mandat à l'échelle mondiale de venir en aide aux personnes les plus exposées au risque de discrimination et de harcèlement sur le lieu de travail, y compris les personnes LGBTI+. L'oratrice prie instamment le Conseil d'administration de prendre acte de l'importance qu'il y a à reconnaître les groupes vulnérables en mentionnant de nouveau les personnes LGBTI+ au paragraphe 153 et en maintenant «l'orientation sexuelle et l'identité de genre» parmi les motifs possibles de discrimination dans les résultats et indicateurs pertinents.
64. Une telle demande n'apporte rien de nouveau: dans les programmes et budgets pour la période biennale 2020-21 et pour la période biennale 2022-23, les personnes LGBTI+ sont explicitement identifiées comme un groupe exposé à la discrimination dans le monde du travail, et l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont explicitement citées parmi les motifs de discrimination. Ces formulations ont été approuvées par consensus par le Conseil d'administration et la façon dont elles ont été modifiées entre-temps est donc très préoccupante.
65. L'OIT doit poursuivre ses efforts aux niveaux national et mondial pour: i) renforcer la législation, les politiques et les mesures visant à garantir l'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail pour les personnes et les groupes en situation de vulnérabilité, y compris les personnes LGBTI+; ii) mener et diffuser des recherches sur la discrimination et l'intersectionnalité, y compris l'orientation sexuelle et l'identité de genre en tant que motifs potentiels de discrimination; iii) offrir ses compétences techniques pour remédier aux problèmes particuliers des travailleurs LGBTI+; iv) élaborer des principes directeurs et d'autres outils sur l'égalité, la diversité et l'inclusion.
66. L'oratrice demande au Bureau de confirmer expressément par écrit que l'OIT continuera d'exercer le mandat qui est actuellement le sien en œuvrant au niveau mondial pour lutter contre la discrimination dans l'emploi fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre et de soutenir les personnes et les groupes en situation de vulnérabilité, y compris les personnes LGBTI+. Elle demande également au Bureau de fournir de plus amples informations sur la manière dont l'OIT pense s'acquitter de cette tâche et en rendre compte. Un programme de travail pour la prochaine période biennale qui ne garantirait pas l'exécution du mandat existant ne pourrait être accepté. L'OIT se doit en outre, en tant qu'employeur, de suivre ses propres lignes directrices, publiées en 2022, sur l'inclusion des personnes LGBTI+ dans le monde du travail.
67. Il s'agit d'une question de crédibilité pour l'OIT. Le Directeur général, qui s'est engagé à faire entendre la voix des hommes et des femmes qui ont besoin de l'OIT, y compris celles et ceux qui sont victimes de violence, de discrimination et de harcèlement, doit respecter le mandat de l'Organisation et les droits sur lesquels il est fondé. L'oratrice appelle tous les mandants de l'OIT à réaffirmer collectivement leur engagement à l'égard du mandat de l'OIT, notamment en ce qui concerne la promesse de ne laisser personne de côté.

68. Enfin, et cela est tout aussi important, l'oratrice précise que l'OIT doit poursuivre ses travaux pour remédier aux vulnérabilités, à la discrimination et aux difficultés particulières que connaissent tous les groupes les plus marginalisés. Si les personnes LGBTI+ sont au centre de sa déclaration, c'est parce que leurs droits sont actuellement remis en question.
69. **Une représentante du gouvernement de la Chine** déclare que les huit résultats stratégiques figurant dans les Propositions de programme et de budget pour 2024-25 reflètent fidèlement les questions d'actualité. L'OIT devrait intensifier ses efforts pour aider les mandants à rétablir la stabilité du marché mondial du travail. La Chine soutient les cinq produits proposés au titre du résultat 3 et suggère que les variations démographiques dans les États Membres soient prises en compte. En outre, une plus grande attention pourrait être accordée au développement de l'économie des seniors et à l'emploi des «plus jeunes» de ce groupe, à savoir les personnes âgées de 60 à 69 ans. La Chine salue le concept de la Coalition mondiale pour la justice sociale. Enfin, la Chine demande au Bureau d'établir des mécanismes de coordination clairs entre les programmes d'action prioritaire et les résultats stratégiques, afin de favoriser les synergies et d'assurer une utilisation efficace des ressources.
70. **Une représentante du gouvernement du Bangladesh** se félicite que le Bureau ait pris en compte les orientations stratégiques dans les Propositions de programme et de budget pour 2024-25, y compris la Déclaration du centenaire, l'Appel mondial à l'action et la Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale) adoptée en 2021. Toutefois, les orientations stratégiques ne suffisent pas. C'est pourquoi l'oratrice appelle les institutions financières internationales à renforcer leurs activités de coopération pour le développement avec les pays en développement afin d'y améliorer la protection sociale.
71. L'intervenante propose de renforcer encore les mécanismes de mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025), au titre du catalyseur A, avec davantage de soutien à la recherche empirique sur des thématiques nationales. En ce qui concerne le catalyseur B, une campagne promotionnelle plus large pour la démocratisation de la gouvernance à l'OIT serait la bienvenue, de même que des initiatives bilatérales ou régionales visant à garantir la ratification de l'amendement de 1986 à la Constitution de l'OIT par les Membres ayant l'importance industrielle la plus considérable. Le catalyseur C pourrait être renforcé par une plus grande diversité géographique et des gains d'efficacité qui permettraient d'allouer davantage de fonds à des projets menés à l'échelle nationale. Enfin, il serait intéressant de suivre la procédure d'examen par les pairs pour réaliser des études sur les besoins spécifiques des pays dans des domaines thématiques tels que l'économie des plateformes numériques.
72. **Un représentant du gouvernement du Pakistan** déclare que les questions de nature politique et les formulations qui ne font pas l'objet d'un consensus devraient être évitées dans les documents techniques tels que les Propositions de programme et de budget pour 2024-25. Ces propositions soulignent à juste titre l'impact disproportionné de la pandémie sur les groupes en situation de vulnérabilité. La pandémie a entraîné une augmentation du chômage, du sous-emploi et de la pauvreté, en particulier dans les pays en développement. Cette situation appelle une réponse urgente à l'échelle mondiale pour soutenir les travailleurs comme les employeurs.

73. L'orateur remercie l'OIT pour le lancement rapide de son projet «Argent contre travail» dans les provinces du Sindh et du Baloutchistan à la suite des inondations de 2022 et, à cet égard, se félicite du discours sur l'action collective à mener face au changement climatique qui a été entendu lors de la Conférence internationale pour un Pakistan résilient au changement climatique, le 9 janvier 2023 à Genève.
74. **Une représentante du gouvernement du Malawi** déclare qu'il est essentiel de parvenir à un consensus sur le texte des Propositions de programme et de budget pour 2024-25, en particulier à la lumière de la discussion sur la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. Dès lors qu'ils ont ratifié les conventions garantissant les principes d'égalité et de non-discrimination dans l'emploi, les États Membres devraient pouvoir définir eux-mêmes les groupes vulnérables au niveau national. Lorsqu'il cherche un consensus sur des questions difficiles, le Bureau doit respecter les différents points de vue des États Membres.
- (Le Conseil d'administration reprend l'examen de cette question à une séance ultérieure.)*
75. **Le porte-parole du groupe des travailleurs** exprime ses préoccupations concernant les remarques formulées par les gouvernements sur la dimension financière des Propositions de programme et de budget pour 2024-25. Le groupe des travailleurs estime qu'un budget prudent et bien financé, avec une légère augmentation comme celle que propose le Bureau, est nécessaire pour gérer le nombre important de crises en cours dans le monde du travail. Il appelle donc les gouvernements à soutenir cette augmentation et demande au Bureau d'étudier la possibilité d'ajuster certaines allocations de fonds afin de la rendre plus acceptable pour eux.
76. Répondant aux commentaires précédents du groupe des employeurs, l'orateur dit que le groupe des travailleurs considère que les produits 3.2 et 3.5 couvrent suffisamment le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie. Son groupe se félicite également de l'accent mis sur les droits des travailleurs dans le résultat 6, étant donné que l'objectif général est d'accroître la protection au travail. Il n'est pas nécessaire d'attendre les conclusions de la Conférence internationale du Travail sur la protection sociale pour finaliser ce résultat, comme le suggère le groupe des employeurs, et les questions de protection du travail ne doivent pas être considérées uniquement au niveau national. S'il est vrai que la protection doit être étendue au niveau national, cela ne doit pas empêcher la réflexion de se poursuivre au niveau international, notamment dans le cadre des discussions récurrentes sur la protection des travailleurs et du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Enfin, en ce qui concerne le salaire vital, l'orateur souligne que les points qui couvrent cette question aux paragraphes 176 et 177 sont complémentaires et reflètent le texte convenu dans les conclusions de la Conférence sur l'emploi: ils ne prêtent donc pas à contestation.
77. **Une autre porte-parole du groupe des travailleurs** réitère la position ferme de son groupe sur la question des droits des personnes lesbiennes, gays, bissexuelles, transgenres, queers et intersexuées (LGBTQI+). Quels que soient les termes utilisés – LGBTQI+ ou orientation sexuelle et identité de genre –, la question n'est pas abstraite, mais reflète la réalité d'une discrimination vécue par les travailleurs dans le monde entier. De nombreux représentants des travailleurs et syndicalistes font tout ce qu'ils peuvent pour améliorer l'information, la législation et l'inclusion dans ce domaine, à l'échelle nationale et régionale. Les arguments invoquant le respect des cultures ou des lois nationales ne doivent pas l'emporter sur la nécessité vitale d'améliorer la situation des travailleurs victimes de discrimination en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre. Le groupe des travailleurs conteste vivement le point de

vue exprimé par certains orateurs, selon lesquels les droits humains universels n'imposeraient pas la nécessité de lutter contre la discrimination pour ces motifs. Comme on peut le lire au début de la Déclaration universelle des droits de l'homme: «Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits», et comme le précise l'article 2: «Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune», ce qui signifie qu'il n'y a pas de limites à l'exercice de ces droits et libertés. Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels prévoit également que ces droits doivent être exercés par tous, et le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies a explicitement confirmé l'interdiction faite par ce pacte de toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en matière d'accessibilité et de maintien de l'emploi. En outre, il est faux, comme l'ont prétendu certains intervenants, qu'aucun accord international n'a été conclu sur la question de l'orientation sexuelle; les instruments qui traitent de ce motif de discrimination comprennent la recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997, la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, et bien d'autres encore. Au niveau national, de nombreux États Membres qui s'opposent à l'utilisation des termes en question ont déjà pris des mesures pour améliorer la protection dans ce domaine. Il ne s'agit pas d'une question facile, et il reste beaucoup à faire pour lutter contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre dans tous les pays. Il est généralement admis que personne ne devrait faire l'objet de discrimination, quel qu'en soit le motif, et l'OIT doit donc poursuivre et accélérer ses efforts pour fournir des orientations dans ce domaine. Il est urgent de trouver une solution constructive pour présenter un front uni sur le principe général de non-discrimination, quel qu'en soit le motif. Le groupe des travailleurs est ouvert à de nouvelles discussions à cet égard et espère qu'une solution pourra être trouvée au cours de la session.

- 78. La porte-parole du groupe des employeurs** déclare que le programme et le budget doivent indiquer clairement comment la Coalition mondiale pour la justice sociale et les programmes d'action prioritaire soutiendront la mise en œuvre du programme de travail de l'OIT. La structure et les objectifs des programmes d'action prioritaire, la théorie du changement qui les sous-tend et les ressources financières dont ils bénéficient devraient être exposés en détail dans un document distinct. L'oratrice réitère la nécessité d'une plus grande transparence dans le budget, avec une ventilation des budgets opérationnels au niveau des produits. En particulier, le programme destiné aux organisations d'employeurs et de travailleurs devrait être financé par le budget ordinaire afin d'assurer sa durabilité et de soutenir les efforts déjà déployés par ACT/EMP et ACTRAV pour renforcer leurs capacités institutionnelles. Pour le Bureau, l'objectif global du programme et du budget devrait être de fournir aux mandants des services de première ligne plus efficaces et de développer les capacités sur le terrain.
- 79.** Répondant aux commentaires de certains gouvernements, l'oratrice souligne que le groupe des employeurs attache une grande importance au développement des compétences, dans lequel il voit un élément stratégique pour l'OIT dans son rôle de chef de file international en la matière. Il est donc essentiel de savoir exactement quelles sont les ressources allouées à cette activité, puisqu'elle ne fait plus l'objet d'un résultat particulier. Par ailleurs, des gouvernements ont souligné la nécessité de s'attaquer à l'informalité, en particulier dans le sillage de la pandémie de COVID-19; cette question devrait donc être au cœur du programme et du budget, conformément à la Déclaration du centenaire. S'agissant des indicateurs, la porte-parole du groupe des employeurs s'oppose à la proposition du groupe des travailleurs de supprimer la coopération sur le lieu de travail de l'indicateur 2.3.2, alors qu'il conserve la négociation collective. Cela n'a pas de sens pour un produit sur le dialogue social, qui suppose une bonne coopération sur le lieu de travail pour une négociation collective réussie. Les deux éléments de l'indicateur doivent être conservés.

80. Enfin, en ce qui concerne le résultat 5, l'oratrice dit que le groupe des employeurs est opposé à toute forme de discrimination et soutient fermement la position adoptée par le groupe des travailleurs, à savoir que la Déclaration universelle des droits de l'homme doit servir de fondement à toute politique internationale universelle. Cette position se reflète également dans les instruments mentionnés par la porte-parole du groupe des travailleurs, ainsi que dans la Résolution concernant les inégalités et le monde du travail, adoptée par la Conférence à sa session de 2021. En outre, la discussion sur les Propositions de programme et de budget ne devrait pas être détournée par des questions politiques, qui devraient plutôt être débattues au sein des commissions compétentes de la Conférence internationale du Travail.

1.1. Ajustements proposés par le Directeur général (GB.347/PFA/1/1(Rev.1))

81. Le Directeur général présente sa réponse au débat ainsi que ses propositions d'ajustements (le texte de sa déclaration est reproduit à l'annexe II).
82. Lors de la reprise de la discussion à une séance ultérieure, le Conseil d'administration est saisi d'un amendement au projet de décision. Proposé par le gouvernement du Pakistan au nom de l'OCI, à l'exception de l'Albanie, l'amendement a été transmis par le Bureau et consiste à ajouter les nouveaux paragraphes suivants:

262. Le Conseil d'administration demande au Directeur général de remplacer l'expression «orientation sexuelle ou identité de genre» au paragraphe 160 du document (résultat 5, produit 5.1) par «race, couleur, sexe, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale ou sociale, fortune, naissance ou autre situation», ainsi que dans toutes les autres parties du document qui sera présenté à la 111^e session (juin 2023) de la Conférence internationale du Travail, reconnaissant que l'«orientation sexuelle ou identité de genre» n'est pas une notion juridique acceptée par tous les membres de l'Organisation des Nations Unies et de l'OIT.

263. Le Conseil d'administration décide de joindre en annexe les déclarations des mandants tripartites, y compris des États Membres, et les communications adressées au Directeur général sur l'emploi de l'expression «orientation sexuelle ou identité de genre» dans le document GB.347/PFA/1 contenant les propositions de programme et de budget ainsi que la lettre ILO-1/2023 (SOGI) en date du 20 février 2023 adressée par le Représentant permanent du Pakistan au Directeur général au nom du groupe OCI¹ et des États membres du groupe de l'Afrique², du groupe des États arabes et du Conseil de coopération du Golfe.

264. Le Conseil d'administration reconnaît qu'il n'existe pas de consensus international sur l'emploi de l'expression «orientation sexuelle ou identité de genre», celle-ci n'étant pas universellement acceptée en droit international des droits de l'homme.

¹ À l'exception de l'Albanie.

² À l'exception de l'Afrique du Sud.

83. Le Conseil d'administration est saisi d'un autre amendement au projet de décision. Proposé par le gouvernement de l'Arabie saoudite avec le Pakistan, l'amendement a été transmis par le Bureau et consistait à ajouter le nouveau paragraphe suivant:

262. Le Conseil d'administration reconnaît le droit souverain de tous les Membres de l'OIT d'élaborer et de mettre en œuvre leur propre législation conformément aux obligations qui leur incombent au titre du droit international.

84. **S'exprimant au nom de l'OCI**, à l'exception de l'Albanie, un représentant du gouvernement du Pakistan affirme que les activités de l'OIT doivent être compatibles avec les systèmes juridiques des pays de l'OCI, établis conformément au droit international. L'utilisation dans le document de termes prêtant à controverse va à l'encontre des principes d'égalité, d'impartialité, d'objectivité et d'universalité. L'amendement proposé par l'OCI vise à obtenir un consensus sur ce point.
85. **Un représentant du gouvernement d'Arabie saoudite** demande que le Conseil d'administration soutienne l'amendement soumis par son pays et le Pakistan.
86. **La porte-parole du groupe des employeurs** dit que, même si le Directeur général a clarifié de nombreux points dans sa réponse, plusieurs questions restent en suspens. La transparence n'a pas été faite sur les budgets opérationnels au niveau des produits et l'oratrice prie instamment le Bureau de présenter les chiffres correspondants. L'oratrice demande des éclaircissements sur le transfert du mandat de l'OIT opéré par le programme et le budget au profit de la Coalition mondiale pour la justice sociale. Les informations concernant le budget de la Coalition manquent de cohérence. Le montant total des ressources nécessaires doit être présenté correctement et en toute transparence dans le programme et le budget, et les financements dévolus aux résultats stratégiques ne doivent pas être mis à contribution. Il faudrait consacrer un résultat aux compétences, pour démontrer aux mandants l'engagement politique et technique de l'OIT dans ce domaine. Le groupe des employeurs souhaite obtenir l'assurance que le programme spécialement conçu pour les organisations d'employeurs, les associations professionnelles et les organisations de travailleurs sera doté de ressources suffisantes, y compris dans le cadre du budget ordinaire, pour se poursuivre au-delà de 2024-25. Le Bureau doit encore préciser comment il va aborder la question des doublons entre les programmes d'action prioritaire et les résultats stratégiques existants, et quand il compte soumettre au Conseil d'administration un plan de travail détaillé concernant lesdits programmes. Le groupe des employeurs juge très préoccupante la tendance de la direction à privilégier nettement le siège dans le budget et il voudrait savoir pourquoi le Bureau fait exactement le contraire de ce qu'il a annoncé. Le groupe est opposé aux suppressions ou aux redéfinitions de postes que propose le Bureau pour maintenir un budget à croissance réelle nulle, au détriment d'activités directement au service des mandants. Les ressources humaines étant l'atout le plus précieux de l'OIT, il est hors de question de tailler dans les effectifs pour faire des économies. Il faudra achever l'examen du point de situation sur la Coalition mondiale pour la justice sociale (GB.347/INS/4) avant de pouvoir envisager l'adoption du projet de décision.
87. **Le porte-parole du groupe des travailleurs** observe que toutes les questions concernant le financement des activités de la Coalition mondiale pour la justice sociale n'ont pas encore été résolues. Des inquiétudes subsistent notamment au sujet du résultat relatif à l'emploi, même si le groupe des travailleurs peut accepter l'explication du Directeur général concernant le transfert de ressources à l'économie sociale et solidaire (produit 4.5) et l'augmentation estimée des ressources extrabudgétaires pour le résultat 3. Le groupe tient à ce que la politique de l'emploi, la création d'emplois et de possibilités de travail décent soient au cœur du programme et du budget pour 2024-25. En ce qui concerne les économies proposées pour parvenir à une croissance réelle nulle du budget, l'orateur demande dans quelle mesure elles toucheront les départements au siège et les services extérieurs, combien de postes vacants ne seront pas pourvus et quels sont ceux qui seront supprimés.

88. **Une autre porte-parole du groupe des travailleurs**, réagissant aux amendements proposés, déclare que son groupe est ouvert à toute solution constructive qui ne soit pas contraire au mandat de l'OIT et qui ne compromette pas les valeurs et les principes de l'Organisation. Elle demande si l'amendement proposé par l'Arabie saoudite et le Pakistan s'entend comme un compromis et souhaite obtenir des éclaircissements à ce sujet.
89. **S'exprimant au nom du GRULAC**, une représentante du gouvernement de la Colombie réaffirme qu'il faut continuer de fonder la lutte contre la discrimination sur des travaux et des analyses ventilés, entre autres, selon l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Elle salue l'empressement du Directeur général à fournir au Conseil d'administration des réponses claires sur les critères de collaboration, la gouvernance, les objectifs et les priorités de la Coalition mondiale pour la justice sociale. S'il apprécie les efforts qui ont été faits pour ajuster le niveau du budget, le GRULAC craint toutefois que les réductions proposées n'affaiblissent la capacité du Bureau à atteindre ses objectifs en matière d'égalité des genres et de répartition géographique. Le GRULAC s'oppose aux deux amendements qu'il est proposé d'apporter au projet de décision.
90. **S'exprimant au nom du GASPAC**, un représentant du gouvernement de la Chine demande au Bureau de redoubler d'efforts pour mobiliser davantage de ressources extrabudgétaires dans les domaines prioritaires. Le GASPAC demande que le Bureau soit attentif à la diversité géographique lorsqu'il s'agira de pourvoir les postes qu'il est proposé de financer au moyen des ressources du CSBO. Il demande également au Bureau de renforcer sa coopération avec les États Membres dans la mise en œuvre de la stratégie proposée en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie (produit 3.2).
91. Le Directeur général n'a pas répondu aux préoccupations exprimées à propos du manque d'ambition des cibles des produits concernant l'Asie et le Pacifique. En outre, aucune cible n'a été définie pour les domaines prioritaires dans la région, parmi lesquels la transition vers l'économie formelle et l'égalité des genres. Le GASPAC demande une nouvelle fois au Bureau de lui fournir de plus amples informations sur la manière dont les activités dans ces domaines seront contrôlées et mesurées de manière à être dotées de ressources suffisantes. Le GASPAC salue la volonté du Bureau de réexaminer les besoins en vue de parvenir à une croissance réelle nulle du budget en valeur constante. Notant que l'ajustement de 3,6 pour cent lié à la hausse des coûts reste élevé, l'orateur demande au Bureau, compte tenu de la préférence du GASPAC pour un budget à croissance nulle, d'explorer d'autres pistes pour atténuer la hausse des coûts. Le GASPAC n'a pas eu l'occasion de débattre des deux amendements qu'il est proposé d'apporter au projet de décision et se félicite de la poursuite des discussions sur cette question.
92. **S'exprimant au nom de 39 membres du groupe des PIEM**, une représentante du gouvernement des États-Unis d'Amérique remercie le Directeur général d'avoir affirmé que la lutte contre la discrimination resterait au cœur de l'action de l'OIT et que le programme de travail de l'Organisation engloberait tous les groupes victimes de discrimination, y compris de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, aux niveaux national, régional et mondial. Le groupe apprécie également la remarque du Directeur selon laquelle, pour être efficaces, les mesures de lutte contre la discrimination au niveau national devraient être liées aux activités menées aux niveaux régional et mondial.
93. L'oratrice se félicite des éclaircissements apportés concernant la Coalition mondiale pour la justice sociale et attend avec intérêt d'en savoir plus sur les objectifs, les priorités, les critères de participation et la gouvernance de cette Coalition. En ce qui concerne le CSBO, le groupe aurait préféré que l'on affecte aux principales priorités du programme des postes existants

plutôt que de nouveaux postes à court terme financés par le CSBO. Toutefois, le groupe des PIEM peut faire preuve de souplesse à l'égard de la proposition du Directeur général pour la période biennale suivante, à condition que le Bureau intègre ces postes dans le budget ordinaire ou leur réserve des ressources extrabudgétaires lors de la période biennale 2026-27. En ce qui concerne les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, l'oratrice se félicite des informations données sur les ressources allouées à cette priorité et de l'intégration du développement des compétences dans d'autres activités couvertes par les propositions de programme et de budget.

94. S'agissant du budget, l'oratrice salue les efforts déployés pour réaliser des gains d'efficacité supplémentaires mais demande des précisions quant à l'effet de ces ajustements sur le montant total du budget. Compte tenu des incidences de l'augmentation du budget ordinaire pour les États Membres, elle se demande si la croissance estimée des dépenses extrabudgétaires est réaliste. Reconnaisant que la dépense exceptionnelle de 7 millions de dollars É.-U. occasionnée par la tenue de la Conférence au centre Palexpo à Genève représente une part importante de l'augmentation demandée en raison de la hausse des coûts, l'oratrice fait observer que cette dépense était prévisible et demande comment le Bureau s'est préparé à cette situation exceptionnelle. Quoi qu'il en soit, l'augmentation de 4,4 pour cent demandée pour la hausse des coûts semble élevée compte tenu des contraintes budgétaires auxquelles les États Membres doivent faire face; le Bureau devrait rechercher des gains d'efficacité supplémentaires dans la mesure du possible. Enfin, le groupe des PIEM ne souscrit à aucun des deux amendements que l'Arabie saoudite et le Pakistan proposent d'apporter au projet de décision.
95. **S'exprimant au nom de l'Allemagne, de l'Argentine, de l'Australie, de l'Autriche, de la Belgique, du Brésil, du Canada, du Chili, de la Colombie, du Costa Rica, de la Croatie, du Danemark, de l'Espagne, de l'Estonie, des États-Unis d'Amérique, de la Finlande, de la France, de la Grèce, de l'Irlande, de l'Islande, d'Israël, de l'Italie, du Japon, de la Lettonie, de la Lituanie, du Luxembourg, du Mexique, du Monténégro, de la Norvège, de la Nouvelle-Zélande, des Pays-Bas, du Portugal, de la Roumanie, du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, de la Slovénie, de la Suède, de la Tchéquie et de l'Uruguay**, une représentante du gouvernement du Canada salue l'engagement pris par le Directeur général de veiller à ce que le programme de travail de l'OIT continue d'englober tous les groupes victimes de discrimination, y compris de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Ce point de vue cadre avec celui de l'ensemble du système des Nations Unies qui s'emploie à lutter contre la violence et la discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Selon l'oratrice, il est toutefois très décevant que la référence aux personnes LGBTI+ ait été supprimée des Propositions de programme et de budget pour 2024-25. De nombreux travailleurs de la communauté LGBTI+ dans le monde sont victimes de stigmatisation et de discrimination sur le marché du travail, et la situation de ces groupes vulnérables ne pourra être réglée que s'ils sont reconnus et nommés. La diversité et l'inclusion sur le marché du travail peuvent favoriser la croissance et la productivité, et il ne peut y avoir de travail décent sans égalité des chances et de traitement. L'OIT devrait donc continuer de travailler à tous les niveaux pour garantir l'égalité des chances et de traitement aux personnes en situation de vulnérabilité, dont les LGBTI+. L'oratrice s'oppose aux deux amendements que l'Arabie saoudite et le Pakistan proposent d'apporter au projet de décision.
96. **S'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres**, un représentant du gouvernement de la Suède dit que l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Macédoine du Nord, le Monténégro, l'Islande et la Norvège s'associent à sa déclaration. L'orateur souscrit à la déclaration faite au nom du groupe des PIEM. L'engagement pris par l'OIT de lutter contre la discrimination, y

compris celle fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, devrait être clairement énoncé dans le programme et budget et mis en œuvre avec celui-ci. L'UE va intensifier l'action qu'elle mène pour combattre toutes les formes de discrimination, y compris la discrimination fondée sur le sexe, la race, l'origine ethnique ou sociale, la religion ou la conviction, l'opinion politique ou toute autre opinion, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, en accordant une attention particulière à l'intersectionnalité. L'UE et ses États membres se sont engagés à défendre les droits de l'homme et les libertés fondamentales de toutes les personnes, à promouvoir la participation des jeunes, des filles et des femmes, des personnes en situation de handicap et des personnes LGBTI, et à assurer une protection spéciale aux personnes vulnérables, y compris les enfants.

97. L'orateur attend avec intérêt les précisions supplémentaires qui seront apportées sur les objectifs, les priorités et les modalités de gouvernance de la Coalition mondiale pour la justice sociale, ainsi que les critères à remplir pour y participer, autant d'éléments qui devraient aider les mandants à s'impliquer dans cette initiative. Les éclaircissements apportés concernant la réaffectation des ressources du CSBO nécessitent un examen plus approfondi; les donateurs sont certes conscients que ces fonds ne sont pas préaffectés et que le Bureau a donc toute latitude quant à leur utilisation, mais ils exigent une plus grande transparence et une meilleure communication. Il est essentiel qu'un programme et un budget soient adoptés pour permettre à l'OIT de remplir son mandat, et tous les partenaires doivent trouver un accord en vue de faire progresser la justice sociale par le travail décent, dans le cadre d'une approche centrée sur l'humain. L'orateur est fermement opposé aux deux amendements proposés par le Pakistan et l'Arabie Saoudite.
98. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Maroc salue le fait que la Coalition mondiale pour la justice sociale constitue un élément transversal qui ne nécessite pas de ressources supplémentaires. Son groupe attend avec intérêt les résultats des prochaines consultations à cet égard. Prenant note du fait qu'il n'y a pas de réduction globale des crédits du budget ordinaire alloués au résultat 3, l'orateur réaffirme néanmoins l'importance que son groupe accorde à la promotion de l'emploi et garde l'espoir que le Bureau continuera à soutenir les initiatives pour l'emploi en Afrique. Compte tenu de l'importance que présentent les compétences, il se félicite que le produit 3.2 soit le mieux doté en ressources du budget ordinaire et attend la confirmation du chiffre exact dans ce domaine.
99. S'agissant des termes utilisés dans le document, l'orateur rappelle que le groupe de l'Afrique a adressé au Directeur général une lettre à ce sujet, lettre toujours sans réponse au moment où il parle. Son groupe est profondément attaché au dialogue et au consensus, et fermement résolu à lutter contre toutes les formes d'exclusion, de discrimination et de harcèlement, de quelque sorte que ce soit, et contre quelque groupe vulnérable que ce soit. Il ne remet pas en cause la responsabilité de l'OIT en ce qui concerne la défense des droits de tous les travailleurs, dans tous les lieux de travail, ni l'engagement réaffirmé par le Directeur général à cet égard. Par conséquent, la position souveraine et légitime du groupe de l'Afrique ne constitue pas une ingérence dans le mandat de l'OIT, et ne devrait pas empêcher d'avancer sur le programme et budget. En omettant de proposer une solution constructive qui pourrait mener au consensus, le Bureau a créé un précédent regrettable. Les vives préoccupations exprimées par de nombreux États Membres n'ont pas été prises en considération. Le groupe de l'Afrique n'accepte donc pas la réponse selon laquelle le texte proposé par le Bureau est une solution de compromis. Plusieurs textes récents de l'OIT contenant une terminologie convenue par consensus – et qui pourrait constituer un compromis – ont été ignorés aux cours des discussions actuelles, en particulier 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 adopté en

2021, la Résolution concernant les inégalités et le monde du travail adoptée par la Conférence internationale du Travail également en 2021, et la convention n° 190. Au sein du système multilatéral, les vues de tous devraient être prises en compte sur la base du respect mutuel et des valeurs communes.

100. Le groupe de l'Afrique rejette le paragraphe 160 et l'indicateur 5.1.2 des Propositions de programme et de budget pour 2024-25 tels qu'ils sont libellés et demande qu'ils soient reformulés dans des termes consensuels, sans énumération des groupes victimes de discrimination. Le groupe de l'Afrique est ouvert aux amendements qui ont été proposés sous réserve de certains ajustements.
101. **S'exprimant au nom des États membres de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC)**, un représentant du gouvernement de la Namibie rappelle la déclaration faite au nom du groupe de l'Afrique sur les résultats des débats du Groupe de travail chargé de la discussion générale concernant les inégalités et le monde du travail à la 109^e session (2021) de la Conférence internationale du Travail. Pendant ces débats, le groupe de l'Afrique avait remarqué que les mandants n'avaient pas tous la même conception de la façon de bâtir un consensus au sein de l'OIT. Or, à trop insister sur l'emploi d'une terminologie inclusive qui ne fait l'objet d'aucun consensus au plan international, on risque de freiner les activités de l'OIT et de détourner l'attention de questions plus importantes. Au cours du débat sur les inégalités, le groupe de l'Afrique s'était attaché à mettre en avant une terminologie inclusive susceptible de recueillir un consensus parce que fondée sur les droits de l'homme et des instruments internationalement reconnus ainsi que sur les normes internationales du travail. Cette approche inclusive devrait aujourd'hui être adoptée. Il serait en effet préférable d'éviter des formulations clivantes dans un document de l'OIT lorsqu'un consensus est à la fois possible et souhaitable.
102. **S'exprimant au nom du groupe des États arabes**, un représentant du gouvernement de la Libye fait savoir qu'il adhère aux déclarations faites par le groupe de l'Afrique et les pays de l'OCI, à l'exception de l'Albanie. Son groupe s'oppose à ce que les termes «orientation sexuelle» et «identité de genre» figurent dans le libellé du paragraphe 160 des Propositions de programme et de budget pour 2024-25, étant donné que cette terminologie ne fait pas l'objet d'une reconnaissance internationale et que son emploi constituerait une entorse aux principes d'universalité, de neutralité et d'objectivité. En outre, l'inclusion de concepts aussi controversés limite la capacité de chaque personne d'exercer ses droits sociaux et culturels conformément à sa législation et à ses coutumes nationales. Or il est essentiel d'éviter de porter atteinte à la souveraineté des États et au droit qui est le leur de défendre leurs convictions religieuses et culturelles. La manière dont le Conseil d'administration tente actuellement de parvenir à un consensus est inacceptable du point de vue du groupe des États arabes, lequel se dit profondément préoccupé par le grand nombre d'États qui ont formulé des objections sur la question. Le BIT devrait fonder ses travaux sur le dialogue social et non chercher à passer sous silence les avis divergents. Le débat actuel est en train de nuire à ces travaux et risque d'entamer la confiance des mandants.
103. **S'exprimant au nom des pays du CCG**, un représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite dit une nouvelle fois qu'il est nécessaire de travailler ensemble à l'élaboration de normes internationales qui soient adaptées au monde moderne, en particulier à la suite de la pandémie de COVID-19. L'OIT devrait en effet faire tout son possible pour fournir à tous une protection qui tienne compte à la fois du droit international et du contexte national et régional de chacun. Les Propositions de programme et de budget pour 2024-25 intègrent les priorités des différents pays, régions et partenaires sociaux, et ont recueilli l'adhésion générale. Il est certes important de lutter contre la discrimination et l'exclusion, mais cela doit être fait dans le

respect tant du droit international que des cadres législatifs nationaux. Les références aux groupes exclus et marginalisés ne devraient mentionner aucun groupe qui n'est pas reconnu en tant que tel par le droit international; sinon, cela risque d'entraver les efforts pour améliorer le monde du travail. Le CCG appuie donc les amendements proposés.

- 104. Un représentant du gouvernement de l'Eswatini** regrette que les discussions sur le programme et budget soient perturbées par un problème évitable. Les termes utilisés dans le paragraphe 160 des propositions de programme et de budget ne sont pas universellement acceptés et leur emploi aurait pu être évité. Il n'est pas demandé au Bureau de renoncer à aider les mandants à lutter contre toutes les formes de discrimination, mais simplement de ne pas énumérer les motifs de discrimination, en particulier lorsque l'énumération contient des termes controversés. Le mandat de l'Organisation ne prévoit pas que celle-ci puisse imposer à tous l'emploi de certains termes. Cette question devrait être examinée ouvertement dans le cadre d'une autre discussion, et des travaux de recherche devraient être menés sur la discrimination présumée fondée sur l'orientation sexuelle. Un point pourrait alors être inscrit à l'ordre du jour du Conseil d'administration ou de la Conférence internationale du Travail pour permettre un dialogue social exhaustif sur la question. En cas de consensus, l'Organisation pourrait dûment reconnaître la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, sans qu'aucun droit ni aucune conviction ne soit remis en cause sur les plans constitutionnel, religieux ou culturel.
- 105. Une représentante du gouvernement de la Chine** souscrit à la déclaration du GASPAC. Elle salue l'accent mis sur l'emploi et le travail décent dans les propositions de programme et de budget et note que le Directeur général s'est engagé à investir plus de ressources dans le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie. Ces efforts sont particulièrement importants compte tenu des crises multiples qui touchent le monde du travail. Le gouvernement de la Chine demande donc une nouvelle fois au Bureau de veiller à ce que des ressources soient investies en faveur du résultat 3 et d'apporter un appui à la création d'emplois productifs. Prenant note de l'engagement tendant à ce que les postes financés par le CSBO en 2024-25 le soient au titre du budget ordinaire en 2026-27, l'oratrice demande au Bureau d'étudier les moyens d'assurer le financement durable de ces postes sans que cela n'ait d'incidence sur le budget ordinaire ou l'obtention des produits. L'augmentation globale du budget qui est proposée, de 4,4 pour cent, reste trop élevée et entraînerait une hausse considérable du montant de la contribution de la Chine. Le Bureau devrait donc continuer de chercher à optimiser l'utilisation des ressources, et le gouvernement de la Chine reste déterminé à l'aider dans ses efforts.
- 106. Un représentant du gouvernement du Japon** convient que l'augmentation des coûts proposée, de 4,4 pour cent, reste trop élevée compte tenu des difficultés budgétaires auxquelles se heurtent actuellement les gouvernements. Il salue les efforts déjà mis en œuvre pour limiter autant que possible cette hausse, mais demande au Bureau de trouver d'autres moyens de faire baisser les coûts, notamment de se pencher sur les pratiques de passation des marchés et d'avoir davantage recours aux plateformes virtuelles. Il souhaiterait en savoir plus sur ces possibilités avant de se prononcer au sujet du projet de décision.
- 107. Un représentant du gouvernement du Nigéria**, affirmant que les débats sur le programme et le budget devraient porter principalement sur les chiffres, juge que la tournure prise par la discussion est regrettable. L'appui du Nigéria en faveur des Propositions de programme et de budget présentées par le Directeur général pour 2024-25 n'a jamais été en cause. Le gouvernement nigérian adhère pleinement à la mission de l'OIT qui consiste à promouvoir l'égalité de traitement et l'égalité des chances pour tous les travailleurs; il ne s'oppose pas à ce qu'une protection soit apportée aux personnes victimes de discrimination, et n'est pas

insensible au sort des travailleurs vulnérables; il ne tolère ni les préjugés ni la discrimination. Les discussions et les délibérations au sujet du projet de budget ne devraient pas être l'occasion de rouvrir le débat sur les droits des personnes vulnérables ni sur la liste toujours plus longue des groupes considérés comme étant vulnérables. Les termes contestés n'ont pas de définition ou d'utilisation universellement acceptées à l'échelle du système des Nations Unies et doivent donc continuer de relever de la sphère nationale uniquement.

- 108.** Les États Membres sont libres de développer leur système juridique en accord avec leurs convictions. La délégation du Nigéria rejette les tentatives de coercition et condamne la crise budgétaire qui en résulte, qui est regrettable et aurait pu être évitée. Ce que l'on attend de l'OIT, c'est qu'elle cherche plus activement des solutions au problème mondial du chômage et de la protection universelle de toutes les personnes, quelles que soient leurs croyances et leurs convictions. L'objection du Nigéria vise à garantir le respect du droit qu'ont les autorités souveraines d'adapter les normes de l'OIT à la pratique nationale. Le fait d'inclure les termes en question dans le projet de budget a pour but de manipuler les autorités souveraines. Par souci d'harmonie et de respect, le programme et budget devrait être adopté par consensus plutôt qu'être mis aux voix.
- 109. Une représentante du gouvernement de l'Algérie** rappelle, en référence à la position de son pays au sujet du paragraphe 160, que l'Algérie a été à l'initiative de la résolution 72/130, adoptée le 8 décembre 2017, par laquelle le 16 mai a été proclamé Journée internationale du vivre-ensemble en paix. L'Algérie s'est efforcée d'encourager le consensus en proposant un libellé universellement accepté. En tant que membre du groupe de l'Afrique, elle a proposé d'éviter, dans le projet de texte, toute énumération de catégories spécifiques de minorités entrant en contradiction avec les principes et les valeurs de nombreux États Membres. Partant, la délégation algérienne rejette le paragraphe 160 tel que libellé, et demande que soit trouvée une tournure consensuelle, agréée et universellement acceptée.
- 110. Une représentante du gouvernement du Malawi** affirme que le développement des compétences et la création d'emplois devraient constituer des priorités et se voir affecter des ressources adéquates dans le cadre du programme et budget. Le Malawi renouvelle son appui en faveur de la recherche d'un consensus, comme celui qui s'est fait jour lors de l'adoption de la convention n° 190 à la 109^e session de la Conférence internationale du Travail. Les États Membres devraient être libres de décider de ce qui constitue un groupe vulnérable, car cette définition n'est pas universelle. Le Bureau devrait traiter cette question en tenant compte des différents points de vue.
- 111. Un représentant du gouvernement du Sénégal** dit que si les propositions de programme et de budget sont cohérentes avec le mandat de l'OIT, elles ne tiennent pas compte des préoccupations de toutes les régions, liées aux spécificités sociales, culturelles et religieuses de ces dernières. Ces propositions ambitieuses ne devraient pas être compromises en raison d'un problème de terminologie. Le groupe de l'Afrique est contre toutes les formes de discrimination, comme en atteste le taux élevé de ratification des conventions y afférentes dans le continent. Le Sénégal est favorable à une terminologie englobante et générale pour désigner les catégories de personnes susceptibles d'être victimes de discrimination, ce qui n'empêche pas les autres pays d'appliquer le programme et budget en fonction de leurs besoins et priorités. Le Sénégal appelle le Conseil d'administration à construire un consensus fort garantissant le respect de la différence.
- 112. S'exprimant au nom d'un groupe transrégional de pays**, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni indique que son groupe a, lui aussi, des réserves concernant le document. Toutefois, tous les mandants devraient pouvoir exprimer leur point de vue, aussi

divergent soit-il, dans un contexte toujours respectueux. Par conséquent, les accusations alléguant que le Directeur général, le Bureau, son personnel et les mandants ont des comportements peu recommandables sont fort préoccupantes et devraient être retirées.

113. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Maroc souligne qu'il n'a prononcé aucune accusation, contre quiconque, mais qu'il a simplement demandé pourquoi aucune des préoccupations du groupe de l'Afrique n'avait été prise en compte.
114. **Un représentant du gouvernement du Pakistan** récapitule les éléments problématiques. Premièrement, il rappelle que le droit international définit clairement les motifs de discrimination, lesquels n'incluent pas l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Tout nouveau motif réel ou perçu de discrimination doit être universellement accepté avant d'être intégré à des documents qui emportent des obligations juridiques pour les États Membres. Partant, le Conseil d'administration devrait s'en tenir à des termes et concepts universellement agréés.
115. Deuxièmement, les organisations internationales tirent leur mandat à la fois de leur constitution et du droit international. Qui plus est, tout mandat découlant d'un programme et d'un budget doit reposer sur le consensus. Or, la question à l'étude ne faisant pas consensus à l'OIT, il n'existe aucun fondement pour promouvoir l'orientation sexuelle et l'identité de genre comme des motifs de discrimination. Selon le principe d'égalité souveraine, qui est l'un des principes fondateurs de l'Organisation des Nations Unies, les organisations internationales sont également liées par les règles du droit international; elles ne peuvent pas s'arroger une mission à laquelle s'opposent une grande partie de leurs membres, et ne devraient pas agir d'une manière qui est contraire aux systèmes juridiques de ceux-ci, qui sont déjà conformes au droit international.
116. Troisièmement, la question d'établir une protection juridique pour ce qui a trait aux mœurs et préférences sexuelles personnelles et aux comportements individuels relève de l'Assemblée générale des Nations Unies et du Conseil des droits de l'homme. Or ces organes ne sont pas parvenus à un consensus à cet égard. Par conséquent, les documents techniques et budgétaires des institutions spécialisées ne devraient pas être instrumentalisés pour donner une fausse impression d'universalité. L'objectif devrait être d'unir nos forces pour combattre la discrimination. Les mandants s'opposant au libellé contesté ont indiqué en termes on ne peut plus clairs qu'ils ne toléraient aucune discrimination, quel qu'en soit le motif reconnu par le droit international, contre quiconque et où que ce soit, y compris sur le lieu de travail. Le fait d'imposer le point de vue social d'une minorité revient à promouvoir la discrimination, et non à s'y opposer.
117. **La Vice-présidente travailleuse** affirme qu'il n'est pas nécessaire d'être d'accord avec la façon dont une personne définit son orientation sexuelle ou son identité de genre. Il convient de ne pas confondre la liberté d'expression avec la promotion des droits de l'homme, qui consiste à protéger les personnes contre l'État ou le pouvoir étatique. Étant donné qu'un accord global semble se dégager au sujet des propositions de programme et de budget en tant que telles, l'oratrice demande que le texte soit adopté. Il serait alors possible de préciser que le document ne constitue pas un instrument juridique et que l'OIT s'attache à améliorer la compréhension de nombreuses questions relatives à la non-discrimination. Il est frustrant que des gouvernements disant adhérer au principe de non-discrimination, quel qu'en soit le motif, refusent d'en citer un en particulier.

- 118. La porte-parole du groupe des employeurs** propose que le Bureau prenne en considération tous les points de vue sur la question à l'étude et présente une version amendée du projet de décision – rédigée dans des termes peut-être moins précis – dans le but de parvenir à un accord.
- 119. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Maroc affirme que son groupe est libre de ses opinions et qu'il ne souscrit pas à la proposition faite par la Vice-présidente travailleuse.

Réponse du Bureau

- 120. Un représentant du Directeur général** (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM)), répondant aux questions relatives aux programmes et aux résultats, déclare que les programmes d'action prioritaire sont des mécanismes qui permettent d'assurer la cohérence des politiques et de renforcer la coopération; ils ne feront pas double emploi avec les travaux techniques menés au titre des résultats stratégiques. Ces travaux continueront d'incomber aux départements techniques et aux bureaux extérieurs, et chaque programme d'action prioritaire sera coordonné par une équipe de quatre ou cinq fonctionnaires de la catégorie des services organiques financée par le budget ordinaire et, éventuellement, par le CSBO. Des informations détaillées sur le rôle du programme d'action prioritaire relatif au travail décent dans les chaînes d'approvisionnement sont données dans le document GB.347/INS/8.
- 121.** En ce qui concerne les économies de 18,4 millions de dollars des États-Unis d'Amérique (dollars É.-U.) qui ont été réalisées, il est proposé d'allouer 6,4 millions de dollars É.-U. au renforcement des activités sur le terrain, en fonction des besoins de chaque région. En conséquence, plusieurs nouveaux postes de la catégorie des services organiques ont été créés en Afrique dans les domaines de l'égalité des genres, du développement productif, des compétences et des partenariats. Les 3,9 millions de dollars É.-U. qui doivent être redéployés au siège serviront à redéfinir certains postes dans plusieurs départements. Quelque 300 000 dollars É.-U. seront consacrés au renforcement des capacités des partenaires sociaux. Les 1,9 million de dollars É.-U. qui doivent être réaffectés aux services de gestion des installations seront utilisés pour renforcer le système intégré de gestion du lieu de travail, les services juridiques et la gestion des ressources humaines. Les crédits du budget ordinaire attribués aux résultats stratégiques augmenteront ainsi de 6,1 millions de dollars É.-U. – ou de 4,6 millions de dollars É.-U. si l'on tient compte de la réduction proposée de l'augmentation du budget – par rapport à l'exercice biennal 2022-23. Sur ce montant, 3,1 millions de dollars É.-U. seront alloués aux régions. La part du budget ordinaire consacrée aux cinq programmes régionaux passera de 31,5 pour cent en 2022-23 à 31,9 pour cent en 2024-25.
- 122.** Les Propositions de programme et de budget pour 2024-25 présentent un budget structuré à la fois par résultat et par produit, comme l'avait demandé le Conseil d'administration. Le budget stratégique correspondant à un résultat stratégique ou à un produit donné comprend les crédits alloués à différentes unités administratives et régions, et il n'est donc pas possible de mettre en regard les montants affectés à un résultat et le budget opérationnel d'une unité particulière. Sur les 31,1 millions de dollars É.-U. alloués au produit 2.1, plus de 60 pour cent correspondent au budget ordinaire des programmes régionaux et 30 pour cent au budget du ACT/EMP. Les ressources du budget ordinaire affectées aux compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie au titre du produit 3.2 s'élèvent à 41,3 millions de dollars É.-U.; 10,8 millions de dollars É.-U. supplémentaires sont alloués au produit 3.5 sur l'emploi des jeunes, dont plus de 50 pour cent consacrés à la promotion des compétences des jeunes. La part du budget ordinaire affectée aux compétences est donc en augmentation par rapport aux 45,1 millions de dollars É.-U. de la période 2022-23.

- 123.** Le montant estimatif des dépenses consacrées aux projets de coopération pour le développement financés par des ressources extrabudgétaires, qui s'élève à 600 millions de dollars É.-U. (tableau 2 du document GB.347/PFA/1), est calculé en tenant compte des projets de coopération pour le développement financés par des ressources extrabudgétaires qui ont été prévus au budget pour 2024 et 2025 et confirmés par les donateurs, ainsi que des ressources que le BIT prévoit d'obtenir et de dépenser au cours de l'exercice biennal, sur la base des tendances historiques et en prenant en considération les efforts de mobilisation de ressources. Le Bureau considère que cette estimation des dépenses est réaliste et réalisable, et il intensifiera ses efforts concernant les partenariats et la mobilisation de ressources.
- 124.** Les Propositions de programme et de budget pour 2022-23 prévoyaient l'élaboration, mais pas la publication, de la deuxième édition du nouveau rapport phare intitulé *Rapport sur le dialogue social*. La première édition a subi des retards et a été publiée en mai 2022. Il convient de tirer les leçons de cette expérience pour mettre au point une deuxième édition qui soit utile et pertinente et pour préparer la prochaine discussion récurrente sur le dialogue social. Le Bureau a opté pour une approche prudente pour la période 2024-25 en décidant de faire référence à une nouvelle édition plutôt qu'à une troisième édition du rapport phare.
- 125.** L'objectif du programme d'appui au renforcement des capacités institutionnelles des organisations d'employeurs, des associations professionnelles et des organisations de travailleurs n'a pas changé depuis l'examen, à la précédente session du Conseil d'administration, de l'aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2024-25. Ce programme sera géré par ACT/EMP et ACTRAV et les propositions comprennent un montant supplémentaire de 2 millions de dollars É.-U. provenant du CSBO et destiné au lancement de ses activités. De nouvelles ressources budgétaires et extrabudgétaires seront disponibles pour des activités spécifiques après la prochaine période biennale. Le Bureau fera tout ce qui est en son pouvoir pour obtenir des ressources supplémentaires auprès des donateurs et inscrira les ressources nécessaires au programme dans les Propositions de programme et de budget pour 2026-27.
- 126.** La promotion des emplois décents pour les jeunes en Afrique au titre du résultat 3 sera fondée sur les besoins, les demandes et les politiques spécifiques des États Membres. Dans tous les cas, le Bureau favorisera les interventions intégrées axées à la fois sur la création d'emplois et le développement des compétences. Il renforcera encore sa collaboration avec les institutions régionales afin de développer les capacités des établissements d'enseignement et de formation techniques et professionnels de la région. Un poste d'administrateur chargé des compétences sera décentralisé du siège vers la région Afrique afin d'y renforcer les moyens de l'OIT.
- 127.** Bien que l'inclusion des personnes en situation de handicap ne fasse pas l'objet d'un produit à part entière dans les Propositions de programme et de budget pour 2024-25, cette question a été intégrée à plusieurs produits, en particulier le produit 5.1, lequel comporte un indicateur de performance spécifique qui mesure les initiatives destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les personnes en situation de handicap. La Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap guidera les travaux, et le Bureau a mis en place un marqueur d'inclusion du handicap pour suivre toutes les initiatives pertinentes de l'OIT.
- 128.** L'action visant à intégrer la question de l'égalité des genres dans tous les domaines d'activité de l'OIT est déjà plus avancée que celle menée dans les domaines couverts par les programmes d'action prioritaire, et elle continuera d'être coordonnée par le Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion. La mise en place du marqueur sur l'égalité des genres et la non-discrimination a contribué à améliorer la planification, le suivi et la mesure, et

les propositions pour 2024-25 comprennent la création d'un nouveau poste de la catégorie des services organiques et le redéploiement d'un autre pour renforcer la prise en compte systématique de l'égalité des genres.

129. En ce qui concerne les progrès réalisés au titre du résultat 6 du programme et budget pour 2022-23, il est prévu que les cibles seront atteintes ou dépassées pour cinq des huit indicateurs de produit.
130. Le «nouveau mécanisme de financement international» dont il est question au paragraphe 192 des Propositions de programme et de budget pour 2024-25 fait référence au fonds mondial pour la protection sociale mentionné dans la résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale) adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2021. Ce mécanisme est destiné à compléter et à appuyer les efforts de mobilisation des ressources nationales. Les travaux de recherche et d'analyse qu'il était prévu de mener en vue de la création d'un tel fonds sont en cours.
131. Le produit 8.2 des propositions de programme et de budget sera axé sur la coordination de l'action de l'OIT en matière de formalisation, et les travaux techniques menés dans ce domaine seront réalisés au titre d'autres résultats et produits. Des mesures seront prises pour créer des synergies et éviter les doubles emplois. La mise au point de «méthodes innovantes» fait référence à l'utilisation des technologies aux fins de la formalisation.
132. Le Bureau est déterminé à mener des consultations avec les mandants tripartites aux fins de l'élaboration d'indicateurs pour le résultat 2 relatif à des mandants tripartites forts, représentatifs et influents et à un dialogue social efficace.
133. La ratification des normes internationales du travail fera l'objet d'un rapport au titre du résultat 1, raison pour laquelle cette question n'est pas mentionnée dans les autres indicateurs. Toutefois, la promotion de la ratification et de la mise en œuvre des normes internationales du travail est intégrée à tous les résultats stratégiques. Les notes techniques relatives aux indicateurs de produit préciseront la façon dont il sera tenu compte de cette dimension dans tous les résultats pertinents.
134. Pour ce qui est du nombre limité de cibles intéressant la région Asie et Pacifique, les indicateurs ont été établis dans le cadre de processus consultatifs associant les départements du siège et toutes les régions. La plupart d'entre eux ont été définis sur la base des informations qui étaient disponibles en décembre 2022, en tenant compte des travaux en cours, qui produiront des résultats mesurables en 2024 et 2025, ainsi que des initiatives et programmes planifiés en fonction des besoins des mandants. Si un résultat notable et mesurable a été obtenu dans un domaine d'action au cours de la période biennale précédente et qu'il est considéré que l'État Membre a moins besoin du soutien du BIT pour la période biennale suivante, l'État en question ne sera pas considéré comme une cible. Néanmoins, le Bureau a pris note de la diminution du nombre de cibles en Asie et dans le Pacifique et en tiendra compte lors de l'examen des bases de référence et des cibles qui aura lieu vers la fin de l'année 2023. Malgré l'absence d'indicateurs relatifs à la diversité géographique et à l'équilibre hommes-femmes au sein du personnel, le Bureau continuera d'assurer le suivi de ces questions et de rendre compte des progrès réalisés au Conseil d'administration.
135. **Un autre représentant du Directeur général** (Trésorier et contrôleur des finances) déclare que si la part des dépenses de personnel figurant dans les propositions de programme et de budget est passée de 69 à 70,2 pour cent, en revanche l'effectif du Bureau n'a pas varié; l'augmentation des coûts est liée au transfert de personnel de la catégorie des services généraux vers la catégorie des services organiques.

136. La part du budget allouée à l'Afrique est restée stable à 9,71 pour cent en dollars É.-U. constants.
137. Comme le Directeur général l'a déjà indiqué, des économies d'un montant de 1,9 million de dollars É.-U. ont été réalisées en redéfinissant le profil de certains postes et en supprimant des postes appelés à devenir vacants au siège, tout en maintenant inchangé le montant de référence du budget. Un montant supplémentaire de 1,8 million de dollars a été économisé grâce à l'obtention pour 2024 d'un tarif d'électricité inférieur à celui qui avait été initialement prévu.
138. En ce qui concerne la Conférence internationale du Travail, compte tenu des travaux de rénovation en cours au Palais des Nations, différentes options ont été étudiées et il a finalement été décidé de tenir la Conférence au Palais des expositions et des congrès de Genève (Palexpo), seul moyen de tenir en un même lieu les trois commissions techniques. Le Directeur général a proposé de réserver un montant de 7 millions de dollars É.-U. à cette fin et de reverser ensuite aux États Membres les économies réalisées sur ce montant.
139. Le Bureau a étudié la possibilité de réaliser des économies supplémentaires au cours de la phase 2 du projet de rénovation du bâtiment du siège de l'OIT, mais compte tenu des problèmes liés à la chaîne d'approvisionnement et d'autres coûts, il est très peu probable que l'on y parvienne sans compromettre les travaux déjà planifiés.
140. La différence entre le budget ordinaire de 803,5 millions de dollars É.-U. pour la période biennale 2022-23 et les 894 millions de dollars É.-U. proposés, en dollars É.-U. constants, pour l'exercice 2024-25, est liée aux fluctuations du taux de change entre le franc suisse et le dollar des États-Unis. Le taux de change budgétaire sera fixé lorsque la Commission des finances approuvera le budget; le Bureau effectuera alors un achat à terme de dollars É.-U., conformément au système de mise en recouvrement des contributions en francs suisses.
141. Les crédits budgétaires affectés à l'équipe de direction ont été revus à la hausse, dans les limites de l'enveloppe budgétaire globale, qui est restée constante dans l'ensemble. Le nombre de postes affectés à l'équipe de direction restructurée et au cabinet du Directeur général a effectivement augmenté, du fait d'une importante redistribution des responsabilités.
142. En ce qui concerne le montant global du budget, si l'on exclut le coût exceptionnel lié à la tenue de la Conférence internationale du Travail à Palexpo, les dépenses dues à l'inflation, sur lesquelles le Bureau n'a aucun pouvoir, ont augmenté de 3,6 pour cent. Dans le contexte d'un budget à croissance réelle nulle, le Bureau ne pourra absorber de nouvelles augmentations de coûts qu'au prix d'une réduction supplémentaire de sa capacité d'exécuter des programmes, ce qui aura une incidence considérable sur son aptitude à mettre en œuvre les activités prévues au titre des résultats stratégiques.
143. **Le porte-parole du groupe des travailleurs** déclare que, sur la base des décisions prises par la Conférence internationale du Travail et le Conseil d'administration, son groupe préférerait que le rapport phare sur le dialogue social soit publié chaque année. En outre, le groupe des travailleurs est opposé à la formulation de l'indicateur de produit 2.3.2., qui met sur le même plan la coopération sur le lieu de travail et la négociation collective, laquelle est un droit fondamental; l'orateur demande donc au Bureau de retirer la «coopération sur le lieu de travail» du cadre de résultats.
144. **S'exprimant au nom du groupe des PIEM**, une représentante du gouvernement des États-Unis regrette que le Bureau n'ait pas trouvé le moyen de réaliser des économies supplémentaires sur les coûts, comme son groupe l'avait demandé. Tout en soutenant l'ambition programmatique du Directeur général, le groupe des PIEM estime que le montant

de plus de 890,6 millions de dollars É.-U. proposé pour le budget, qui résulte d'une augmentation nominale de près de 37,9 millions de dollars É.-U., est trop élevé. Certains membres du groupe des PIEM considèrent que rien ne justifie une augmentation supérieure à 3 pour cent. L'oratrice demande une fois de plus au Bureau de trouver le moyen de réaliser des économies supplémentaires sur les coûts.

- 145. Un représentant du Directeur général** (Trésorier et contrôleur des finances) indique que le Bureau a trouvé dans le Compte de programmes spéciaux des ressources qui pourraient être utilisées pour financer une partie des postes budgétaires. À ses sessions de mars 2008 et de mars et novembre 2011, le Conseil d'administration avait approuvé le recours à des fonds du Compte de programmes spéciaux pour financer un certain nombre de postes budgétaires prioritaires. Le solde de ce compte s'élève à 4,8 millions de francs suisses, compte tenu des réévaluations du taux de change et des intérêts acquis. Avec les ajustements proposés, le montant nominal du budget diminuera d'environ 9 millions de dollars É.-U. et l'augmentation des coûts, y compris ceux qui sont liés à la tenue de la Conférence internationale du Travail au centre Palexpo de Genève, sera ramenée de 4,6 à 3,8 pour cent. Le taux d'inflation réel est de 3,6 pour cent.
- 146. La porte-parole du groupe des employeurs** et le **porte-parole du groupe des travailleurs** soutiennent le projet de décision.
- 147. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, une représentante du gouvernement du Cameroun dit que le Bureau n'a pas tenu compte de la demande de son groupe de modifier la terminologie utilisée au paragraphe 160. Elle souhaite que des précisions soient données sur la pratique en matière de modification des documents, plusieurs d'entre eux ayant été révisés au cours de la présente session malgré l'affirmation du Bureau selon laquelle un document ne peut pas être modifié après publication. Elle regrette vivement que les demandes répétées de son groupe tendant à obtenir le retrait de certains points du paragraphe 160 des Propositions de programme et de budget pour 2024-25 soient restées sans suite et que les explications du Bureau n'aient pas répondu aux préoccupations de son groupe. Le fait de mentionner spécifiquement certains groupes de personnes victimes de discrimination pourrait exclure d'autres catégories de personnes également victimes de discrimination.
- 148. S'exprimant au nom du GASPAC**, un représentant du gouvernement de la Chine convient que le Bureau devrait assurer la cohérence et la coordination des politiques entre tous les résultats stratégiques et produits. La mise en œuvre de la déclaration de Singapour étant un objectif prioritaire pour sa région, il demande au Bureau de mieux veiller à ce que les priorités énoncées dans le document soient prises en considération dans le programme et budget. L'orateur est heureux d'apprendre qu'une partie des ressources budgétaires affectées au produit 3.5 relatif à la promotion des emplois décentés pour les jeunes servira à favoriser l'amélioration des compétences des jeunes. Tout en prenant note de l'explication du Bureau selon laquelle les produits sont définis sur la base des initiatives en cours et en préparation, il demande au Bureau de consulter les mandants dans le contexte de l'examen du cadre de résultats qui sera mené à la fin de 2023, pour faire en sorte que les cibles énoncées dans le programme et budget soient alignées sur les priorités régionales et nationales.

- 149.** En ce qui concerne la diversité géographique et l'égalité des genres, l'orateur prie instamment le Bureau de se conformer rigoureusement aux orientations fournies dans le rapport de situation sur la mise en œuvre de la Stratégie en matière de ressources humaines lorsqu'il mettra en œuvre le catalyseur C relatif à une gestion efficace, efficiente, axée sur les résultats et transparente. Il demande au Bureau d'élaborer des indicateurs pertinents sur la diversité géographique et l'égalité des genres et de les intégrer dans les futurs exercices de programmation. Il demande également au Bureau de rendre compte au Conseil d'administration, à sa 349^e session (novembre 2023), des soldes inutilisés des différents comptes alimentés par les contributions mises en recouvrement auprès des États Membres. Compte tenu des conséquences imprévues des travaux de rénovation en cours au Palais des Nations, le GASPAC souscrit à la réaffectation à titre exceptionnel des fonds non dépensés. Toutefois, au vu de l'augmentation des coûts de 3,6 pour cent, l'orateur encourage le Bureau à continuer de rechercher des gains d'efficacité. Le GASPAC appuie le projet de décision.
- 150. S'exprimant au nom du GRULAC**, une représentante du gouvernement de la Colombie se félicite de la proposition d'utiliser des fonds du Compte de programmes spéciaux pour modérer l'augmentation du budget, et indique que le GRULAC soutient le projet de décision figurant dans les ajustements proposés par le Directeur général. Elle réitère l'opposition de son groupe aux deux amendements qu'il est proposé d'apporter au projet de décision figurant dans les Propositions de programme et de budget pour 2024-25.
- 151. S'exprimant au nom de 38 membres du groupe des PIEM**, une représentante du gouvernement des États-Unis dit que son groupe soutient la proposition d'utiliser des fonds du Compte de programmes spéciaux et, même si elle aurait préféré que de nouvelles mesures soient prises pour atténuer les augmentations de coût prévues, elle souscrit au montant du budget proposé. Le Bureau devrait faire tout son possible pour mettre en œuvre le programme et budget de manière efficace et conformément aux normes de qualité mentionnées dans la partie du document consacrée au catalyseur C. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision contenu dans les ajustements proposés par le Directeur général.
- 152. S'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres**, une représentante du gouvernement de la Suède déclare que la Macédoine du Nord, le Monténégro, l'Islande, la Norvège et l'Albanie s'associent à sa déclaration. Elle accueille avec satisfaction les informations utiles fournies par le Bureau au sujet de la Coalition mondiale pour la justice sociale et espère que les programmes d'action prioritaire seront soumis sous peu au Conseil d'administration en vue de leur examen par les mandants. L'UE et ses États membres s'opposent fermement à l'amendement proposé par le Pakistan au nom des pays de l'OCI, à l'exception de l'Albanie, ainsi qu'à l'amendement proposé par l'Arabie saoudite avec l'appui du Pakistan, et souscrivent au projet de décision révisé.
- 153. S'exprimant au nom de l'Indonésie et de la Malaisie**, un représentant du gouvernement de l'Indonésie dit que les deux pays appuient résolument l'amendement proposé par l'Arabie saoudite avec l'appui du Pakistan. Il engage l'OIT à utiliser des formulations générales et inclusives qui fassent l'objet d'un consensus universel. Malheureusement, les notions controversées contenues dans les propositions de programme et de budget ont créé la division et détourné l'attention des États Membres de la question à l'examen. Il est contraire à la logique que les mandants aient le pouvoir d'amender la Constitution de l'OIT, mais pas celui de modifier un document du Conseil d'administration contenant des concepts controversés qui ne font pas l'objet d'un consensus et qui n'ont de fondement juridique dans aucun instrument international relatif aux droits de l'homme.

- 154. S'exprimant au nom des pays du CCG**, un représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite indique que de nombreux pays et régions ont émis des réserves sur le libellé du paragraphe 160 des Propositions de programme et de budget pour 2024-25 et que son groupe s'est dépensé sans compter, en participant au dialogue et en faisant preuve de souplesse, pour qu'un consensus soit trouvé au sujet du programme et budget. Toutefois, l'amendement proposé par l'Arabie saoudite n'a pas été pris en considération dans le projet de décision.
- 155. S'exprimant au nom des pays de l'OCI**, à l'exception de l'Albanie, un représentant du gouvernement du Pakistan dit qu'il n'a pas été donné de réponse aux préoccupations que son groupe a exprimées quant à la légalité et à la pertinence de l'inclusion dans les Propositions de programme et de budget pour 2024-25 de l'expression «orientation sexuelle ou identité de genre», qui prête à controverse. L'orateur voudrait savoir pourquoi les auteurs ont utilisé cette expression dans le document, pourquoi ils ont décidé de s'écarter de la formulation convenue au niveau international en matière de discrimination et pourquoi ils ont choisi l'orientation sexuelle et l'identité de genre plutôt que d'autres formes de discrimination émergentes, dont l'islamophobie et la discrimination à l'égard des travailleurs migrants. Les contributions financières des États Membres, approuvées par leurs autorités nationales, ne doivent pas être utilisées pour réaliser des objectifs qui sont en contradiction directe avec les lois adoptées par ces mêmes autorités. Si le paragraphe 160 n'est pas modifié, l'orateur se demande quelles dispositions légales et quelles lois nationales régiront les relations des bureaux extérieurs de l'OIT et des partenaires d'exécution avec les États Membres et quelles seront les conséquences en ce qui concerne les privilèges et immunités des responsables de la mise en œuvre des programmes relatifs à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre.
- 156. Une représentante du gouvernement de la Chine** demande au Bureau de se concentrer sur la concrétisation et le renforcement de la protection sociale universelle en Asie et dans le Pacifique et de les intégrer dans les domaines d'action prioritaire. Elle lui demande aussi d'inclure le financement des postes de la catégorie des services organiques nécessaires à la mise en œuvre des domaines d'action prioritaire dans le budget ordinaire, étant donné que le CSBO ne permet pas un financement durable. Le gouvernement de la Chine prie en outre le Bureau de prendre pleinement en considération la situation et les besoins concrets de chaque région et de remédier à la sous-représentation des États de la région, dont la Chine. Le gouvernement de la Chine appuie le projet de décision révisé et les amendements proposés par l'Arabie saoudite et le Pakistan.
- 157. Un représentant du gouvernement du Japon** indique que le Japon est favorable à l'utilisation du Compte de programmes spéciaux à titre exceptionnel. Il déplore que la réduction des frais d'électricité soit la seule mesure d'économie qui ait été trouvée et prie instamment le Bureau d'explorer d'autres pistes, par exemple le recours accru aux appels d'offres ou la tenue de forums virtuels. Le Japon appuie le projet de décision révisé.
- 158. La porte-parole du groupe des employeurs** invite instamment le Bureau à tout mettre en œuvre pour assurer la continuité, au cours des prochaines périodes biennales, du programme dédié au renforcement des capacités institutionnelles des organisations d'employeurs, des associations professionnelles et des organisations de travailleurs. Elle demande à combien s'élève le budget opérationnel au niveau des produits, le nombre de résultats ayant été réduit de plus de moitié depuis 2014-15, et quelle proportion de ce budget opérationnel sera consacrée au développement des compétences. Elle prie le Bureau de proposer pour le résultat 2, «des mandants tripartites forts, représentatifs et influents et un dialogue social efficace», un indicateur qui traduise les capacités institutionnelles des partenaires sociaux et les objectifs associés à ce résultat. En ce qui concerne le produit 2.3, l'oratrice insiste sur la nécessité de conserver l'indicateur relatif à la coopération sur le lieu de travail, dans le respect

de la Déclaration du centenaire et de la Déclaration de Philadelphie de 1944, dans lesquelles la coopération entre employeurs et travailleurs est considérée comme un élément important de l'efficacité de la production, au côté de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. Notant qu'en raison de la restructuration de l'équipe de direction une plus grande partie du personnel est basée à Genève, elle demande au Bureau de suivre de près les incidences que l'agrandissement de cette équipe aura sur l'appui de première ligne apporté aux mandants sur le terrain. Elle est opposée à de nouvelles suppressions de postes techniques, en particulier ceux qui ont trait à la concrétisation des résultats 1 à 7, parce qu'ils offrent des services de première ligne essentiels pour mener à bien les activités fondamentales de l'OIT. La question de la discrimination n'est pas pertinente pour la discussion sur le programme et le budget, mais le groupe des employeurs appuiera tout consensus entre les gouvernements concernant le résultat 5.

- 159. La porte-parole du groupe des travailleurs** indique que, en vertu de la Déclaration du centenaire, la négociation collective est un droit fondamental, alors que la coopération sur le lieu de travail est seulement un outil utile, à condition qu'elle ne nuise pas aux syndicats ou à la négociation collective. Elle demande au Bureau de tenir compte de cette distinction en ce qui concerne l'indicateur 2.3.2 des Propositions de programme et de budget pour 2024-25. Le groupe des travailleurs ne peut souscrire ni à l'amendement proposé par le Pakistan au nom des pays de l'OCI, à l'exception de l'Albanie, ni à celui proposé par l'Arabie saoudite avec l'appui du Pakistan, car ces deux amendements remettent en question les principes fondamentaux de l'OIT. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision révisé.
- 160. Un représentant du Directeur général** (Trésorier et contrôleur des finances) déclare que le Bureau mettra tout en œuvre pour que le budget soit alloué judicieusement et que les dépenses soient mesurées et présentées correctement. Le Bureau a pris note des observations formulées par le groupe des employeurs, le groupe des travailleurs et les gouvernements, y compris en ce qui concerne le CSBO, et y répondra très prochainement. Aucun autre poste technique ne sera supprimé. Le Bureau établira un rapport sur les soldes non utilisés pour la session du Conseil d'administration de novembre 2023.
- 161. Un autre représentant du Directeur général** (Conseiller juridique) dit que, comme cela a été expliqué à la session de novembre 2022 du Conseil d'administration, aucun amendement ne peut être proposé à des paragraphes, autres que le projet de décision, d'un document publié du Conseil d'administration. Toutefois, conformément à la pratique, il arrive que le Bureau établisse une version révisée d'un document à l'examen pour faciliter le consensus, lorsque des éléments indiquent clairement que certaines modifications permettraient d'obtenir ce consensus. À aucun moment, le Bureau n'a eu le sentiment que la suppression de l'expression «orientation sexuelle ou identité de genre», comme l'ont proposé certains membres, ou l'inclusion d'une référence aux personnes LGBTQI+, comme l'ont proposé d'autres, rapprocherait le Conseil d'administration de l'adoption par consensus des Propositions de programme et de budget pour 2024-25. Pour la suite, les propositions de programme et budget pourraient être modifiées s'il y a accord sur les modifications à apporter et si les modifications proposées sont soumises à la Conférence. Dans le passé, le Directeur général a fait figurer dans un addendum les modifications qui étaient techniquement réalisables et qui allaient dans le sens du débat général.
- 162. S'exprimant au nom des pays de l'OCI**, à l'exception de l'Albanie, un représentant du gouvernement du Pakistan déclare que les amendements ont été proposés pour faciliter l'émergence d'un consensus, compte tenu des objections de certains membres aux expressions contestées concernant l'orientation sexuelle et l'identité de genre, et non pour imposer un point de vue ou laisser tel ou tel groupe exposé à la discrimination. Le libellé des

amendements proposés est conforme aux lois de tous les États Membres et repose sur l'article 2 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, qui contient tous les motifs de discrimination reconnus au niveau international. L'orateur se dit déconcerté par les tentatives qui sont faites d'inclure ces expressions contestées malgré l'opposition sans équivoque et bien établie de nombreux membres. Il déplore que les membres qui ont rejeté d'emblée les amendements proposés n'aient pas fait eux-mêmes de propositions constructives et soient prêts à mettre au rebut un document fondamental sur les droits de l'homme pour imposer leur propre vision du monde. L'OCI demande que les amendements proposés soient mis au vote.

- 163. S'exprimant au nom des pays du CCG**, un représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite fait observer que le projet de décision révisé ne prend en considération ni les discussions des derniers jours ni le paragraphe qu'il a proposé d'ajouter. Il avait espéré qu'un consensus serait atteint, mais le projet de décision révisé ne tient compte ni des remarques et préoccupations des pays du CCG, ni de la législation et de la souveraineté nationales.
- 164. S'exprimant au nom de 38 membres du groupe des PIEM**, une représentante du gouvernement des États-Unis relève que l'amendement proposé par le Pakistan et les membres de l'OCI induit en erreur quant à la position des Nations Unies sur les droits des personnes LGBTIQ+. En outre, la proposition de modifier un document soumis par le Bureau n'est pas conforme à la pratique établie de longue date et ne doit pas constituer un précédent. Les 38 membres du groupe des PIEM sont également favorables à une modification du libellé du document, mais le Conseil d'administration ne peut pas procéder efficacement à une reformulation détaillée. L'amendement proposé par l'Arabie saoudite et le Pakistan n'est pas pertinent pour le programme et budget, qui n'impose aucune obligation ou responsabilité aux États Membres, et assortir ce document d'une réserve n'est donc pas acceptable. Les amendements proposés ne contribuent pas à l'adoption d'une décision consensuelle.
- 165. S'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres**, une représentante du gouvernement de la Suède dit que son groupe s'associe à la déclaration du groupe des PIEM. L'UE et ses États membres continueront de lutter résolument contre toute forme de discrimination. Ils sont déterminés à défendre l'égalité et la non-discrimination. L'UE et ses États membres s'opposent fermement à l'amendement proposé par le Pakistan au nom des pays de l'OCI, à l'exception de l'Albanie, et à l'amendement proposé par l'Arabie saoudite, avec l'appui du Pakistan.
- 166. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, une représentante du gouvernement du Cameroun prend note des points de vue exprimés et réaffirme que le groupe de l'Afrique estime qu'il faut reformuler le paragraphe 160. Le groupe de l'Afrique se dissocie de toute décision et prend note du choix de recourir à un vote en l'absence de consensus.
- 167. Une représentante du gouvernement du Guatemala** déclare que son pays est attaché aux normes internationales du travail. Elle émet des réserves quant à l'utilisation de termes, de conditions et de dispositions susceptibles d'être contraires, explicitement ou non, à la Constitution de son pays, mais estime qu'il est essentiel d'adopter le programme et budget, car cela permettra au Bureau de conduire des projets prioritaires. Malgré ses réserves, le Guatemala n'appuie aucun des amendements proposés, jugeant qu'ils ne sont pas constructifs et ne favoriseront pas le consensus.
- 168. La porte-parole du groupe des employeurs** demande que le vote soit reporté au lendemain, afin qu'elle puisse se concerter avec son groupe. Il est important de prendre une décision qui sera également approuvée et ratifiée par la Conférence internationale du Travail. Cette question impose que la direction du Bureau intervienne pour rapprocher les deux parties au sein du groupe gouvernemental du Conseil d'administration, et l'oratrice se dit déçue que la

direction n'ait fait aucun effort pour sortir de cette impasse. Le Bureau devrait mettre à profit le temps disponible jusqu'au lendemain pour rechercher un consensus.

- 169. La porte-parole du groupe des travailleurs** relève que l'absence de volonté de compromis à la session en cours rend le vote nécessaire. Le Directeur général n'est pas la seule figure de proue; les partenaires sociaux auraient pu également assumer un rôle déterminant. Cette situation fâcheuse et source de division aurait déjà dû être réglée par la collaboration de tous. L'oratrice dit qu'il ne lui appartient pas de décider du moment du vote, mais elle n'est pas favorable à ce que la discussion soit reportée au lendemain. Elle demande si le groupe des employeurs est prêt à appuyer les amendements.
- 170. S'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres**, une représentante du gouvernement de la Suède souscrit pleinement à la suggestion de la Présidente de demander un vote. Elle remercie le Directeur général et le Bureau de leurs efforts. L'absence de consensus est certes regrettable, mais il est clair que la question est épineuse.
- 171. La porte-parole du groupe des employeurs** précise que les employeurs ont dit appuyer le projet de décision concernant uniquement le point clarifié par le Trésorier et contrôleur des finances. Elle insiste sur le fait que le désaccord existait déjà avant la session en cours du Conseil d'administration et que bien des progrès auraient été réalisés si le temps écoulé depuis la session précédente avait été utilisé de manière plus constructive. Elle se dit déçue qu'il leur soit imposé de procéder à un vote.
- 172. S'exprimant au nom du GRULAC**, une représentante du gouvernement de la Colombie indique que le GRULAC est prêt à voter.
- 173. S'exprimant au nom de 38 membres du groupe des PIEM**, une représentante du gouvernement des États-Unis déclare que son groupe est également prêt à voter sur les amendements et à prendre une décision sur la question de manière générale.
- 174. La porte-parole du groupe des travailleurs** fait observer que la porte-parole du groupe des employeurs avait adopté une position très ferme lorsque la question en suspens s'était posée dans le contexte de l'adoption de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et s'enquiert de l'intention du groupe des employeurs.
- 175. La porte-parole du groupe des employeurs** renvoie au résultat clair obtenu par la Conférence s'agissant de la convention n° 190, que le groupe des employeurs appuie.
- 176. La Présidente** regrette qu'il n'ait pas été possible de parvenir à un consensus. Les principes de non-discrimination sont au cœur de la protection de la dignité humaine. L'oratrice déclare que les amendements vont être mis aux voix.
- 177. Le greffier de la Section du programme, du budget et de l'administration** indique que le Conseil d'administration va procéder à un vote à main levée sur l'amendement proposé par le gouvernement du Pakistan.

(L'amendement proposé par le gouvernement du Pakistan n'est pas adopté; les résultats du vote sont les suivants: 11 voix pour, 37 voix contre et 4 abstentions.)

- 178. Le greffier de la Section du programme, du budget et de l'administration** indique que le Conseil d'administration va procéder à un vote à main levée sur l'amendement proposé par le gouvernement de l'Arabie saoudite.

(L'amendement proposé par le gouvernement de l'Arabie saoudite n'est pas adopté; les résultats du vote sont les suivants: 11 voix pour, 37 voix contre et 4 abstentions.)

- 179. La Présidente** déclare qu'aucun des deux amendements n'ayant été adopté, le projet de décision contenu dans le document GB.347/PFA/1/1(Rev.1) va être examiné. Dans la mesure où le projet de décision a le soutien du groupe des travailleurs, de 38 membres du groupe des PIEM, du GRULAC, de l'UE et d'une partie du GASPAC, représentant un grand nombre d'États, la question se pose de savoir s'il est nécessaire de procéder à un vote.
- 180. S'exprimant au nom des pays de l'OCI**, à l'exception de l'Albanie, un représentant du gouvernement du Pakistan déclare que si les représentants qui se sont opposés à l'amendement proposé par le Pakistan et ont voté contre cet amendement peuvent faire preuve de souplesse, ils doivent le faire savoir au Conseil d'administration pour examen.
- 181. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, une représentante du gouvernement du Cameroun dit que le groupe de l'Afrique a pris note des résultats des votes. Elle déplore l'absence de consensus sur une terminologie déjà utilisée dans des documents consensuels.
- 182. S'exprimant au nom des pays de l'OCI**, à l'exception de l'Albanie, un représentant du gouvernement du Pakistan dit être contraint de demander un vote sur le projet de décision, faute d'intention ou de réponse constructive de la partie adverse.
- 183. Le greffier de la Section du programme, du budget et de l'administration** indique que le Conseil d'administration va procéder à un vote à main levée sur le projet de décision figurant au paragraphe 7 du document GB.347/PFA/1/1(Rev.1).
- (Le projet de décision figurant dans le document GB.347/PFA/1/1(Rev.1) est adopté par 42 voix contre 9, avec 2 abstentions.)*
- 184. La porte-parole du groupe des travailleurs** dit que le moment est triste pour l'OIT. Grâce à tous ceux qui ont voté en faveur du budget, l'Organisation va pouvoir poursuivre son important travail dans tous les pays. Il est incompréhensible que des divergences d'opinions au sujet de la formulation d'un principe accepté par tous aient débouché sur un vote défavorable à un budget dont l'OIT a désespérément besoin pour pouvoir fonctionner.
- 185. Un représentant du gouvernement de l'Indonésie**, expliquant son vote, regrette vivement que la décision sur les propositions de programme et de budget ait été prise à l'issue d'un vote. Le résultat du vote montre bien que le programme et budget a été mis en péril par la poursuite de certains objectifs qui dépassent le mandat de l'OIT. Le Bureau n'a pas tenu compte des nombreux appels lancés par les États Membres en faveur d'une formulation consensuelle, et des propositions constructives qui ont été faites dans ce sens. L'introduction d'une notion politiquement sensible et controversée dans les activités de l'OIT va compromettre le bon fonctionnement de l'Organisation.
- 186.** Le gouvernement de l'Indonésie a affirmé à plusieurs reprises sa position de principe, à savoir qu'il est primordial de défendre le droit universel d'être protégé et de jouir des droits humains dans toutes les sphères de la vie, sans aucune discrimination pour quelque motif que ce soit. Toutefois, il ne soutiendra les travaux de l'OIT que dans la mesure où ils sont en rapport avec le mandat de l'Organisation et conformes à la Constitution et à la législation de l'Indonésie. Il ne souscrit pas et ne souscrira pas à l'inclusion dans les documents de l'OIT de concepts controversés, tels que «orientation sexuelle ou identité de genre» ou «lesbiennes, gays, bisexuels, transsexuels et intersexes», qui ne font pas l'objet d'un consensus international et qui sapent l'esprit de collaboration constructive que le Conseil d'administration devrait défendre. Le gouvernement de l'Indonésie ne peut accepter un programme et budget que l'on a utilisé pour promouvoir des termes qui prètent à controverse, sont indéfendables en droit et ne sont pas acceptés par tous les États Membres. L'orateur prie instamment l'OIT d'utiliser, dans tous ses documents, des termes inclusifs et acceptés par tous, et d'éviter les termes évoqués lors de la discussion.

- 187.** Enfin, la délégation de l'Indonésie dit avoir constaté un affaiblissement de l'esprit de consensus lors de l'examen de plusieurs questions à l'ordre du jour de la session en cours, ce qu'elle juge inquiétant. L'orateur demande à tous les mandants de faire des compromis dans la mesure du possible afin de prendre des décisions par consensus, et d'éviter de présenter des questions politisées qui vont diviser les mandants et détourner l'attention du Conseil d'administration des questions d'intérêt commun. Il prie instamment le Bureau d'être à l'écoute et de prendre en considération les préoccupations de tous les États Membres de manière équilibrée et équitable, conformément au mandat de l'OIT. La principale priorité de l'OIT devrait être les besoins et les intérêts de la main-d'œuvre mondiale, auxquels on ne répondra pleinement que si l'Organisation et ses mandants travaillent ensemble.
- 188. S'exprimant au nom des pays de l'OCI,** à l'exception de l'Albanie, un représentant du gouvernement du Pakistan, expliquant son vote, se dit déçu, mais pas surpris, que le Conseil d'administration ne soit pas arrivé à un consensus. Les expressions «orientation sexuelle» et «identité de genre» ne sont pas universellement acceptées et ne font pas l'objet d'une définition unique et claire. D'ailleurs, les points de vue des sociétés à ce propos ont évolué dans le temps et d'une région à l'autre, et continuent d'évoluer. Dans ce contexte, utiliser des termes juridiquement solides et acceptables par tous aurait été un moyen plus sûr de parvenir à un consensus.

Décision

189. Le Conseil d'administration décide:

- a) d'approuver l'utilisation du solde du Compte de programmes spéciaux, d'un montant de 4,8 millions de francs suisses (soit 5,3 millions de dollars É.-U. au taux budgétaire de 0,9 franc suisse pour 1 dollar É.-U. fixé pour 2022-23), pour compenser partiellement le coût exceptionnel de 7 millions de dollars É.-U. correspondant au financement des deux sessions de la Conférence internationale du Travail en 2024 et 2025;**
- b) de recommander à la Conférence internationale du Travail, à sa 111^e session (juin 2023):**
- i) d'approuver un programme d'un montant provisoire de 885 303 443 dollars É.-U. calculé au taux budgétaire de 0,9 franc suisse pour 1 dollar É.-U. fixé pour 2022-23, la Conférence devant se prononcer sur le taux de change définitif et le niveau correspondant du budget exprimé en dollars des États-Unis, ainsi que sur le montant en francs suisses des contributions mises en recouvrement;**
- ii) d'adopter la résolution ci-après:**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Aux termes du Règlement financier, approuve, pour le 79^e exercice prenant fin le 31 décembre 2025, le budget des dépenses de l'Organisation internationale du Travail, s'élevant à ... dollars des États-Unis, et le budget des recettes s'élevant à ... dollars des États-Unis, soit, au taux de change de ... franc suisse pour 1 dollar des États-Unis, à une somme de ... francs suisses, et décide que le budget des recettes, libellé en francs suisses, sera réparti entre les États Membres conformément au barème des contributions recommandé par la Commission des finances.

(GB.347/PFA/1/1(Rev.1), paragraphe 7)

2. Délégation de pouvoirs en vertu de l'article 17 du Règlement de la Conférence internationale du Travail (GB.347/PFA/2)

Décision

190. Le Conseil d'administration délègue à son bureau, pour la période de la 111^e session de la Conférence internationale du Travail (2023), le pouvoir d'exercer les responsabilités qui lui incombent aux termes de l'article 17 du Règlement de la Conférence à l'égard des propositions entraînant des dépenses au titre du 78^e exercice prenant fin le 31 décembre 2023.

(GB.347/PFA/2, paragraphe 3)

3. Barème des contributions au budget pour l'exercice 2024-25 (GB.347/PFA/3)

Décision

191. Le Conseil d'administration, conformément à la pratique établie qui consiste à harmoniser les taux de contribution des États Membres de l'OIT avec leur quote-part prévue dans le barème de l'Organisation des Nations Unies (ONU), décide de fonder le barème des contributions de l'OIT pour 2024 sur celui de l'ONU pour 2022-2024, et donc de proposer à la Conférence internationale du Travail d'adopter le projet de barème des contributions pour 2024 figurant dans l'annexe du document GB.347/PFA/3, sous réserve des ajustements qui pourraient se révéler nécessaires si une modification de la composition de l'Organisation devait survenir avant que la Conférence ne soit appelée à adopter le barème recommandé.

(GB.347/PFA/3, paragraphe 4)

4. Stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation (GB.347/PFA/4)

192. Le porte-parole du groupe des employeurs regrette que la Stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation contienne si peu d'informations détaillées quant au fond. Une stratégie est censée offrir un cadre d'action visant un objectif défini et inclure une vision, la voie à suivre pour atteindre celle-ci, des cibles à l'aune desquelles mesurer les progrès accomplis, ainsi qu'une indication des modalités de gouvernance et des changements de comportement nécessaires. Même si, dans son libellé actuel, la stratégie reconnaît que la gestion des connaissances et l'innovation sont essentielles pour améliorer les services fournis aux mandants, elle ne donne pas de véritable vision pluriannuelle de la gestion des connaissances au sein de l'Organisation. La priorité stratégique 1 sur la gestion des connaissances semble faire double emploi avec des activités existantes, dans la mesure où cette priorité a pour objectif, comme la Stratégie de l'OIT en matière de recherche, de repérer systématiquement les grandes lacunes en termes de connaissances et d'adapter les travaux de recherche à l'évolution des besoins des mandants. En outre, on ne voit pas bien quels changements seront introduits pour permettre à l'OIT d'«optimiser l'identification, la production, l'analyse, la reproduction, la diffusion et l'application des connaissances afin de faciliter l'apprentissage, l'innovation ou la diffusion du savoir et d'en faire un atout pour l'Organisation», selon la définition que la stratégie donne de la gestion des connaissances.

- 193.** Si les trois autres priorités stratégiques ne font pas double emploi avec les activités en cours, elles soulèvent les mêmes interrogations. Le groupe des employeurs souhaiterait savoir quelle unité sera responsable de la mise en œuvre de la stratégie. S'il s'agit du mécanisme indiqué dans le document, le statut officiel de celui-ci devrait être précisé. En effet, on ne voit pas bien pourquoi les points focaux sur lesquels reposera le mécanisme feront rapport au Bureau du Directeur général (CABINET), au titre des initiatives spéciales, à moins que la gestion des connaissances et l'innovation ne soient considérées comme une initiative spéciale plutôt qu'une activité intégrée aux activités générales du BIT. De plus, le Bureau devrait expliquer comment le mécanisme soutiendra les départements et unités et concrètement, quel type de soutien pratique est envisagé, et des efforts devraient être faits pour que le mécanisme ne devienne pas le seul vecteur d'innovation. L'orateur demande en outre si la proposition de développement progressif pendant toute la période, jusqu'en décembre 2025, signifie que le développement du mécanisme se fera sur plusieurs années. La question des ressources se pose également. Le groupe des employeurs attendait du Bureau qu'il fasse une proposition en matière de gouvernance, de structure et de plan d'action, et qu'il propose un plan pour assurer la viabilité financière du mécanisme si les ressources des donateurs n'étaient pas immédiatement disponibles. Au lieu de cela, le document se limite à indiquer que l'OIT «mobilisera des contributions volontaires auprès de partenaires qui souhaitent promouvoir les connaissances et l'innovation dans le monde du travail», ce qui est contraire à l'engagement que le Bureau avait pris à la 346^e session du Conseil d'administration de soumettre pour examen à la 347^e session du Conseil d'administration une proposition concernant le financement par le budget ordinaire et des recettes extrabudgétaires, pour faire en sorte que le financement nécessaire soit inclus dans les Propositions de programme et de budget pour 2024-25.
- 194.** Il y a aussi des incohérences évidentes dans le document. Il y est dit par exemple que des produits spécifiques sur la gestion des connaissances sont définis dans la partie IV des Propositions de programme et de budget pour 2024-25 et qu'il existe un cadre axé sur les résultats doté d'indicateurs et de cibles, alors que cette partie contient le projet de budget avec les dépenses et les recettes prévues pour 2024-25, mais rien concernant des produits spécifiques relatifs à la gestion des connaissances. De la même façon, le produit A.3 porte sur «des approches novatrices [...] pour promouvoir la justice sociale» mais il ne contient aucune référence au mécanisme d'innovation fonctionnelle, et par ailleurs l'indicateur qui lui est associé (le nombre de réseaux actifs de communautés de pratique dans le domaine de la gestion des connaissances et de l'innovation) ne rend pas correctement compte des résultats de la stratégie.
- 195.** Le groupe des employeurs ne peut, dans ces conditions, approuver la stratégie. Il reste encore beaucoup à faire pour que celle-ci puisse fonctionner comme un catalyseur des réponses à apporter aux besoins et priorités des mandants et soutenir la réalisation du programme et budget pour 2024-25. Le groupe souhaite donc soumettre un amendement au projet de décision, qui se lirait comme suit:
- ~~30. Le Conseil d'administration approuve~~ prend note du document concernant la Stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation et demande au Directeur général de tenir compte de ses orientations lorsqu'il la mettra en œuvre élaborera un projet de stratégie en matière de connaissances et d'innovation pour examen à sa 349^e session (novembre 2023).
- 196.** **La porte-parole du groupe des travailleurs** fait observer que sa préoccupation première va à la façon dont le mécanisme d'innovation sera intégré à la structure d'ensemble du BIT. Elle soutient les priorités stratégiques 1, 2 et 4, mais considère que la consultation du Syndicat du personnel du BIT par la voie du dialogue social devrait être présentée comme une priorité. Le

groupe des travailleurs est satisfait de la priorité stratégique 2, qui apparaît comme davantage axée sur les mandants et vise à faire comprendre plus clairement leurs besoins, notamment dans le but de réduire la fracture numérique.

- 197.** L'objectif poursuivi par les priorités 1, 2 et 4 est d'améliorer la capacité de l'OIT à produire des résultats. Le paragraphe 17 mentionne quatre structures d'innovation stratégique. Le groupe des travailleurs souhaiterait savoir si ces structures ont fait l'objet d'une évaluation interne et si oui, quels en ont été les résultats. Le groupe a déjà dit qu'il craignait que ces structures ne fassent double emploi avec des partenariats extérieurs notamment.
- 198.** La Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement est correctement mise en œuvre. Toutefois, il existe un risque de chevauchement entre la priorité stratégique 3 et ce que font les départements existants. Sachant qu'il existe déjà des processus bien établis de développement et de gestion des partenariats, la raison d'être d'une nouvelle structure n'est pas claire. Le Bureau devrait aussi indiquer s'il y a des synergies possibles ou des risques de chevauchement avec la Coalition mondiale pour la justice sociale.
- 199.** Tout en reconnaissant les efforts pour mieux intégrer une structure chargée de l'innovation dans les autres structures du BIT et en acceptant l'intérêt que peut offrir un réseau de points focaux dans les départements comme moyen d'obtenir des produits de l'innovation mieux intégrés au sein du Bureau, l'oratrice indique que la proposition ne peut être soutenue sans réserve par le groupe car la question des partenariats n'est pas claire. Elle propose donc un amendement au projet de décision, qui se lirait ainsi:

30. Le Conseil d'administration ~~approuve~~ demande au Directeur général de tenir compte de ses orientations lorsqu'il mettra en œuvre la Stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation ~~et demande au Directeur général de tenir compte de ses orientations lorsqu'il la mettra en œuvre.~~

- 200. S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, un représentant du gouvernement des États-Unis d'Amérique se félicite des priorités stratégiques spécifiques inscrites dans cette stratégie de grande ampleur, et notamment de la place qu'elles accordent aux connaissances et à l'innovation, tant internes qu'externes. Il se réjouit en outre de l'accent mis sur la promotion d'un écosystème propice à l'innovation au sein de l'OIT grâce au mécanisme d'innovation. Il serait utile de savoir comment les équipes de coordination seront dotées en effectifs au siège, et il faudrait éviter toute surcharge administrative.
- 201.** L'orateur souhaiterait avoir des précisions sur les aspects opérationnels et organisationnels concernant l'espace d'expérimentation prévu et la liberté laissée au personnel d'essayer de nouvelles approches, ainsi que des informations supplémentaires sur le financement de la stratégie, y compris sur la manière dont sa mise en œuvre dépendra des contributions volontaires. Le Bureau a précédemment indiqué que la suppression de l'Unité d'innovation organisationnelle avait permis de redéployer 80 millions de dollars des États-Unis (dollars É.-U.) au profit des services de première ligne. L'orateur souhaiterait savoir de quelle manière la stratégie contribuera à mettre à profit ces redéploiements de fonds. Il se félicite des partenariats avec les porteurs d'initiatives innovantes dans le système multilatéral que prévoit la stratégie, notamment dans le cadre du réseau des Nations Unies pour l'innovation.

202. Le groupe des PIEM souhaiterait qu'un rapport à mi-parcours sur la mise en œuvre de la stratégie soit soumis pour examen au Conseil d'administration à sa session de novembre 2024 et propose par conséquent un sous-amendement à l'amendement du groupe des travailleurs, libellé comme suit:
30. Le Conseil d'administration ~~approuve demande au Directeur général de tenir compte de ses orientations lorsqu'il mettra en œuvre~~ la Stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation et ~~demande au Directeur général de tenir compte de ses orientations lorsqu'il la mettra en œuvre~~ et de lui présenter un rapport à mi-parcours pour examen à sa session de novembre 2024.
203. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement de l'Algérie demande si le mécanisme d'innovation qui est proposé pour remplacer l'Unité de l'innovation et de la gestion des connaissances deviendra une unité à part entière au siège ou ailleurs, tout en conservant son mode de fonctionnement à distance.
204. Le Bureau devrait élaborer un plan d'action détaillé assorti de rôles et d'objectifs clairement définis et fournir davantage de précisions au sujet du réseau virtuel de points focaux dans les départements et sur le terrain dont l'objectif est d'améliorer l'utilisation des services de gestion des connaissances et d'innovation. Le groupe de l'Afrique souhaite plus précisément savoir quels sont ces services et quel département sera chargé de la coordination des points focaux. Il encourage vivement la collaboration avec d'autres organismes des Nations Unies, les centres de recherche, les instances académiques et d'autres institutions. À cet effet, une approche souple du partage des connaissances et du renforcement des capacités est nécessaire afin d'éviter le double emploi et les chevauchements et de promouvoir la créativité.
205. Le groupe de l'Afrique note avec satisfaction que certains objectifs ont été reformulés pour tenir compte des propositions faites à la 346^e session. Parmi les questions en suspens figurent les résultats de l'analyse d'impact réalisée à l'aide du Service Tracker de l'OIT et la manière dont s'opérera le renforcement des réseaux thématiques de partage des connaissances. La stratégie couvrira certains aspects de la Coalition mondiale pour la justice sociale, ce qui pourrait être mis à profit pour obtenir des ressources extrabudgétaires. Des précisions devraient être données sur les projets de mobilisation des contributions volontaires, le redéploiement du personnel et l'allocation des ressources.
206. Toute stratégie de ce type doit viser prioritairement le renforcement des capacités des pays en développement. Il conviendrait de créer un centre régional de formation en Afrique et de renforcer les centres existants. Le groupe de l'Afrique appuie l'élaboration de la stratégie et demande au Directeur général de tenir compte des orientations et recommandations fournies à cet égard.
207. **S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)**, une représentante du gouvernement de l'Indonésie convient que, si l'on veut concrétiser la vision de l'OIT en ce qui concerne la cohérence des politiques et la promotion d'une approche centrée sur l'humain, des modalités de travail nouvelles et plus efficaces sont nécessaires. S'agissant de la première priorité stratégique, il convient de mettre davantage l'accent sur les compétences internes de gestion des connaissances et d'innovation dans les bureaux régionaux, les bureaux extérieurs et les bureaux de pays de l'OIT. Concernant la deuxième priorité stratégique, l'oratrice souligne que les politiques, produits et services innovants devraient être applicables à tous les États Membres, quel que soit leur stade de développement. En ce qui concerne la troisième priorité stratégique, le GASPAC est favorable au projet de collaboration avec des partenaires extérieurs du système multilatéral, notamment dans le cadre des initiatives des Nations Unies en matière d'innovation. Lorsque le mécanisme d'innovation de l'OIT aura gagné en maturité, le Bureau

devra le renforcer à travers des partenariats régionaux. Quant à la quatrième priorité stratégique, il est judicieux de promouvoir une culture de la connaissance et de l'innovation au sein de tout le personnel du BIT. Cependant, tout doit être mis en œuvre pour éviter des erreurs qui nuiraient aux besoins des mandants et pour cela, il faut intégrer la gestion des risques dans cette approche de l'innovation.

- 208.** Le Bureau devrait fournir des informations sur les ressources nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie et sur la transformation éventuelle du mécanisme d'innovation fonctionnelle en une unité à part entière. Si cette unité devait voir le jour, une représentation régionale équilibrée devrait être assurée au sein de son personnel. L'unité devrait aussi travailler en étroite collaboration avec les équipes chargées de la mise en œuvre des quatre programmes d'action prioritaire prévus dans les Propositions de programme et de budget pour 2024-25. Le GASPAC appuie le projet de décision initial soumis par le Bureau, mais il est disposé à examiner les amendements proposés pour favoriser le consensus.
- 209. S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC),** une représentante du gouvernement de la Colombie dit que son groupe attend avec intérêt la réponse du Bureau aux questions soulevées concernant les amendements et les sous-amendements. Le Bureau devrait notamment expliquer plus en détail le lien entre la stratégie et les autres discussions en cours au sein du Conseil d'administration, y compris celles sur le programme et budget et sur la Coalition mondiale pour la justice sociale – en particulier au regard de ses domaines fonctionnels – ainsi que les discussions menées lors des sessions précédentes sur la Stratégie de l'OIT en matière de recherche.
- 210. Une représentante du gouvernement de la Chine** déclare que les efforts déployés par le Bureau dans le domaine de la gestion des connaissances et de l'innovation contribuent non seulement au bon fonctionnement de l'Organisation, mais donnent également une impulsion constante au monde du travail. Sur la base des discussions menées lors des sessions précédentes, le Bureau a défini plus précisément la stratégie et l'a enrichie. Le gouvernement de la Chine adhère aux quatre priorités stratégiques et se félicite de la mise en place d'un mécanisme d'innovation fonctionnelle. Le Bureau devrait préciser davantage la structure de gestion de ce mécanisme et renforcer la collaboration interne afin de garantir que toute unité spéciale qui sera créée contribuera aux programmes d'action prioritaire. Il faudrait assurer un équilibre géographique parmi les effectifs de l'unité, la priorité devant être accordée aux candidats originaires des États Membres sous-représentés. Il faudrait en outre définir clairement les responsabilités de l'unité et donner davantage de précisions sur son budget et sa structure.
- 211. Un représentant du gouvernement du Bangladesh** exprime son soutien aux propositions visant à renforcer les capacités internes d'innovation de l'OIT et à favoriser les politiques innovantes, comme indiqué dans les priorités stratégiques 1 et 2. La troisième priorité stratégique devrait comprendre davantage de partenariats pour le développement au niveau national afin de répondre aux besoins spécifiques des pays. On devrait pouvoir s'appuyer sur des stratégies innovantes pour concevoir des mécanismes de validation des compétences en faveur des migrants, éliminer les entraves à la liberté de circulation des travailleurs et créer des emplois dans les pays vulnérables face au changement climatique ainsi que dans les pays en transition. L'inclusion d'un indicateur portant sur la satisfaction et la participation des mandants et des partenaires est une bonne chose; il conviendrait aussi de prévoir une analyse d'impact fondée sur des données factuelles des mesures innovantes prises au niveau national.

- 212. Une représentante du Directeur général** (Conseillère principale pour les initiatives spéciales) déclare que le Bureau a pris note des observations formulées qui sont les bienvenues. Le Bureau s'est engagé à fournir un service centré sur l'humain qui permette à l'ensemble de l'Organisation de remplir son mandat. La stratégie vise à mieux satisfaire les besoins identifiés et anticipés découlant des transformations majeures du monde du travail. Elle exploite les acquis, notamment ceux de la réforme de l'OIT engagée depuis 2012, et cherche à promouvoir la coopération à tous les niveaux de l'OIT, y compris entre les mandants et avec les partenaires. Elle vise également à permettre à l'OIT d'être plus innovante dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques ainsi que dans son approche de l'action normative, de la gestion et de la gouvernance.
- 213.** La nouvelle approche de la gestion des connaissances et de l'innovation est décentralisée et s'appuie sur les structures existantes en interne ainsi que sur l'expertise et les pratiques réussies. Même si la proposition prévoit que le mécanisme d'innovation fonctionnelle sera coordonné par une unité relevant de CABINET, les départements et les bureaux seront responsables de l'élaboration des initiatives. En effet, nombre d'entre eux ont déjà lancé des initiatives dans des domaines couverts par la stratégie et ont fait part de leur souhait de bénéficier d'un soutien accru pour les faire avancer.
- 214.** Répondant à une question du groupe des travailleurs, l'oratrice indique que le Bureau utilise bien, depuis 2020, quatre structures d'innovation, mais que l'évaluation des initiatives dans ces domaines n'a pas encore été réalisée étant donné que ces structures se trouvent encore à différents stades de développement. Le Bureau entend continuer à travailler sur ces aspects et sur d'autres pour faire face aux défis émergents.
- 215.** Le Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin), est non seulement un maillon essentiel de la chaîne, mais il jouera aussi un rôle clé en tant que vecteur d'innovation et d'apprentissage. À cet égard, l'intervenante rappelle que le laboratoire de l'innovation du Centre de Turin a été créé en 2022 pour préparer les participants aux emplois de l'avenir. Il est également nécessaire de s'ouvrir à l'extérieur et d'adopter une approche de fertilisation croisée sur ces politiques innovantes. Le fait que le mécanisme d'innovation soit porté au plus haut niveau de l'Organisation montre toute l'importance qui lui est accordée. Plusieurs départements ont déjà été mobilisés pour soutenir la stratégie, et des actions de communication seront menées afin de sensibiliser à cette question et de faire connaître la vision du Bureau à cet égard.
- 216. Un autre représentant du Directeur général** (Trésorier et contrôleur des finances) explique que les Propositions de programme et de budget pour 2024-25 prévoient de maintenir deux postes dédiés à la gestion des connaissances et financés par le budget ordinaire, en les intégrant au mécanisme d'innovation fonctionnelle, si bien qu'aucun financement additionnel n'est, pour l'heure, nécessaire. De la même façon, il n'y a pas lieu de prévoir actuellement de ressources extrabudgétaires spécifiques, mais une coopération est envisagée avec le Département des partenariats multilatéraux et de la coopération pour le développement pour la mise en œuvre et le financement de projets, si besoin. S'agissant du financement de la stratégie et des gains d'efficacité sur le plan financier, l'orateur rappelle que l'Unité d'innovation organisationnelle a obtenu des résultats notables au cours des dix dernières années; les moyens de travailler plus efficacement qu'elle a identifiés ont permis d'économiser quelque 80 millions de dollars É.-U. et de réaffecter cette somme à la fourniture de services de première ligne. Dans le cadre de l'examen du programme et budget, une attention particulière a été accordée aux gains d'efficacité réalisés et aux changements apportés aux méthodes de travail.

217. Le Bureau a derrière lui une longue tradition d'innovation et compte poursuivre dans cette voie; il a par exemple collaboré récemment avec l'ONU à un certain nombre d'innovations, notamment la location de véhicules du parc automobile onusien et la mise en place de services bancaires accessibles depuis des téléphones mobiles au Kenya, mais souhaite développer et favoriser encore davantage l'innovation. L'orateur explique que les «espaces sûrs» sont des espaces dans lesquels il sera possible d'exposer à des hauts fonctionnaires de nouvelles idées et propositions. Répondant à la question posée par le GASPAC sur la gestion des risques, il fait valoir que l'innovation suppose aussi d'apprendre de ses erreurs.
218. **Le Directeur général** indique que le Bureau travaille depuis plus de dix ans sur la gestion du changement, en s'attachant à recenser les possibles gains d'efficacité. Il conviendrait aujourd'hui d'élargir ces travaux en étudiant des moyens différents et mieux adaptés de mener des activités dans un monde en pleine mutation. Le Directeur général est conscient des divergences d'opinions qui subsistent entre les trois groupes au sujet de la stratégie. Il rappelle que les discussions se poursuivent pour déterminer le niveau du programme et budget pour 2024-25 et que, d'après les commentaires reçus jusque-là, une augmentation de 1,9 million de dollars É.-U. pourrait être excessivement élevée. En conséquence, il pourrait être plus efficace et plus rentable d'intégrer le mécanisme d'innovation proposé dans l'Unité chargée des initiatives spéciales au sein de CABINET. Il est également important de tirer le meilleur parti du laboratoire de l'innovation du Centre de Turin. Qu'un mécanisme soit ou non créé, le travail sur l'innovation ne changera pas en substance. Toutes les innovations qui pourraient déboucher sur des gains d'efficacité seront examinées avec les représentants du Syndicat du personnel de l'OIT. Il faudra également veiller à éviter les doublons au sein du système multilatéral. Le Directeur général salue le travail d'innovation du Programme alimentaire mondial et de l'ONU, et dit qu'il devrait être source d'inspiration pour le Bureau. Même si l'objectif n'est pas d'établir des partenariats public-privé, des enseignements peuvent être tirés de ces partenariats dans d'autres contextes. Les innovations dans les manières de mener les activités contribueront aussi à la réalisation des objectifs de la Coalition mondiale pour la justice sociale, dans la mesure où elles permettront de lutter contre les inégalités et de combler les lacunes en matière de protection sociale. Enfin, le Directeur général fait savoir que le Bureau est disposé à accepter l'amendement du groupe des travailleurs, tel que sous-amendé par le groupe des PIEM.
219. **Le porte-parole du groupe des employeurs** dit que son groupe est encore profondément préoccupé à plusieurs égards. Le Conseil d'administration a reconnu la nécessité d'accélérer le rythme du changement induit par l'innovation en mobilisant et en exploitant les données et les ressources de l'OIT; cependant, si l'on veut mettre en place des manières innovantes de mener des activités, il faut aller au-delà des déclarations générales. Le Bureau devrait mettre l'accent sur les changements à apporter aux modes de fonctionnement et aux comportements, et élaborer des méthodes pour que ces changements puissent s'opérer. L'orateur demande comment le Conseil d'administration compte évaluer les progrès du Bureau dans la mise en œuvre de la stratégie en novembre 2024, sur la base des informations actuellement disponibles. Il n'est pas d'accord pour attendre cette date pour examiner les progrès. Toute stratégie devrait comporter des jalons et des objectifs clairs et mesurables. Le Bureau devrait profiter de la dynamique actuelle de ses travaux sur l'innovation pour élaborer un plan de mise en œuvre à partir duquel les progrès pourraient être évalués avant la période biennale 2024-25 et des modifications proposées si besoin. L'orateur pourrait accepter l'amendement du groupe des travailleurs, à condition que soit remanié le sous-amendement du groupe des PIEM afin d'y ajouter que le Conseil d'administration devrait examiner une stratégie actualisée et un plan de mise en œuvre en novembre 2023, plutôt qu'un simple rapport à mi-parcours en novembre 2024.

- 220. La porte-parole du groupe des travailleurs** accueille avec satisfaction les explications concernant l'approche décentralisée de la gestion des connaissances ainsi que les travaux menés par le Bureau dans les différents départements pour mettre en œuvre la stratégie. Elle remercie le Bureau d'avoir pris en considération les problèmes qui avaient été soulevés. Néanmoins, au vu de l'ampleur de la tâche qui attend le Bureau, il conviendrait d'être particulièrement attentifs à ne pas dupliquer les efforts déjà déployés ailleurs. De la même façon, la stratégie ne doit pas devenir un sujet de discussion récurrent au sein du Conseil d'administration. Ayant exprimé sa préférence pour un examen de la stratégie en novembre 2024, l'oratrice précise que, avant d'approuver le dernier amendement au projet de décision, elle souhaiterait entendre l'avis du groupe des PIEM.
- 221. S'exprimant au nom du groupe des PIEM**, un représentant du gouvernement des États-Unis déclare que son groupe a besoin d'un peu plus de temps pour réfléchir à la proposition d'examen d'une stratégie actualisée et d'un plan de mise en œuvre.
- 222. S'exprimant au nom du GRULAC**, une représentante du gouvernement de la Colombie dit que son groupe est disposé à accepter le sous-amendement du groupe des PIEM, mais réserve sa position jusqu'à la fin des consultations.
- 223. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, une représentante du gouvernement de l'Algérie répète que toute stratégie doit avoir des objectifs ciblés et des étapes bien définies. Elle exprime son soutien à la stratégie et aux intentions qui la sous-tendent, mais appelle le Bureau à répondre de manière exhaustive à toutes les préoccupations et questions qui ont été soulevées. Elle demande, elle aussi, quelques instants pour tenir des consultations sur les derniers sous-amendements au projet de décision.
- (Le Conseil d'administration reprend l'examen de la question après distribution, par le Bureau, d'un projet de décision amendé à l'issue des consultations.)*
- 224. S'exprimant au nom du groupe des PIEM**, un représentant du gouvernement des États-Unis indique qu'au cours des consultations il a été convenu que le point serait réexaminé en novembre 2024. Le groupe des PIEM peut appuyer le projet de décision tel qu'amendé.
- 225. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, une représentante du gouvernement de l'Algérie se rallie au consensus en faveur du projet de décision tel qu'amendé.
- 226. La porte-parole du groupe des travailleurs** adhère au projet de décision tel qu'amendé.
- 227. Le porte-parole du groupe des employeurs** souscrit lui aussi au projet de décision tel qu'amendé.

Décision

- 228. Le Conseil d'administration demande au Directeur général de tenir compte de ses orientations lorsqu'il mettra en œuvre la Stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation et de lui présenter une stratégie actualisée et un plan de mise en œuvre pour examen à sa session de novembre 2024.**

(GB.347/PFA/4, paragraphe 30, tel que modifié par le Conseil d'administration)

5. Incidences financières de l'adoption de la Politique de l'OIT en matière de libre accès à l'information (GB.347/PFA/5)

- 229. Le porte-parole du groupe des travailleurs** se félicite de la stratégie de l'OIT consistant à donner la priorité au format numérique dans les publications, car le libre accès accroît la visibilité et la portée des travaux de l'OIT en facilitant leur utilisation, leur reproduction et leur distribution, ce qui est particulièrement important pour le groupe des travailleurs. Toutefois, le groupe reste préoccupé par la fracture numérique et souhaite demander à nouveau au Bureau de veiller à ce que les documents de l'OIT restent disponibles en version imprimée pour ceux qui n'ont pas ou ne peuvent pas avoir accès aux documents numériques. En ce qui concerne les coûts, l'intervenant demande comment le déficit annuel sera couvert une fois que le Fonds d'avances remboursables pour les publications sera épuisé et si le coût supplémentaire à supporter par les auteurs et l'OIT ne créera pas un obstacle au développement de nouveaux produits. Enfin, il souligne l'importance du contrôle de la qualité de l'utilisation du matériel de l'OIT et demande au Bureau de fournir des informations sur les incidences juridiques potentielles pour l'Organisation en cas d'utilisation abusive du matériel de l'OIT. Le porte-parole du groupe des travailleurs soutient le projet de décision.
- 230. Le porte-parole du groupe des employeurs** soutient le projet de décision.
- 231. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Rwanda déclare que, compte tenu de la diminution des recettes alimentant le fonds au cours de la dernière décennie et de son possible épuisement dans douze ans, le Bureau devrait chercher de nouveaux moyens d'améliorer l'efficacité interne pour éviter cette éventualité, et rechercher d'autres sources de financement pour reconstituer le fonds. En outre, il espère que le Bureau continuera à fournir un soutien institutionnel aux auteurs des pays en développement et que ce soutien ne sera pas affecté par la diminution prévue du fonds. Le groupe de l'Afrique soutient le projet de décision.
- 232. Un représentant du Directeur général** (Trésorier et contrôleur des finances) fait observer que le solde du Fonds d'avances remboursables pour les publications sera épuisé dans douze ans si son utilisation se poursuit au rythme actuel. Cependant, le fonds continue à recevoir des recettes provenant des publications existantes en application de l'article 3.31 des Règles de gestion financière; le Bureau trouvera des moyens de garantir que le fonds pourra être utilisé au-delà de cette projection. En ce qui concerne les préoccupations relatives à l'accès aux contenus numériques, l'intervenant assure que le Bureau s'efforcera de veiller à ce que l'impression de toutes les publications de premier plan soit possible sur demande. En ce qui concerne le contrôle de la qualité de l'utilisation des documents de l'OIT, il indique que le BIT, à l'instar de l'ONU, utilise une licence Creative Commons, qui est pleinement d'application et dont il peut se prévaloir pour contrôler la manière dont ses données sont utilisées. En particulier, elle peut être utilisée pour empêcher l'utilisation des données en libre accès à des fins lucratives et s'assurer de leur utilisation aux fins prévues, à savoir la diffusion d'informations à plus grande échelle. Enfin, l'orateur assure au groupe de l'Afrique que le soutien aux auteurs dans les pays en développement et dans le monde entier ne sera pas affecté par la Politique de l'OIT en matière de libre accès à l'information.
- 233. Le porte-parole du groupe des travailleurs** déclare qu'il reste encore à répondre à la question de savoir si le transfert des coûts des éditeurs aux auteurs créera des problèmes au sein de l'Organisation. Notant que les auteurs des pays en développement continueront d'être soutenus, il espère que ce problème ne se posera pas à l'avenir.

Décision

- 234. Le Conseil d'administration prend note de l'adoption de la Politique de l'OIT en matière de libre accès à l'information et de ses incidences financières à long terme sur le Fonds d'avances remboursables pour les publications, et décide que le solde actuel dudit fonds sera utilisé, jusqu'à épuisement, pour couvrir le déficit net annuel prévu.**

(GB.347/PFA/5, paragraphe 19)

6. Autres questions financières

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

Segment relatif aux audits et au contrôle

7. Rapport du Comité consultatif de contrôle indépendant (GB.347/PFA/7)

- 235. La présidente du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI)** indique que le rapport du comité donne un aperçu des travaux menés par ses membres de février 2022 à janvier 2023, parmi lesquels l'évaluation technique des dossiers de candidature reçus pour le poste de Commissaire aux comptes de l'OIT pour 2024-2027 et une évaluation indépendante de son fonctionnement effectuée par des pairs. Elle insiste sur les améliorations que le Bureau a apportées aux politiques et aux processus et sur les résultats obtenus au cours de l'année et appelle l'attention du Conseil d'administration sur les quatre recommandations formulées par le comité. Elle prend note des aspects à améliorer dans le travail du comité qui ont été mis en évidence par l'évaluation indépendante effectuée par des pairs et précise que le comité va évaluer la faisabilité de ces améliorations et informera en temps utile le Conseil d'administration de tout progrès à cet égard. Elle salue la direction et le personnel du BIT pour leur soutien et leur coopération tout au long de l'année et transmet aux membres du Conseil d'administration les remerciements du comité pour leurs échanges avec ce dernier.
- 236. La porte-parole du groupe des travailleurs** dit souscrire aux quatre recommandations du comité. Elle fait observer que la recommandation 3, sur le recensement des compétences, reprend une recommandation de 2022 qui n'a pas encore été mise en œuvre. L'OIT a besoin d'outils plus solides de planification des effectifs et de planification de la relève, qui seront éclairés par les données que fournira le recensement des compétences. Concernant la recommandation 4, sur la nécessité de veiller à ce que l'Unité d'enquête et d'inspection dispose d'effectifs adéquats, l'oratrice rappelle qu'il est important d'assurer la stabilité des effectifs dans la fonction d'enquête et qu'il faut renforcer la culture de signalement des actes répréhensibles au moyen de procédures claires. Des mesures devraient également être prises pour garantir la confidentialité, renforcer l'application du principe de responsabilité et réduire autant que possible le risque de représailles. L'augmentation du budget proposée dans les Propositions de programme et de budget pour 2024-25 permettrait de renforcer la capacité du Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO). L'oratrice demande pourquoi seulement 5 pour cent des fonctionnaires des grades P5 à D2 ont suivi la formation sur les risques, alors que l'objectif est de 75 pour cent. En outre, s'agissant de la cybersécurité, elle demande que les rapports de situation sur la mise en œuvre de la Stratégie en matière de technologies de l'information soient présentés au Conseil d'administration pour examen et non pas simplement pour information. Elle encourage le Bureau à trouver le bon équilibre entre le mandat du comité et l'application des conclusions de l'évaluation indépendante effectuée par

des pairs. Elle prend note en particulier de la recommandation présentée au paragraphe 52 *f*) du rapport du comité et prie instamment le Bureau d'organiser des réunions annuelles en vue de clarifier les relations avec les acteurs du contrôle concernés et de développer des synergies. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.

237. Le porte-parole du groupe des employeurs accueille avec satisfaction les recommandations du comité. Il estime en particulier que le Bureau devrait se pencher sur la mise en œuvre du résultat 6 du programme et budget pour 2020-21, dont la cible n'a pas été atteinte; du fait qu'il a été décidé d'inclure dans le programme et budget pour 2024-25 un résultat spécifique sur l'égalité de genre et la non-discrimination, le Bureau doit démontrer sa capacité à répondre aux besoins des mandants en vue de faire avancer le programme porteur de changements en faveur de l'égalité de genre et de la non-discrimination. Les recommandations concernant les points à améliorer ne révèlent pas de défaillance significative, et le processus de contrôle interne apparaît solide. En ce qui concerne le faible taux de participation à la formation sur les risques, le Bureau devrait fixer un délai dans lequel tous les fonctionnaires concernés devront l'avoir suivie. S'agissant de la gestion des ressources humaines, il est essentiel que le Bureau fasse preuve d'efficacité dans la mise en œuvre de la Stratégie en matière de ressources humaines (2022-2025) et du plan d'action pour l'apprentissage qui lui est associé. Par ailleurs, le recensement des compétences doit inclure toutes les catégories de personnel au siège et sur le terrain et évaluer les compétences pertinentes pour répondre aux besoins des mandants; le Bureau devrait rendre compte des résultats de ce recensement au Conseil d'administration en mars 2024. Le groupe des employeurs partage les préoccupations exprimées par le comité concernant la nécessité de prendre des mesures correctives pour réduire autant que possible le risque mis en évidence dans l'audit d'assurance-qualité de la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (CAPS) et mettre en œuvre les recommandations correspondantes. L'orateur demande comment le Bureau prévoit de renforcer la capacité de l'IAO si l'augmentation du budget proposée dans le programme et budget pour 2024-25 devait être rejetée. Le groupe des employeurs est favorable à la nomination d'un responsable des questions d'éthique à plein temps et demande que les activités du Bureau de l'éthique viennent appuyer les activités internes de développement du personnel de sorte à éclairer les politiques et règlements relatifs au personnel. Enfin, l'orateur estime qu'il faut répondre aux recommandations d'amélioration restantes, s'agissant notamment de la nécessité de mieux définir le niveau de collaboration entre le comité et le Bureau de l'évaluation de sorte à éviter les chevauchements. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.

238. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, un représentant du gouvernement du Nigéria salue les progrès accomplis, y compris s'agissant des questions précises mentionnées au paragraphe 18 du rapport et de la mise en œuvre des résultats 6 et 7 du programme et budget pour 2020-21. Il rappelle toutefois que la concrétisation des résultats en temps utile doit reposer sur un consensus et sur les demandes des pays. La mise en œuvre rapide des plans d'action mentionnés dans la recommandation 2 sera bénéfique au Bureau. L'orateur dit attendre avec intérêt le rapport de situation sur l'achèvement rapide du recensement des compétences, à la session suivante du Conseil d'administration. S'agissant du commentaire fait au paragraphe 34 sur le coup de frein que la pandémie a mis aux activités, l'orateur demande si des enseignements ont été tirés quant à la poursuite de la réduction des activités et des coûts sans que cela nuise de façon sensible à l'exécution des programmes. Il demande également un complément d'information sur les domaines où des lacunes structurelles ont été décelées dans les contrôles internes dont il est question au paragraphe 35. Le risque mis en évidence en lien avec les questions qui concernent le système de contrôle opérationnel, évoqué au paragraphe 36, demande une réponse appropriée du Bureau ou des mesures

correctives. L'orateur prend note avec satisfaction des améliorations apportées aux procédures de traitement des actes répréhensibles au BIT et souscrit à la recommandation sur la nécessité de veiller à ce que les effectifs soient adéquats. Il accueille favorablement les conclusions de l'évaluation effectuée par des pairs et attend avec intérêt de voir se concrétiser les nouvelles améliorations recommandées. Il demande comment le comité va œuvrer concrètement aux domaines d'action prioritaires définis dans son plan de travail. Il estime que des réunions informelles plus fréquentes avec les mandants permettraient d'échanger des points de vue sur les progrès accomplis et les difficultés rencontrées.

- 239. S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, une représentante du gouvernement de la Colombie prend note de l'évaluation des dossiers de candidature reçus pour le poste de Commissaire aux comptes. Le GRULAC souscrit aux recommandations du comité mais est préoccupé par celles qui concernent l'exécution des programmes, l'efficacité opérationnelle et les contrôles internes. Il soutient en particulier la recommandation 4 et apprécie la proposition correspondante dans le programme et budget. Il juge important que le Département du développement des ressources humaines démontre son efficacité dans le recensement des compétences et la mise en œuvre de la Stratégie en matière de ressources humaines. L'oratrice se félicite des informations fournies sur le nombre de demandes d'avis en matière d'éthique et sur les projets de préparation de diverses politiques pour le responsable des questions d'éthique, et elle demande que le rapport annuel du Bureau de l'éthique soit publié en tant que document d'information pour le Conseil d'administration aux sessions annuelles de mars. Elle prend note du fait que le comité a participé à l'évaluation indépendante effectuée par des pairs et des conclusions de cette évaluation sur les bonnes pratiques et les pistes d'amélioration et attend avec intérêt de recevoir de plus amples informations à ce sujet. Selon elle, la mise en œuvre des recommandations visant à renforcer les échanges entre le Conseil d'administration et la direction du BIT sera particulièrement utile. Elle estime qu'il pourrait être intéressant d'adopter à l'OIT la pratique qui a cours dans d'autres organisations et qui consiste à ce que certains comités organisent des séances d'information avec les États membres après leurs réunions ordinaires et extraordinaires.
- 240. S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)**, une représentante du gouvernement des États-Unis d'Amérique réitère l'appel du groupe à l'application rapide et pleine et entière des recommandations du Commissaire aux comptes. Elle juge encourageant que les points à améliorer concernent l'efficacité des opérations et non des faiblesses significatives dans l'efficacité des contrôles internes. Elle dit soutenir fermement les efforts visant à ce que l'IAO dispose d'effectifs adéquats et souligne l'importance de la rétention du personnel et de la stabilité des effectifs; pour développer une culture de la responsabilité, il est indispensable que les enquêtes soient menées en temps utile. L'oratrice prie le BIT de procéder sans tarder à l'évaluation du risque de fraude, de remédier au faible taux de participation à la formation sur les risques et de renforcer la responsabilité en matière de gestion des risques d'une manière plus générale. Les informations supplémentaires données sur les mesures prises pour intégrer la politique d'inclusion du handicap à l'échelle du système des Nations Unies dans les activités que le Département du développement des ressources humaines mène actuellement concernant la diversité et l'inclusion sont les bienvenues. L'oratrice prend note des activités ambitieuses et des contributions positives du Bureau de l'éthique en matière de sensibilisation, de formation et de renforcement des capacités et elle félicite le comité et la direction du BIT pour leur participation à l'évaluation effectuée par des pairs et les conclusions positives de celle-ci. Elle souscrit au plan de travail du comité pour 2023-24 et attend avec intérêt les futurs rapports sur la mise en œuvre des recommandations.

- 241. Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie** prie instamment le secrétariat de mettre pleinement en œuvre les recommandations du comité et demande un point sur l'état d'avancement concernant les recommandations passées. Se félicitant de la décision de tenir une réunion avec le Corps commun d'inspection (CCI), l'orateur demande si le CCI a fait des commentaires sur le degré de mise en œuvre de ses recommandations et s'il est prévu de se réunir régulièrement avec lui. L'orateur convient de la nécessité de renforcer le système de gestion des risques au sein de l'OIT et demande si le Bureau voit un avantage à adopter une approche fondée sur l'analyse des risques pour la préparation du programme et du budget de l'OIT, comme le font d'autres organismes des Nations Unies. En ce qui concerne les audits, il se demande si les audits à distance permettent d'évaluer correctement la situation sur le terrain. Enfin, l'orateur prie instamment le comité d'organiser régulièrement, après ses réunions, des séances d'information pour les États Membres, en vue de renforcer la coopération bilatérale et la fonction de contrôle au sein de l'OIT.
- 242. La présidente du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI)** prend note des observations, en particulier celles qui ont trait à la gouvernance interne et à l'amélioration de la coordination des fonctions de contrôle interne pour éviter de surcharger le personnel. En ce qui concerne le plan de travail détaillé, le secrétariat veille à ce que le comité traite au moins une fois tous les sujets requis lors de ses réunions annuelles. Certaines questions importantes sont traitées à chaque réunion, tandis que d'autres le sont à une seule des trois réunions. Si le comité a besoin de plus de temps, il peut tenir des réunions virtuelles supplémentaires, ce qu'il a fait à deux reprises l'année précédente. Le comité va réfléchir à la possibilité d'organiser une séance d'information après chacune de ses réunions; si cette solution est retenue, ces séances seront organisées avec tous les membres du Conseil d'administration. La présidente précise que la seule recommandation en suspens est celle qui a trait au recensement des compétences et qu'elle a été reportée comme nouvelle question. Le comité ne suit pas la proportion de recommandations du CCI mises en œuvre, mais ce dernier a indiqué que le pourcentage de recommandations acceptées par la direction de l'OIT était comparable à la moyenne constatée au sein des Nations Unies, qui est de 73 pour cent. La présidente reconnaît que les audits à distance s'accompagnent de certaines difficultés, mais elle affirme que l'investissement dans l'analyse des données pourrait conduire à une concentration plus stratégique des efforts. Les entreprises sont en avance sur l'ONU sur ce plan; pour le comité, le fait que l'IAO ait trouvé des partenaires qui soient capables de mettre en œuvre au sein de l'OIT les meilleures pratiques en matière d'audit du secteur privé est positif. Enfin, la présidente indique que le comité continuera de se réunir avec le CCI et d'assurer le suivi des séances d'information régulières.
- 243. Un représentant du Directeur général** (Trésorier et contrôleur des finances) confirme que l'on a commencé à recenser les compétences. Les premiers résultats de ce recensement sont attendus pour la fin 2023 et seront analysés avant la poursuite de l'exercice en 2024. Pour ce qui est du faible taux de participation à la formation sur les risques, le bureau du Trésorier et contrôleur des finances a écrit à tous les fonctionnaires concernés pour leur rappeler de suivre la formation de toute urgence et va veiller à ce que la formation soit suivie régulièrement, par tout le personnel. S'agissant de l'effet que les propositions de budget pourraient avoir sur le renforcement de l'IAO, l'orateur explique qu'il sera plus approprié d'aborder cette question lors de la séance prévue pour l'examen du document GB.347/PFA/1.
- 244.** En ce qui concerne la gestion du risque institutionnel, il a été mis en place un nouveau système qui fournit à chaque bureau un registre des risques. Le logiciel de ce système comprend un modèle intégré qui permet de recenser les risques dans l'ensemble de l'Organisation, ce qui fait qu'il est possible d'établir le registre des risques stratégiques à partir d'informations recueillies dans l'ensemble de l'Organisation, à tous les niveaux. Dans les années à venir, les

données sur les risques et les résultats de ces risques pourront être consultés par tous les bureaux dans le monde; ces informations permettront à la direction de comprendre ce qui se passe et éclaireront la phase d'élaboration du programme et du budget. Le registre des risques stratégiques est pris en compte dans le programme et le budget; le nouveau logiciel permettra également de prendre régulièrement en considération les informations recueillies pour les projets de coopération technique. L'orateur prend note des commentaires concernant la gestion de la CAPS; les activités nécessaires au renforcement des contrôles à cet égard ont fait l'objet de discussions. Toutes les recommandations formulées à l'issue des audits internes et des audits externes et par le comité sont examinées en profondeur afin qu'il soit bien donné suite aux recommandations concernant les contrôles internes clés et que les exigences inhérentes à ces recommandations soient satisfaites

Décision

- 245. Le Conseil d'administration prend note du quinzième rapport annuel du Comité consultatif de contrôle indépendant annexé au document GB.347/PFA/7 et demande au Bureau de tenir compte des orientations formulées.**

(GB.347/PFA/7, paragraphe 4)

8. Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2022 (GB.347/PFA/8)

- 246. Le porte-parole du groupe des employeurs** se dit préoccupé par le nombre record de cas dont a été saisi le Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) en 2022. Ce chiffre pourrait témoigner de ce que le personnel est mieux informé et a davantage confiance dans la capacité du système à lutter contre les comportements inappropriés, mais aussi être le signe qu'il est nécessaire de renforcer la gouvernance et d'améliorer les normes de conduite du personnel. L'IAO a formulé sept recommandations stratégiques à l'intention du Bureau. En ce qui concerne l'examen des processus opérationnels, il est indiqué dans le rapport que le coût du partenariat entre le BIT et le cabinet de consultants, d'une durée de quatre ans, s'est élevé à 13,5 millions de dollars É.-U. Le groupe des employeurs a demandé des explications à cet égard lors d'une session antérieure du Conseil d'administration, mais les chiffres n'étaient alors pas disponibles. L'orateur demande donc qu'une analyse coûts-avantages soit conduite et souligne que, dans le cadre des grands projets à venir, la direction devrait mettre en place un système qui rende compte officiellement de toutes les discussions justifiant les décisions clés dans le but de renforcer la transparence et la responsabilisation, conformément à la recommandation formulée à cet effet. Dans leur rapport, les auteurs de l'audit interne de la politique de l'OIT en matière de harcèlement sexuel ont salué les mesures adoptées par le Bureau et lui ont recommandé, notamment: de veiller à ce que les mesures prises, lorsque des cas de harcèlement sexuel sont mis au jour, soient examinées au plus haut niveau de la direction et à ce qu'une protection soit offerte aux plaignants, aux témoins et aux lanceurs d'alerte; d'actualiser les procédures de signalement des cas de harcèlement sexuel; d'envisager de prolonger le délai accordé pour soumettre les plaintes, compte tenu de la gravité et de la récurrence des faits. L'orateur demande dans quelle mesure les références données par les candidats sont vérifiées auprès de leurs anciens employeurs, soulignant que cette pratique pourrait permettre de réduire les risques pour l'Organisation. Le groupe des employeurs souhaiterait connaître la position du Bureau au sujet de la nécessité de simplifier la structure hiérarchique pour les audits ainsi que les procédures d'enquête et de confier à un seul organe

interne la responsabilité de l'ensemble du processus, de la réception des allégations à la conduite des enquêtes. Enfin, l'orateur note que, si les mesures de lutte contre la fraude de la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (CAPS) du BIT s'améliorent, il reste encore beaucoup à faire.

- 247. La porte-parole du groupe des travailleurs** est consciente des difficultés qui continuent d'entraver la conduite des audits et des enquêtes comme suite aux retards provoqués par la pandémie de COVID-19 et au nombre élevé de cas à traiter qui en résulte, et note avec satisfaction que l'IAO est revenu à des conditions normales de fonctionnement et que les audits sur site ont repris. Elle prend note des rapports d'audit soumis en 2022 et des sept recommandations stratégiques formulées par l'IAO, et souligne qu'elle soutient pleinement celles qui portent sur l'examen des processus opérationnels; en effet, les efforts visant à améliorer la transparence de toutes les décisions prises par la direction et la responsabilisation de cette dernière sont de la plus haute importance. L'oratrice se félicite que l'audit de la politique de l'OIT en matière de harcèlement sexuel ait débouché sur une évaluation positive et prie instamment le Bureau de donner suite aux recommandations formulées par l'IAO afin de renforcer encore la culture de tolérance zéro. Le groupe des travailleurs est fermement convaincu que le Bureau devrait faire de la lutte contre toutes les formes de harcèlement sexuel une priorité. L'oratrice demande instamment au Bureau d'éviter de créer des conditions d'emploi précaire en continuant de proposer au personnel des contrats de collaboration extérieure pour assurer la transition entre les projets de coopération pour le développement. Le Bureau doit trouver des moyens plus adaptés de retenir son personnel dans ces circonstances. Enfin, l'oratrice prend note de la forte augmentation du nombre de cas dont est saisi l'IAO et des enquêtes connexes et prie le Bureau de tenir compte des enseignements tirés des enquêtes pour éviter d'autres cas de fraude et d'actualiser les dispositifs de suivi applicables à ses activités.
- 248. S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, une représentante du gouvernement de la Colombie souligne une nouvelle fois que l'OIT doit se doter d'urgence de moyens de communication efficaces aux fins du signalement des cas de harcèlement sexuel. Elle demande au Bureau d'organiser à l'intention des États Membres une séance d'information afin d'expliquer plus avant la stratégie de prévention du harcèlement sexuel et de traitement des plaintes actuellement en vigueur et les mesures qui seront prises pour donner suite aux recommandations d'audit. Elle lui demande également de diffuser la lettre adressée au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies par le Directeur général, dans laquelle ce dernier présente les efforts déployés par le BIT pour lutter contre le harcèlement et l'exploitation sexuels. Prenant note de ce que les Propositions de programme et de budget pour 2024-25 prévoient une augmentation des crédits alloués au Département du développement des ressources humaines et à l'IAO, l'oratrice suggère que ces ressources soient utilisées pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel et que le pourcentage de membres du personnel ayant suivi la formation obligatoire en la matière fasse l'objet d'un indicateur au titre du produit C.3. Enfin, s'agissant des enseignements tirés des enquêtes, elle invite le Bureau à prendre des mesures pour renforcer les systèmes de gouvernance et de gestion et réduire le risque de fraude afférent au versement des prestations pour personnes à charge et aux activités extérieures.
- 249. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement de l'Eswatini félicite l'IAO d'avoir exercé son mandat conformément aux Normes internationales pour la pratique professionnelle de l'audit interne et aux autres normes professionnelles, et engage le Chef auditeur interne à continuer de mener ses activités en toute indépendance vis-à-vis de la direction et des autres parties prenantes. Le groupe de l'Afrique souhaiterait connaître les

raisons expliquant la forte augmentation du nombre de saisines par rapport aux trois années précédentes. L'orateur prie le Bureau de donner suite aux recommandations formulées par l'IAO qui ont été jugées d'importance élevée aux fins du renforcement de la mise en œuvre de la politique en matière de harcèlement sexuel.

- 250.** Compte tenu des faiblesses inhérentes à l'ancien système de vote, l'orateur se réjouit que celui-ci n'ait pas été utilisé pour l'élection du Directeur général et que la pleine mise en service d'un nouveau système de vote électronique soit prévue pour le deuxième trimestre de 2023. Il se félicite du taux de mise en œuvre des recommandations des années précédentes et demande instamment au Bureau de veiller à ce que toutes les recommandations encore en suspens soient pleinement appliquées. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
- 251. S'exprimant du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM),** une représentante du gouvernement des États-Unis prie le Bureau de donner suite aux sept recommandations stratégiques formulées par l'IAO. Les campagnes de sensibilisation en cours, les formations obligatoires et la rationalisation des mécanismes d'enquête sont essentielles à la bonne mise en œuvre de la politique de l'OIT en matière de harcèlement sexuel. L'oratrice encourage le Bureau à traiter les allégations de harcèlement sexuel selon une approche axée sur la victime et à donner immédiatement suite à toutes les recommandations visant à garantir la conformité avec la politique type des Nations Unies sur le harcèlement sexuel. En outre, elle invite les fonctionnaires de rang supérieur à montrer qu'ils sont personnellement attachés au principe de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel.
- 252.** En ce qui concerne la réponse du Bureau à la pandémie de COVID-19, l'oratrice demande s'il a été tenu compte de tous les objectifs de l'examen planifié par l'IAO dans le rapport issu de l'évaluation indépendante de haut niveau. Pour ce qui est des audits d'assurance-qualité, elle souhaiterait savoir pourquoi la direction a refusé quatre recommandations, et en quoi celles-ci consistaient. Le groupe des PIEM encourage le Bureau à donner la suite voulue à toutes les recommandations d'audit et à en rendre compte, dans les délais impartis. S'agissant des enquêtes menées au sujet des cas de fraude et de faute professionnelle, l'oratrice prie instamment la direction d'examiner les enseignements qui en ont été tirés et d'en tenir dûment compte. Elle espère que l'augmentation du nombre de cas dont est saisi l'IAO découle de ce que le personnel a davantage confiance dans le système de signalement et qu'il craint moins les représailles. Le retard pris dans le traitement des dossiers est préoccupant et pourrait laisser à penser que la direction ne fait pas le nécessaire. Des informations sont demandées concernant les effectifs de l'IAO et les stratégies mises en place par celui-ci et par l'équipe de direction pour rattraper les retards dans les enquêtes et le traitement des dossiers. L'oratrice souhaiterait également savoir s'il y a eu des allégations de représailles à l'encontre de lanceurs d'alerte et, dans les cas d'exploitation, d'atteinte ou de harcèlement sexuels avérés, si l'OIT a saisi les noms des auteurs de ces actes dans la base de données ClearCheck. Le groupe des PIEM soutient le projet de décision.
- 253. Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie** se félicite de la reprise des audits en présentiel, qui, selon lui, sont les plus efficaces. En ce qui concerne l'examen des processus opérationnels au siège de l'OIT, il demande si une évaluation quantitative préliminaire des améliorations apportées à ces processus a été menée et, le cas échéant, si l'on peut s'attendre à des avantages importants sur le plan économique. L'orateur se demande si l'IAO a recours à des consultants pour réaliser les audits parce qu'il manque de personnel qualifié. L'IAO pourrait envisager d'évaluer l'efficacité de la politique de lutte contre les actes frauduleux et les autres manquements selon la même approche que celle utilisée pour analyser l'efficacité de la politique en matière de harcèlement sexuel. Des précisions sont demandées quant aux éventuelles dates butoirs dont seraient assorties les enquêtes relatives

aux plaintes et aux délais de traitement des dossiers. Enfin, l'orateur souhaiterait savoir si les membres du Conseil d'administration sont régulièrement informés des travaux prévus de l'IAO et s'il est possible de consulter le plan de travail pour 2023.

254. **Le Chef auditeur interne** affirme qu'il est difficile de déterminer précisément pourquoi le nombre de cas a augmenté, mais estime que cette hausse est en partie due à la confiance accrue du personnel dans le système, elle-même liée aux efforts de sensibilisation et à la politique visant à protéger l'identité des lanceurs d'alerte. En outre, une série d'allégations venant d'un pays en particulier a contribué à cette augmentation.
255. L'évaluation indépendante de haut niveau relative à la réponse du Bureau à la pandémie de COVID-19 a couvert presque tous les domaines qui auraient été inclus dans l'examen de l'IAO; les autres sujets auraient été traités dans le cadre des audits habituels.
256. Au sujet des quatre recommandations qui n'ont pas été acceptées, l'orateur explique que la première portait sur les responsabilités liées au renforcement de la sécurité dans le cadre de la procédure d'approbation des bons de commande, la direction ayant décidé que le système en vigueur ne comportait pas de risque accru et que les efforts nécessaires seraient supérieurs aux avantages. La deuxième et la troisième concernent, respectivement, les dispositions de sécurité relatives aux opérations bancaires électroniques et le bon établissement des lettres de représentation; dans les deux cas, la direction a pris d'autres mesures pour réduire les risques. La quatrième recommandation tendait à définir des heures d'accès au système de banque en ligne de l'OIT; à ce sujet, la direction a fait valoir que l'Organisation menait des opérations dans le monde entier et ne pouvait pas limiter les heures d'accès aux services bancaires.
257. L'Unité d'enquête et d'inspection compte trois postes réguliers: un poste de chef d'unité, un poste d'enquêteur, actuellement occupé à titre provisoire, et un poste administratif, pour lequel la procédure de recrutement est presque terminée. En outre, deux enquêteurs principaux ont été recrutés au moyen de ressources supplémentaires, dont le versement pourrait toutefois prendre fin. L'IAO a conclu un accord à long terme avec un cabinet de consultants doté de compétences en matière d'enquête, concernant en particulier les cas de harcèlement, d'exploitation et d'atteinte sexuels. Les accords à long terme sont utilisés pour renforcer la capacité du personnel et compléter les compétences disponibles en interne, en raison, notamment, de l'évolution constante des outils numériques.
258. Étant donné que les enquêtes répondent à la demande, il est impossible de prédire combien il y en aura en 2023. La stratégie consiste principalement à rattraper les retards pris; les crédits supplémentaires proposés dans le programme et budget pour 2024-25 seront d'une grande aide à cet égard.
259. Selon les procédures opérationnelles normalisées de l'IAO, les enquêtes devraient être achevées en six mois. Toutefois, dans la pratique, ce délai peut varier en fonction de la complexité du cas à l'étude et du nombre d'allégations reçues pendant l'année. Un système a été mis en place pour classer les dossiers par ordre de priorité; les plaintes initialement assorties d'un risque faible sont considérées, au bout d'un certain temps, comme présentant un risque élevé.
260. Pour ce qui est de la base de données ClearCheck, dans les cas impliquant un partenaire d'exécution, c'est à celui-ci qu'il incombe de saisir les informations dans la base. Dans le cas survenu en interne, le Bureau a pris des mesures contre l'auteur, mais la gravité de l'acte de harcèlement sexuel n'était pas de nature à entraîner un renvoi sans préavis ni un signalement dans ClearCheck. En l'occurrence, la personne concernée a reçu un blâme.

261. Les allégations de représailles peuvent être portées à la connaissance du responsable des questions d'éthique. Celui-ci réalise alors un examen préliminaire, à l'issue duquel les allégations, si elles sont jugées crédibles, sont renvoyées devant l'IAO pour enquête. En 2022, l'IAO a enquêté au sujet d'une allégation de représailles, qui s'est révélée non fondée.
262. En ce qui concerne l'examen des processus opérationnels, les économies réalisées en rationalisant les procédures d'appui administratif ont été redéployées en faveur d'activités de première ligne. L'examen a également permis d'accroître l'efficacité, grâce à la mise en place de flux de travail, et de renforcer la transparence, grâce à des tableaux de bord.
263. Il n'est pas d'usage, pour l'IAO, d'organiser des séances d'information sur son programme de travail à l'intention des membres du Conseil d'administration; le Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI) procède à une vérification technique. Toutefois, une séance d'information bilatérale pourrait être tenue si le conseil en fait la demande. En outre, l'IAO pourrait inclure des informations relatives aux activités prévues dans ses prochains rapports.
264. **Un représentant du Directeur général** (Trésorier et contrôleur des finances) affirme au Conseil d'administration que le Bureau a pris le rapport sur le harcèlement sexuel très au sérieux et qu'il s'attache actuellement à donner suite aux éléments les plus urgents visant à améliorer la conformité avec la politique type des Nations Unies sur le harcèlement sexuel. En application des recommandations formulées dans le cadre de l'examen des processus opérationnels, toutes les activités liées aux projets – comme les réunions, les examens et les décisions – seront dûment consignées de façon à faciliter les audits. En ce qui concerne les procédures de signalement des actes répréhensibles allégués et d'enquête connexe, le Bureau collabore avec le CCCI depuis 2022 afin d'élaborer un processus type, lequel a été représenté sous forme de [diagramme](#). Au vu du nombre de personnes susceptibles d'intervenir (personnel, consultants, sous-traitants, ...) et des compétences qui entrent en jeu, celui-ci est relativement complexe.
265. Pour ce qui est des quatre recommandations d'audit qui n'ont pas été acceptées, l'orateur explique qu'il est habituel, pour le Bureau, d'examiner les recommandations de l'IAO et de décider de ne pas les mettre en œuvre si le problème constaté a été réglé d'une autre manière ou si le fait de donner suite à la recommandation ne générerait pas de bénéfice net. Une déclaration relative au contrôle interne énonçant les mesures prises pour régler les questions jugées d'importance critique est établie chaque année dans le cadre de la présentation des états financiers.
266. Enfin, l'orateur souligne que, ces dernières années, beaucoup de progrès ont été faits en matière de prévention et de détection de la fraude. Le Bureau assure un suivi permanent du risque de fraude afin de déceler les aspects du système de contrôle interne devant être améliorés.

Décision

267. **Le Conseil d'administration prend note du rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2022.**

(GB.347/PFA/8, paragraphe 4)

9. Nomination du Commissaire aux comptes (2024-2027) (GB.347/PFA/9(Rev.1))

- 268. Le porte-parole du groupe des travailleurs** dit que, puisque la nomination du Contrôleur et vérificateur général des comptes de l'Inde a été décidée à l'unanimité, le groupe des travailleurs approuve sans réserve cette décision et souhaite la bienvenue au nouveau Commissaire aux comptes de l'OIT. Elle souligne néanmoins que le jury de sélection a fait observer qu'il aurait été utile d'inviter à un entretien tous les candidats susceptibles d'être qualifiés, et que la limitation à trois candidats au maximum à inviter à un entretien, telle qu'elle est fixée dans les Dispositions relatives à la nomination du Commissaire aux comptes ¹, devrait être reconsidérée lors des futurs processus de sélection.
- 269. Le porte-parole du groupe des employeurs** indique que son groupe approuve la décision. Saluant l'aboutissement de ce processus, il se dit convaincu que la continuité au sein de l'OIT est assurée et que sa gouvernance et sa structure opérationnelle en tireront profit.
- 270. Un représentant du gouvernement de l'Inde** déclare que la nomination du Contrôleur et vérificateur général des comptes de l'Inde illustre bien la volonté de l'OIT de promouvoir la diversité et une représentation géographique équitable dans ses politiques et ses interventions. Elle marque la reconnaissance de l'expertise de l'Inde en matière d'audit et de son attachement aux normes les plus élevées en matière de responsabilité et de transparence, et constitue une excellente occasion pour le Contrôleur et vérificateur général des comptes de l'Inde d'apporter son concours à l'OIT en s'appuyant sur les dernières technologies disponibles pour l'analyse des données, les profils de risques et le contrôle par sondage.

Décision

- 271. Eu égard au processus de sélection décrit dans le document GB.343/PFA/7 et sur la recommandation unanime du jury de sélection, le Conseil d'administration décide de nommer le Contrôleur et vérificateur général des comptes de l'Inde aux fonctions de Commissaire aux comptes de l'OIT pour les 79^e et 80^e exercices, à compter du 1^{er} avril 2024 pour une période de quatre ans.**

(GB.347/PFA/9(Rev.1), paragraphe 5)

10. Autres questions relatives aux audits et au contrôle

(Aucune autre question financière relative aux audits et au contrôle n'a été soumise au Conseil d'administration à cette session.)

Segment du personnel

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

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

12. Amendements au Statut du personnel

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

¹ GB.343/PFA/7.

13. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT

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

14. Rapport de situation sur la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025 (GB.347/PFA/14)

- 272. La porte-parole du groupe des employeurs** fait observer que le résultat 1 est la principale priorité pour son groupe, puisque la diversité au sein du personnel passe par la diversité de pensée, elle-même fondée sur les différences en termes d'expérience et de compétences. La connaissance pratique du monde du travail et des mandants, y compris les organisations d'employeurs, est très importante pour renforcer la diversité et la pertinence de l'OIT. Sur le plan de la mise à jour des données relatives au recrutement, l'oratrice demande si l'ensemble des 77 postes vacants ont été pourvus et, si tel n'est pas le cas, d'en préciser les raisons. Le groupe des employeurs convient que le recrutement fondé sur le mérite est l'aspect le plus important à prendre en compte pour fournir un service de qualité aux mandants. Pour ce qui est de la nécessité d'accroître le nombre de membres du personnel qui justifient d'une expérience professionnelle utile pour les trois groupes de mandants, l'oratrice demande au Bureau de fournir les résultats de l'analyse des candidatures reçues depuis 2018 et de l'analyse du profil professionnel des fonctionnaires recrutés récemment dans les prochains documents présentant une mise à jour de la composition et de la structure du personnel, ces informations étant essentielles pour suivre les progrès accomplis.
- 273.** Le groupe des employeurs aurait souhaité avoir des informations supplémentaires sur la cartographie des compétences dont ont besoin les départements chargés des politiques et les spécialistes techniques. Cet exercice de cartographie doit également évaluer les lacunes sur le plan de l'efficacité des services fournis aux trois groupes de mandants, lacunes qui devront être comblées avant la session de mars 2024 du Conseil d'administration.
- 274.** En ce qui concerne le résultat 2, l'oratrice salue les progrès accomplis en matière de suivi du comportement professionnel. Elle souligne que le Département du développement des ressources humaines devrait donner aux responsables les moyens, l'appui et les ressources nécessaires pour remédier aux insuffisances professionnelles, afin de ne pas risquer de saper la motivation des fonctionnaires ayant un excellent comportement professionnel. En outre, le Bureau devrait envisager de prendre en compte les résultats des évaluations du travail des fonctionnaires en cas de recrutement en interne, de reclassification de poste ou de promotion interne. Les évaluations du travail négatives devraient être utilisées pour réévaluer les capacités ou la conduite des fonctionnaires concernés, sur la base des exigences pratiques de leur fonction et pour appuyer une cessation de service justifiée. L'oratrice demande des informations sur le nombre de contrats auxquels il a été mis fin pour insuffisance professionnelle.
- 275.** En ce qui concerne le domaine d'intervention 2.3 qui vise à créer un lieu de travail sous le signe du respect et de l'éthique, l'oratrice réaffirme que le Bureau se doit d'être un modèle, notamment en appliquant une politique de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail. Lorsqu'un cas de harcèlement est avéré, les hauts responsables devraient communiquer sur les mesures prises pour y faire face, tout en assurant la protection des plaignants, des témoins et des lanceurs d'alerte. Il est important que les membres du personnel, tant au siège que sur le terrain, soient pleinement informés que les allégations seront prises au sérieux, que les potentiels auteurs de harcèlement sachent que

leurs actes ne resteront pas impunis, que tous soient conscients que toute plainte injustifiée aura des conséquences, et que les personnes qui auraient été injustement accusées n'en pâtiront pas par la suite.

- 276.** Pour ce qui est du résultat 3, qui prévoit de mettre la technologie au service de l'efficacité des ressources humaines, le groupe des employeurs accueille favorablement le système de gestion des talents du BIT, mais note que les tableaux de bord mis au point aux fins du recrutement devraient montrer non seulement la ventilation des candidats par sexe, mais aussi la diversité géographique et l'expérience utile aux trois groupes de mandants.
- 277.** L'oratrice répète le point de vue qu'elle avait donné à la précédente session, à savoir que les indicateurs clés établis pour la stratégie n'ont pas été conçus de manière adéquate pour contrôler et suivre la performance de l'OIT dans tous les domaines d'intervention. En particulier, aucun des indicateurs liés au résultat 1 ne permet au Bureau de mesurer les progrès accomplis sur le plan de l'amélioration, au sein du personnel, de l'expérience professionnelle utile pour les trois groupes de mandants; l'oratrice invite instamment le Bureau à inclure dans le rapport qui doit être établi fin 2023 une analyse complète des efforts faits et des résultats obtenus à cet égard. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
- 278. Le porte-parole du groupe des travailleurs** accueille avec satisfaction les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines. Pour ce qui est du résultat 1, il juge encourageants les progrès réalisés concernant les exigences minimales en matière de recrutement, ainsi que les négociations menées sur la question avec le Syndicat du personnel. Il demande des informations supplémentaires sur les plans relatifs à la révision des exigences minimales en matière de connaissances linguistiques. Pour ce qui est du pourvoi des postes vacants en temps voulu, il serait bon que le Bureau calcule de la même manière les délais de recrutement pour les postes vacants financés par le budget ordinaire et pour les postes vacants dans le domaine de la coopération pour le développement – soit à partir de la publication de l'avis de vacance ou à partir de la clôture des candidatures. L'orateur demande si le recrutement à un poste financé par le budget ordinaire demande davantage de temps et, dans l'affirmative, souhaiterait savoir pour quelles raisons.
- 279.** Les efforts faits pour mobiliser un personnel issu d'horizons divers sont positifs; cependant, le Bureau devrait travailler davantage à accroître les effectifs du personnel justifiant de compétences et d'une expérience professionnelle utiles pour les trois groupes de mandants. Il demande des précisions sur le prestataire de services spécialisé dans la communication à destination des organisations internationales et des organisations humanitaires, et notamment si celui-ci applique des critères de recrutement à cet égard. Le groupe des travailleurs salue les avancées réalisées en ce qui concerne le congé parental, qui est un point important pour améliorer l'égalité des genres en matière de responsabilités familiales.
- 280.** En ce qui concerne le résultat 2, le groupe des travailleurs se réjouit qu'une nouvelle politique sur les modalités de travail flexibles à l'échelle du Bureau soit actuellement négociée avec le Syndicat du personnel; il souhaiterait que le Bureau précise quand cette politique sera finalisée. Les ateliers sur la gestion des équipes hybrides semblent très utiles dans le contexte des modalités de travail flexibles. L'orateur encourage vivement la direction du BIT à poursuivre l'élaboration du plan d'action de l'OIT sur la santé mentale et le bien-être au travail, et demande des précisions sur le délai prévu pour sa mise en œuvre. S'agissant de la numérisation prévue au titre du résultat 3, l'orateur réitère les observations faites par son groupe en novembre 2021 sur l'importance de trouver le juste équilibre entre contacts virtuels et interactions en présentiel. Le groupe des travailleurs souscrit au projet de décision.

- 281. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, une représentante du gouvernement du Gabon salue les nouvelles exigences minimales en matière de formation et d'expérience pour le recrutement aux postes de la catégorie des services organiques et de la catégorie des services généraux, mais demande quelles dispositions compte prendre le Bureau pour que ces exigences ne soient pas un obstacle à la diversité. Elle souhaite aussi savoir quelles familles d'emploi seront concernées par des différences sur le plan des exigences minimales en matière de connaissances linguistiques; pour son groupe, la connaissance de l'une des langues de travail de l'OIT devrait être l'exigence minimale requise pour chaque emploi.
- 282.** Le Bureau devrait poursuivre les efforts faits pour améliorer la diversité géographique du personnel en coopérant avec les pays sous-représentés, établir des indicateurs pour mesurer les progrès réalisés pour parvenir à l'égalité entre hommes et femmes, notamment pour ce qui est des postes à responsabilité où l'écart est flagrant, et promouvoir le recrutement des personnes vivant avec un handicap. S'agissant des capacités d'exécution, le Bureau devrait prendre les mesures nécessaires pour renforcer ses activités de formation du personnel à l'utilisation des outils numériques dans les bureaux régionaux de l'OIT.
- 283.** Le groupe de l'Afrique salue l'élaboration prochaine du module de formation en ligne sur le cadre de suivi du comportement professionnel ainsi que la nouvelle politique sur les modalités de travail flexibles à l'échelle du Bureau, mais estime que le travail en présentiel répond le mieux aux besoins opérationnels.
- 284.** Le groupe de l'Afrique salue les initiatives du Bureau en faveur de son personnel en matière de santé mentale et de bien-être, et note avec intérêt l'actualisation en cours de la politique contre le harcèlement. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
- 285. S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)**, un représentant du gouvernement du Japon note les progrès constants accomplis par le Bureau dans la mise en œuvre de la Stratégie en matière de ressources humaines et invite celui-ci à redoubler d'efforts à cet égard. Rappelant l'importance de la diversité géographique pour garantir l'efficacité de l'action de l'OIT, l'orateur encourage le Bureau à dépasser la cible fixée en matière de diversité géographique, à réduire la sous-représentation dans ce domaine, à fournir des données détaillées sur les progrès accomplis et à accroître la diversité du personnel aux postes qui ne sont pas comptabilisés dans le cadre du suivi de la représentation géographique. Les descriptions de poste ne devraient pas contenir des exigences excessives ni des exigences cachées en matière de connaissances linguistiques; il a été signalé que des candidats à des postes exigeant la connaissance d'une seule langue de travail de l'OIT avaient été interrogés au cours de leur entretien dans plus d'une des langues de travail. Le personnel intervenant dans le processus de recrutement devrait être sensibilisé à ce problème. La diversité géographique, l'inclusion des personnes en situation de handicap et la parité femmes-hommes sont des questions d'égale importance.
- 286.** La mobilité fonctionnelle et géographique devrait être encouragée. La condition de mobilité géographique, qui constitue une motivation pour les fonctionnaires très performants, devrait être envisagée pour les candidatures à des postes à responsabilité au siège; de même, le recrutement au siège des fonctionnaires très performants des bureaux régionaux et des bureaux de pays de l'OIT permettrait d'améliorer le travail entrepris dans ces bureaux. Le GASPAC demande au Bureau d'élaborer des plans visant à améliorer la mobilité géographique et de faire rapport sur les progrès réalisés aux futures sessions du Conseil d'administration.
- 287.** Le Bureau devrait exiger que tout son personnel suive la formation en ligne sur la prévention des cas d'exploitation et d'atteinte sexuelle; avancer sur les enquêtes dans le cadre des quelque 80 affaires en cours concernant des allégations de violence, harcèlement ou autres

comportements répréhensibles qui ont été reportées de 2022 à 2023; et veiller à ce que les hauts responsables suivent une formation sur la gestion des risques. Le GASPAC salue la mise en place du télétravail et espère que les directives relatives au télétravail seront révisées en tant que de besoin pour tenir compte des évolutions technologiques et garantir que les modalités de travail flexibles ne nuisent pas à la qualité des services fournis aux mandants. Le GASPAC demande également au Bureau de réaliser une analyse pour déterminer les modalités de travail hybrides les plus adaptées au BIT et de poursuivre les mesures prises en faveur de la santé mentale du personnel.

- 288.** Le Bureau devait continuer de donner la priorité aux technologies qui sont le plus susceptibles de contribuer à la réalisation des résultats 1 et 2, lesquels ont un degré d'urgence supérieur au résultat 3. Par ailleurs, dans le cadre de ses initiatives visant à promouvoir l'innovation et la numérisation dans le domaine des ressources humaines, le Bureau devrait s'assurer de la coordination interne entre certains domaines stratégiques, tels que les ressources humaines et les technologies de l'information et de la communication. Le GASPAC appuie le projet de décision.
- 289. S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC),** une représentante du gouvernement de la Colombie dit que le Bureau devrait suivre l'exemple d'autres organisations internationales et désigner des points focaux dans les pays sous-représentés afin d'attirer des candidats à l'échelle locale. Si le GRULAC se réjouit du lancement du programme de mentorat professionnel destiné aux femmes, il invite instamment le Bureau à adopter systématiquement des mesures plus ambitieuses pour combler l'écart entre femmes et hommes qui persiste aux grades P5 et D1, entre autres en adaptant les postes aux besoins des femmes. Il conviendrait aussi de procéder à une analyse approfondie des obstacles auxquels se heurtent les femmes pour accéder à des postes de direction et à responsabilité et d'élaborer des politiques visant à remédier aux inégalités de genre. Le GRULAC encourage le Bureau à poursuivre ses efforts en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, notamment en s'inspirant de l'expérience acquise par le Comité des droits des personnes handicapées.
- 290.** Le GRULAC se félicite de la mise en place d'une politique sur les modalités de travail flexibles ainsi que de l'élaboration d'un plan d'action de l'OIT sur la santé mentale et le bien-être au travail. Il souhaiterait de plus amples informations sur ces initiatives, qui pourraient être transposées dans d'autres organisations, voire dans les États Membres. Le GRULAC rappelle combien il est important de remédier aux lacunes concernant les mesures disciplinaires et d'instaurer un arsenal de sanctions beaucoup plus large, assorti de procédures plus claires et de formations obligatoires sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Il serait bon d'obtenir des précisions sur ces mesures. Enfin, le GRULAC convient de l'importance de la mobilité du personnel, notamment dans la perspective de l'augmentation du nombre de projets de coopération aux niveaux régional et national.
- 291. S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM),** une représentante du gouvernement du Canada rappelle que les procédures de gestion des ressources humaines doivent être fondées sur le mérite et transparentes. Le groupe des PIEM engage vivement le Bureau à dépasser l'objectif de 42 pour en matière de représentation des femmes aux postes de direction et à redoubler d'efforts pour remédier à la sous-représentation géographique. L'oratrice souhaite savoir comment le Bureau compte suivre le recrutement des personnes en situation de handicap et mettre à profit la Politique et stratégie de l'OIT 2020-2023 d'inclusion des personnes handicapées. Le Bureau devrait achever la cartographie des compétences dès que possible afin de guider la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines, inclure les compétences liées à la transition

numérique et écologique parmi les compétences requises à l'avenir et encourager l'utilisation ainsi que l'apprentissage de toutes les langues officielles de l'Organisation. Le groupe des PIEM souhaiterait obtenir des informations sur la manière dont les résultats du programme de mentorat inversé influenceront sur les pratiques de travail, et il encourage le Bureau à prendre de nouvelles mesures pour accélérer les recrutements.

- 292.** Le groupe des PIEM accueille favorablement les nouvelles mesures disciplinaires qui doivent faire partie d'une stratégie globale et donner lieu à des enquêtes rapides sur les allégations de violence, de harcèlement et de comportement répréhensible, quelle qu'en soit la forme. Le Bureau doit en priorité rattraper l'inquiétant retard accumulé dans le traitement de plus de 80 dossiers en cours ayant été reportés de 2022 à 2023 et s'assurer que tous les fonctionnaires ont suivi le module de formation en ligne sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Le groupe des PIEM félicite le Bureau qui utilise ClearCheck pour la vérification des antécédents avant tout recrutement d'un nouveau fonctionnaire et souhaiterait savoir s'il envisage d'adhérer au système de divulgation des fautes professionnelles.
- 293.** Il serait intéressant de connaître la position de l'équipe de direction du Bureau au sujet de l'impulsion qu'elle entend donner en matière de promotion de l'inclusion, en particulier en ce qui concerne l'aide aux groupes les plus exposés à la stigmatisation et à la discrimination. Le groupe des PIEM souhaiterait également savoir ce qui est entrepris pour lutter contre le racisme, et notamment les mesures propres à l'OIT prises au titre du Plan d'action stratégique pour l'éradication du racisme et la promotion de la dignité de toutes et tous, telles les mesures visant à examiner les politiques et pratiques en matière de ressources humaines afin de déterminer si elles risquent d'avoir un impact disproportionné sur les fonctionnaires d'une race, d'une couleur de peau ou d'une origine ethnique ou nationale particulière. Le groupe des PIEM demande en outre des informations sur les mécanismes de signalement, les aides et les moyens mis à la disposition des membres du personnel victimes de racisme et de discrimination raciale. En ce qui concerne le résultat 3, il attend avec impatience d'en savoir plus sur les mesures positives prises pour gagner en efficacité et mettre en place les tableaux de bord interactifs et en temps réel visant à faciliter la prise de décision. Le groupe des PIEM recommande de soumettre un autre rapport de situation au Conseil d'administration à l'automne 2024, ou en temps utile, et appuie le projet de décision.
- 294. S'exprimant au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN),** un représentant du gouvernement de l'Indonésie déclare que le Bureau devrait recruter à plus grande échelle, en particulier dans les États membres de l'ASEAN, tout en renforçant les capacités de son personnel. Les États membres de l'ASEAN ont adopté la Déclaration de l'ASEAN sur le développement des ressources humaines dans un monde du travail en mutation ainsi que la feuille de route qui l'accompagne et encouragent l'enseignement et la formation techniques et professionnels.
- 295.** L'instauration d'un environnement sous le signe du respect et d'une plus grande autonomie pour les travailleurs et les employeurs au titre du résultat 2 constitue une tâche importante. En ce qui concerne le résultat 3, il faut redoubler d'efforts pour préparer les travailleurs et les entreprises aux transformations induites par la technologie tout en les protégeant. L'ASEAN fera tout son possible pour aider les entreprises, y compris les micro, petites et moyennes entreprises, à mettre à profit les technologies afin d'améliorer le nombre et la qualité des emplois dans les secteurs existants et émergents. L'ASEAN soutient le projet de décision.
- 296. S'exprimant au nom du Conseil de coopération des États arabes du Golfe (CCG),** un représentant du gouvernement d'Oman se félicite de l'approche fondée sur les compétences adoptée par le Bureau en matière de recrutement, des efforts qu'il déploie pour renforcer les

capacités de son personnel afin de combler les lacunes en matière de compétences et des mesures qu'il prend pour améliorer l'environnement de travail. Le recours accru à la technologie permettra d'améliorer la flexibilité et la productivité. Les pays du CCG figurent parmi les moins représentés au sein de l'Organisation, et les pays arabophones sont sous-représentés dans les postes de catégorie D. Aussi le Bureau devrait-il envisager d'organiser des manifestations, tels des salons de recrutement, pour promouvoir ses postes vacants dans les pays du CCG, et tenir le Conseil d'administration informé des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines.

- 297. Un représentant du gouvernement de la Chine** approuve bon nombre des initiatives du Bureau, notamment celles visant à instaurer un environnement sous le signe du respect et d'une plus grande autonomie, à prévoir des dispositions claires concernant l'organisation flexible du travail, à améliorer la qualité de la gestion des ressources humaines et à encourager la mobilité du personnel au profit des bureaux régionaux et des bureaux de pays de l'OIT. Il constate toutefois avec préoccupation que les choses progressent lentement sur le plan de l'amélioration de la représentation géographique. Le Bureau doit adopter des mesures concrètes à cet égard, notamment en continuant à revoir les exigences des descriptions d'emploi pour ce qui est de la connaissance d'une deuxième langue de travail et de l'expérience professionnelle au niveau international, et en améliorant la formation dispensée à l'ensemble du personnel participant au processus de recrutement afin que celui-ci soit équitable et non discriminatoire pour tous les candidats, en particulier ceux originaires d'Asie et du Pacifique. Le Bureau devrait en outre renforcer la communication et la coopération avec les États Membres sous-représentés, donner plus de visibilité aux avis de vacance de poste par l'intermédiaire des médias sociaux, d'activités de sensibilisation et de salons de recrutement, et accompagner les États Membres souhaitant bénéficier du programme des administrateurs auxiliaires et du programme de détachement. La Chine est favorable au projet de décision.
- 298. Un représentant du gouvernement de l'Indonésie** rappelle l'importance de disposer de ressources humaines de qualité pour le développement national et régional. Il encourage vivement le Bureau à recruter en priorité des personnes originaires de régions sous-représentées, en particulier les États membres de l'ASEAN et du GASPAC, dans l'intérêt du Bureau, qui bénéficierait ainsi de fonctionnaires ayant une connaissance approfondie des contextes locaux, et des États Membres. L'Indonésie soutient le projet de décision.
- 299. Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie** indique que la participation à un plus grand nombre de salons de recrutement contribuerait selon toute probabilité à une représentation géographique plus équilibrée au sein du personnel du Bureau. Ce dernier pourrait mettre à profit les progrès réalisés dans le domaine des sciences du comportement pour améliorer la diversité. L'orateur voudrait savoir de quelle manière le Bureau entend accroître la diversité en ce qui concerne l'âge.
- 300.** C'est en travaillant en présentiel que les membres du personnel peuvent le mieux exprimer leur potentiel et s'acquitter de leurs tâches, et les responsables se porter garants de la qualité de leur travail. Les méthodes actuellement utilisées par le Bureau pour encourager le personnel et sanctionner les comportements répréhensibles ont déjà fait leurs preuves et devraient être gérées dans le cadre du système intégré de gestion des talents. La Fédération de Russie soutient les efforts que déploie le Bureau pour se tenir informé des progrès technologiques. À cet égard, l'orateur souhaiterait savoir si le Bureau envisagerait de développer un portail de données sur le personnel qui pourrait être accessible aux États Membres, sur le modèle des portails existants au sein du Secrétariat de l'ONU, comme Umoja. Enfin, la Fédération de Russie invite le Bureau à mettre en œuvre les recommandations et les décisions de la Commission de la fonction publique internationale.

- 301. Un représentant du Directeur général** (directeur, Département du développement des ressources humaines (HRD)) déclare que le Bureau a pris note des préoccupations des États Membres concernant les disparités en matière de représentation géographique au sein du personnel. L'OIT travaillera plus étroitement avec les États Membres, entre autres pour organiser des salons de recrutement et d'autres événements permettant d'améliorer la communication. Quant à la nécessité d'attirer des candidats ayant une expérience utile pour les mandants tripartites, un premier examen des candidatures a montré que peu de personnes possèdent une expérience de travail avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Le Bureau rencontrera les mandants tripartites afin d'élaborer des stratégies de sensibilisation et de se faire une idée plus précise du type d'expérience nécessaire.
- 302.** Le Bureau, qui est fermement résolu à respecter la parité femmes hommes, a mis en place des stratégies visant à dépasser les cibles fixées en la matière. Les cibles concernant la diversité ne sont pas toujours faciles à atteindre, car elles concernent un nombre très limité de postes à pourvoir chaque année. Afin d'étendre son rayon d'action, l'OIT s'est associée à Impactpool, une plateforme qui peut également contribuer à trouver des candidats potentiels répondant à des critères de recrutement spécifiques, après définition des paramètres précis.
- 303.** Le Bureau a pris note des encouragements du Conseil d'administration à redoubler d'efforts pour prévenir le racisme et la discrimination raciale au sein de l'Organisation. Le Corps commun d'inspection (CCI) du système des Nations Unies publiera sous peu un rapport à ce sujet, et l'OIT se conformera scrupuleusement à ses recommandations. L'absence d'identificateurs ou de groupes raciaux spécifiques utilisés dans le système des Nations Unies fait partie des lacunes à combler, puisqu'elle rend difficile tout travail d'évaluation et de communication des données sur le racisme et la discrimination raciale. En ce qui concerne le handicap et l'inclusion, le Bureau collaborera plus étroitement avec les groupes de ressources pour les employés créés depuis peu afin d'apporter un appui aux membres du personnel du BIT en situation de handicap. Bien qu'il soit difficile de suivre le nombre de fonctionnaires en situation de handicap, les résultats d'une récente enquête sur la mobilisation du personnel ont montré que ces derniers représentaient 4 pour cent de l'ensemble du personnel. La collaboration se poursuit avec d'autres organisations sur les questions de handicap, et des actions de sensibilisation continueront d'être menées.
- 304.** Si le délai nécessaire au BIT pour pourvoir les postes vacants est comparable à celui des autres organismes des Nations Unies (172 jours en moyenne contre 160 ailleurs), la spécificité de ses procédures et de ses exigences font que les postes financés par le budget ordinaire sont pourvus plus lentement; l'orateur est conscient de la nécessité de réduire ce délai de recrutement. Des mesures ont été prises pour réduire les exigences en matière d'expérience professionnelle au niveau international et de formation supérieure dans les descriptions d'emploi lorsqu'elles ne sont pas strictement nécessaires. En revanche, il est plus difficile de revoir à la baisse les exigences en matière de connaissances linguistiques, le personnel du BIT devant souvent maîtriser les langues pour répondre de manière adéquate aux besoins des mandants. Toutefois, le Bureau s'efforcera de faire en sorte que les candidatures de personnes ne connaissant qu'une seule des langues de travail de de l'Organisation soient prises en considération.
- 305.** La nouvelle politique sur les modalités de travail flexibles, qui a été négociée avec le Syndicat du personnel et repose sur les enseignements tirés de la pandémie de COVID-19, vise principalement à servir les mandants et à répondre aux besoins opérationnels ainsi qu'aux attentes du personnel. Elle devrait entrer en vigueur après la Conférence internationale du Travail de 2023 et s'accompagnera d'une campagne de communication et d'un processus de gestion du changement. Si le suivi du comportement professionnel est utilisé comme un outil

de perfectionnement, le Bureau traite les cas d'insuffisance professionnelle de manière appropriée. En 2022, par exemple, les contrats de 13 fonctionnaires n'ont pas été renouvelés pour des raisons liées à la performance.

- 306.** Le programme de stages et le programme des administrateurs auxiliaires mis en œuvre au BIT comptent parmi les meilleurs du système des Nations Unies. Le BIT s'efforce d'accroître la diversité parmi les candidats, de développer le programme des administrateurs auxiliaires et d'ouvrir davantage de postes d'assistant afin que les stagiaires et les administrateurs auxiliaires puissent rester au sein de l'Organisation. Il existe un solide programme de mentorat depuis 2018, et l'OIT a rejoint un programme de mentorat des Nations Unies accessible à tous les membres du personnel, quel que soit leur grade.

Décision

- 307. Le Conseil d'administration prie le Bureau de poursuivre la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025 en tenant compte de ses orientations.**

(GB.347/PFA/14, paragraphe 36)

15. Autres questions de personnel

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

► Annexe I

Déclaration liminaire du Directeur général à la 347^e session du Conseil d'administration et présentation des Propositions de programme et de budget pour 2024-25 (lundi 13 mars 2023)

Bienvenue à cette 347^e session du Conseil d'administration de l'OIT.

Bienvenue également aux Sous-directrices générales Mia Seppo, pour l'Emploi et la protection sociale, et Laura Thompson, pour les Relations externes et institutionnelles, ainsi qu'à Hao Bin, Sous-directeur général pour les Services de gestion interne.

Avant d'aborder le vif du sujet, permettez-moi d'évoquer la récente publication d'un article du *New York Times* concernant l'action de l'OIT au Qatar. Nous rejetons avec vigueur ces allégations. La réponse du Bureau est accessible sur notre site Web. Notre département de la communication s'active à répondre aux questions et commentaires à travers les médias, y compris les médias sociaux où notre réponse est également disponible.

Depuis notre dernière session de novembre, les défis auxquels nous sommes confrontés restent toujours critiques et d'actualité.

Au premier chef, la situation gravissime en Ukraine. Le BIT s'aligne sur la déclaration récente du Secrétaire général des Nations Unies à l'occasion du premier anniversaire de l'agression russe contre l'Ukraine, qui rappelait que l'invasion russe de l'Ukraine est une violation flagrante de la Charte des Nations Unies et du droit international.

Les poussées inflationnistes et leur corollaire sur le pouvoir d'achat des travailleurs et des populations vivant dans la précarité et la crise de la dette pour plusieurs pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire nous interpellent fortement.

Je voudrais aussi rappeler les prévisions de notre organisation, l'OIT, de la situation de l'emploi au niveau mondial qui devrait augmenter de 1 pour cent. Nous nous attendons à une augmentation du chômage au plan mondial de 3 millions pour atteindre 208 millions de chômeurs en 2023 et 211 millions en 2024.

Notre préoccupation majeure est l'impact de cette situation globale sur la détérioration des inégalités, dont le fossé, malheureusement, ne cesse de s'agrandir. Elle confirme l'urgence de lancer la Coalition mondiale pour la justice sociale.

Je me réjouis du soutien sans faille que nous continuons de recevoir à cet égard non seulement de vous, États Membres, de vous, employeurs et de vous, travailleurs, mais aussi de plusieurs autres acteurs du développement, à savoir du système des Nations Unies, des Institutions financières internationales et de bien d'autres.

Je voudrais vous dire que je mesure à sa juste valeur l'énormité et la complexité de cette initiative. Je suis conscient que quelques clarifications restent nécessaires, mais en fait c'est aussi normal, vu la nature de cette initiative. C'est une initiative que nous devons construire ensemble et je suis déterminé et convaincu que tout sera fait pour son lancement en juin prochain; non seulement lancer cette initiative dans le cadre de la Conférence internationale du Travail, mais aussi à temps pour nous permettre d'aborder efficacement le sommet sur les objectifs de développement durable (SDG Summit) au mois de septembre à New York et aussi se préparer pour le sommet du futur qui est dû en 2024 et le Sommet sur la justice sociale, si

l'Assemblée générale le décidait formellement, en 2025. Ce Conseil d'administration est donc appelé à approuver la Coalition mondiale.

Suite à cette approbation, des invitations officielles seront lancées à tous les chefs d'État et de gouvernement et nous formaliserons aussi les démarches en cours auprès des agences des Nations Unies, des Institutions financières internationales et autres acteurs pertinents. Et ce, en constante consultation et collaboration avec les mandants tripartites, à savoir les gouvernements, les employeurs et les travailleurs.

Cette session permettra également au Conseil d'administration de discuter du programme de travail que nous comptons mettre en œuvre en Ukraine. J'ai récemment tenu une réunion tripartite virtuelle avec nos mandants ukrainiens, qui m'ont fait état des conditions on ne peut plus désespérées, auxquelles ils sont confrontés. Ce programme de travail inclut notre proposition d'ouverture d'un bureau à Kyiv.

Nous savons tous que les conséquences de cette situation s'étendent bien au-delà de l'Ukraine. C'est dans ce contexte que je me suis rendu dans l'État voisin de la République de Moldova. Nous devons et allons accentuer notre assistance à la République de Moldova, à l'Ukraine et à d'autres régions affectées.

L'ordre du jour comprend également un certain nombre de cas individuels, dans le cadre des mécanismes constitutionnels de plaintes de l'OIT. Parmi ceux-ci figure le Bélarus, où plusieurs dirigeants et membres de syndicats ont été arrêtés pour avoir exercé leurs activités syndicales légitimes. Ces arrestations font suite à de nombreuses années de violations des droits. Par conséquent, ce Conseil d'administration examinera un projet de résolution à la Conférence internationale du Travail, afin de prendre des mesures en vertu de l'article 33 de la Constitution de l'OIT.

Avant de commenter mes Propositions de programme et budget, je voudrais souligner un certain nombre d'autres points à l'ordre du jour du Conseil d'administration:

- Notamment, en premier lieu, la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement. Je me félicite que le Directeur général de la Société financière internationale, M. Makhtar Diop, ait accepté mon invitation à participer à cette discussion. Nous voyons cette participation s'inscrire dans le cadre d'une volonté mutuelle d'intensifier notre collaboration au sein du système multilatéral, et plus particulièrement au regard du devoir de diligence dans les chaînes d'approvisionnement, notamment ce qui touche la question sociale, la question du monde du travail, dans ces chaînes d'approvisionnement.
- Deuxièmement, le Conseil d'administration analysera le rapport final du Groupe de travail tripartite chargé de la question de la pleine participation, démocratique et sur un pied d'égalité, à la gouvernance tripartite de l'OIT.

Je voudrais renouveler mon engagement à travailler avec vous afin que l'Instrument d'amendement à la Constitution de 1986 puisse entrer en vigueur. Comme nous le savons, nous avons 125 États Membres qui ont désormais ratifié ou accepté l'Instrument. Il nous reste donc, j'allais dire seulement, trois ratifications de la part des «Membres ayant l'importance industrielle la plus considérable».

- Troisièmement, le Conseil d'administration examinera le cadre procédural nécessaire en cas de recours à la Cour internationale de Justice, l'article 37 de notre Constitution.

- Enfin, quatrième, nous avons deux discussions importantes sur les chaînes d'approvisionnement et sur l'économie des plateformes numériques. Ma récente mission au Ghana et en Côte-d'Ivoire, avec le ministre allemand du Travail et le ministre allemand de la Coopération économique et du Développement, a fait ressortir le potentiel de ces chaînes d'approvisionnement et, en même temps, la nécessité d'intégration des clauses sociales pour un meilleur futur des chaînes d'approvisionnement.

Présentation des Propositions de programme et de budget pour 2024-25

Conformément à la vision que j'ai déjà exposée, c'est un programme axé, globalement parlant, sur la justice sociale; organisé en huit résultats stratégiques et trois catalyseurs. Tous structurés autour des cinq blocs du programme mondial pour la justice sociale.

Le budget ordinaire proposé pour 2024-25 est de 854,7 millions de dollars des États-Unis. Cela représente ce que je qualifierais de modeste augmentation de 1,9 million de dollars par rapport au budget pour 2022-23, soit 0,2 pour cent en termes réels. Cette augmentation est nécessaire, entre autres:

- pour appuyer les travaux du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes, lesquels sont essentiels pour la modernisation du système normatif de l'OIT;
- ainsi que pour renforcer la capacité du Bureau en matière d'audit interne, de contrôle et de médiation.

En termes nominaux, le budget ordinaire équivaut à 894,3 millions de dollars des États-Unis, soit une augmentation, encore là en termes nominaux, de 39,6 millions de dollars, soit 4,6 pour cent. Une augmentation reflétant l'inflation, les fluctuations des taux de change et d'autres facteurs incluant un coût de 7 millions de dollars pour financer la Conférence internationale du Travail en 2024 et en 2025, en raison de l'indisponibilité des salles du Palais de Nations actuellement en rénovation.

Ces propositions budgétaires visent également à renforcer notre capacité technique sur le terrain, et à cet égard 3,1 millions de dollars supplémentaires seront alloués aux cinq programmes régionaux.

D'importantes modifications ont été apportées aux résultats stratégiques depuis novembre pour tenir compte de vos orientations lors du Conseil d'administration de novembre 2022.

L'une de ces modifications est l'inclusion d'un nouveau résultat stratégique – le numéro 5 –, dont l'objectif est de mettre en œuvre un programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres, l'égalité de traitement et l'égalité des chances pour toutes et pour tous.

Ensuite, le texte sur les catégories de population sujettes à la discrimination et l'exclusion a été revu. Sur ce point, permettez-moi de rappeler ce que j'ai dit lors du Conseil d'administration de novembre. L'OIT a le devoir de continuer sa lutte contre toutes les formes de discrimination et d'exclusion; toutes les formes d'inégalité au travail, à l'encontre de tous les groupes, y compris les groupes les plus marginalisés et les plus vulnérables, et ce au niveau national, au niveau régional et au niveau global. Je l'ai dit au mois de novembre et je juge nécessaire de le réitérer.

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil d'administration, il va sans dire qu'il s'agit d'une question on ne peut plus clivante. C'est justement le moment où nous tous et toutes avons le devoir, j'oserais même parler d'obligation, d'œuvrer à la recherche d'une solution privilégiant le vivre ensemble. Le vivre ensemble, en fait, c'est cela le multilatéralisme.

En cette période trouble, où le système multilatéral est mis à mal, il nous faut éviter que le programme et budget soit pris en otage. L'OIT doit montrer la voie en abordant ces questions que je reconnais difficiles avec notre sens légendaire du compromis et du consensus.

Je vous remercie.

► Annexe II

Réponse du Directeur général au débat sur les Propositions de programme et de budget pour 2024-25 (jeudi 16 mars 2023)

Je souhaiterais tout d'abord remercier les membres du Conseil d'administration pour leurs échanges riches et constructifs.

Mes collègues et moi-même vous avons écoutés très attentivement afin de tenir dûment compte de toutes vos remarques et questions. Le soutien que vous avez globalement exprimé en faveur de la direction stratégique du programme et budget pour 2024-25 est encourageant.

Cela étant, nous avons également entendu un certain nombre de préoccupations. Je me concentrerai sur cinq points essentiels.

Premièrement, la lutte contre la discrimination.

Je trouve particulièrement remarquable que, en dépit de la diversité des opinions exprimées, tous les mandants aient réaffirmé, dans leurs interventions, leur engagement en faveur du principe de non-discrimination, quel qu'en soit le motif. Il en va de la justice sociale, de la lutte contre les inégalités. C'est là une question de principes et la raison d'être de notre Organisation. Il s'agit des valeurs que l'OIT porte. La lutte contre la discrimination est et restera au cœur de toutes les actions menées par l'OIT. Le programme de travail du Bureau international du Travail – que j'ai le privilège de diriger – continuera d'inclure tous les groupes victimes de quelque forme de discrimination que ce soit, y compris la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Comme je l'ai indiqué lors de la session du Conseil d'administration de novembre 2022 et répété dans ma déclaration liminaire lundi, nous devons poursuivre nos travaux à tous les niveaux – national, régional et mondial. On ne peut pas être efficace au niveau national sans tenir compte des réalités aux niveaux régional et mondial.

Deuxièmement, la Coalition mondiale pour la justice sociale.

Votre soutien en faveur de la Coalition a d'emblée été clair.

Cela étant, nous avons bien compris que vous refusiez que votre accord puisse être considéré comme un blanc-seing, et que vous souhaitiez des précisions concernant **les objectifs, les priorités et les modalités de gouvernance de la Coalition, ainsi que les critères à remplir pour y participer**. Nous répondrons plus précisément à toutes ces questions lorsque nous reprendrons la discussion sur la Coalition la semaine prochaine.

Vous avez également soulevé des préoccupations et des interrogations au sujet de la façon dont la Coalition allait s'inscrire dans le programme et budget et des incidences qu'elle aurait en termes de ressources humaines et sur le plan financier. À cet égard, je souhaiterais rappeler que la Coalition mondiale est un objectif essentiel pour l'OIT dans son ensemble. Il ne s'agit pas d'un résultat en soi, mais d'une initiative transversale qui sera **intégrée dans chacun des résultats stratégiques et des catalyseurs**, et à laquelle contribueront toutes les unités du Bureau.

C'est ce qui explique que mes propositions de programme et de budget ne prévoient pas de crédits budgétaires spécifiques pour la Coalition.

En attendant l'issue de la discussion concernant cette question, je tiens à réaffirmer que la Coalition mondiale est ancrée dans la Constitution de l'OIT **et qu'elle vise à servir le mandat de l'Organisation, qui est de faire progresser la justice sociale par le travail décent dans le cadre d'une approche centrée sur l'humain.**

En nous appuyant sur les orientations données par le Conseil d'administration, nous organiserons les consultations tripartites nécessaires pour gagner toute votre confiance. Nous essaierons de tenir ces consultations la semaine prochaine ou, si cela n'est pas possible, nous élaborerons des propositions dans le cadre d'une consultation, selon des modalités qui conviendront aux mandants tripartites.

Nous avons également pris note de la communication du groupe de l'Afrique et du groupe des employeurs au sujet de la lettre d'invitation. Je souhaite redire que l'envoi de cette lettre ne partait pas d'une mauvaise intention; il s'agissait uniquement de prendre date. Je reconnais toutefois que, telle qu'elle était rédigée, la lettre pouvait être interprétée comme vous l'avez fait, et j'en assume l'entière responsabilité.

Troisièmement, plusieurs orateurs, notamment les employeurs, les travailleurs, le groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), le groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM) et les donateurs du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO), ont demandé des éclaircissements supplémentaires concernant **l'utilisation des fonds du CSBO.**

Au fil des ans, le Bureau s'est efforcé d'allouer les fonds du CSBO de manière stratégique pour obtenir des résultats, et il a fait des progrès continus à cet égard grâce au soutien des donateurs et au dialogue constant qu'il entretient avec eux.

L'affectation des ressources du CSBO proposée pour 2024-25 s'inscrit dans la même démarche, et a pour objectif premier le financement des priorités du programme et budget – en particulier des programmes d'action prioritaire, car ils auront un effet levier sur les activités de plaidoyer et la convergence des politiques et un effet catalyseur pour la mobilisation de fonds auprès d'autres sources.

Le CSBO contribuera aussi à mobiliser des ressources à l'appui de la capacité institutionnelle des organisations d'employeurs et de travailleurs. Il sera également utilisé, avec d'autres ressources, pour renforcer les stratégies intégrées visant à lutter contre les principaux déficits de travail décent, et fournira le capital de départ nécessaire au lancement d'activités, dans le but d'attirer d'autres donateurs et d'accroître la capacité de l'OIT à mobiliser des ressources.

Les 15 postes qu'il est proposé de financer au moyen du CSBO sont des postes techniques directement liés aux priorités du programme et budget. Ils ne seront créés que pour la durée de la prochaine période biennale et ne grèveront pas durablement les ressources du Bureau. Nous veillerons à ce que le coût de ces créations de postes soit absorbé durant la période biennale 2026-27 grâce aux ressources du budget ordinaire et aux ressources extrabudgétaires qui auront été allouées à cette fin.

En outre, le CSBO continuera d'être utilisé pour développer les activités sur le terrain dans des domaines essentiels. J'ai été heureux d'entendre la Belgique indiquer, dans la déclaration qu'elle a prononcée lundi dernier, que les activités sur le terrain revenaient au premier plan.

Quatrièmement, plusieurs intervenants, notamment le groupe de l'Afrique, le groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC) et le groupe des employeurs, ont exprimé des préoccupations concernant la proposition tendant à réduire les crédits du budget ordinaire alloués au résultat 3 et le fait que la question des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie soit désormais comprise dans un produit associé à ce résultat.

Je tiens à vous rassurer: la création d'emplois et de possibilités de travail décent reste une priorité dans mes propositions pour 2024 et 2025. Globalement, il n'y a pas de réduction. Ce qui semble être une réduction des ressources du budget ordinaire allouées au résultat 3 est en réalité la conséquence du redéploiement, au profit du nouveau produit 4.5, de certaines ressources qui étaient allouées pour la période biennale en cours à la création d'emplois dans l'économie sociale et solidaire, en particulier dans les zones rurales.

En outre, certaines ressources qui étaient réservées aux situations de crise et d'après-crise ont été réaffectées au programme d'action prioritaire prévu au titre du résultat 8.

De fait, **nous prévoyons un accroissement des ressources extrabudgétaires pour le résultat 3**. La question des compétences et de leur perfectionnement était au cœur de ma campagne et ne sera en aucun cas reléguée au second plan.

Les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie ont été intégrés au résultat 3 car il importe que la question du développement des compétences soit traitée dans les cadres globaux pour les politiques de l'emploi. Cette intégration reflète la nécessité d'adopter une approche intégrée pour faire en sorte que les compétences et la formation conduisent à de réelles possibilités de travail décent.

En termes de ressources, **le produit 3.2 est de loin le mieux doté en ressources du budget ordinaire**. En outre, une part importante des ressources allouées à d'autres produits est également consacrée au développement des compétences.

Cela montre l'ampleur de l'action qui devra être menée dans le domaine des compétences pour faire face aux profonds changements que connaîtra le monde du travail dans les prochaines années. Aussi, je peux vous assurer une fois encore que **les ressources allouées aux compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie seront de fait plus importantes au cours de la prochaine période biennale**.

Cinquièmement, le dernier point que je souhaite aborder concerne le **montant du budget**. Nous avons pris au sérieux les préoccupations exprimées, entre autres, par le GASPAC et le groupe des PIEM.

Pour répondre à ces préoccupations – et bien qu'il ait été tenu compte des postes qui allaient devenir vacants et des prochains départs à la retraite lors de l'élaboration de mes propositions, ce qui a permis de générer des économies cumulées d'environ 18,4 millions de dollars des États-Unis (dollars É.-U.) –, nous avons réexaminé en détail l'opportunité de pourvoir tous les postes restants qui seront laissés vacants, y compris par des départs à la retraite. Cet examen nous a conduits à poursuivre la redéfinition des profils de poste et, dans certains cas, à supprimer des postes appelés à devenir vacants, grâce à quoi nous avons pu dégager une économie supplémentaire de 1,9 million de dollars É.-U.

Ce montant servira à financer les deux réunions du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes et à renforcer les capacités du Bureau de l'audit interne et du contrôle et du Bureau du médiateur, comme je l'ai dit lundi.

De cette façon, le montant de référence du budget restera inchangé en valeur constante.

Naturellement, ces nouvelles mesures d'économie auront des répercussions sur d'autres aspects de nos activités. Je peux néanmoins vous assurer que nous n'avons pas d'autre choix si nous voulons nous atteler à ces priorités essentielles dans la limite d'un budget à croissance réelle nulle, ainsi que vous nous l'avez demandé.

Un certain nombre de préoccupations ont été exprimées au sujet de l'augmentation des coûts, notamment par le groupe des PIEM, le GRULAC, la Chine et le Japon. Je suis parfaitement conscient des conséquences de l'inflation et de la hausse des coûts pour nos mandants.

Je suis heureux de vous annoncer que, depuis l'élaboration de mes propositions, le Bureau a réussi à obtenir pour 2024 un tarif plus avantageux pour l'électricité que celui qui avait été initialement prévu. L'augmentation des coûts attendue est ainsi réduite d'environ 1,8 million de dollars É.-U. et le taux d'ajustement global ramené de 4,6 à 4,4 pour cent.

Si l'on met de côté la dépense exceptionnelle de 7 millions de dollars É.-U. occasionnée par la tenue des sessions de la Conférence à Palexpo – pour laquelle nous proposons que des fonds soient réservés –, le taux d'ajustement global lié à la hausse des coûts s'élève à **3,6 pour cent pour l'ensemble du Bureau**, ce qui me paraît très raisonnable. Ce taux est dû en grande partie aux dépenses de personnel résultant des décisions de la Commission de la fonction publique internationale et aux obligations contractuelles relatives aux locaux de l'OIT dans le monde entier.

Il est essentiel de parvenir à un accord sur l'adoption du budget.

Bien sûr, un tel accord doit reposer sur la confiance et la compréhension mutuelle. Je sais que ce n'est pas facile, mais il est de notre responsabilité d'apporter un franc soutien à ce programme et budget. Comme je l'ai dit lundi, il ne faudrait pas que, en raison des difficultés qu'elle soulève, la présente discussion aboutisse à un blocage.

Tant de fois par le passé, vous, mandants de l'OIT, avez surmonté vos différences et vos divisions pour trouver un consensus. Mais qu'il y ait consensus ou non, ma requête – et pas uniquement en ce qui concerne la décision relative au programme et budget – est que nous ne nous retrouvions pas dans la même situation dans deux ans. Les discussions sur les politiques à mettre en œuvre sont tout à fait bienvenues, mais nous devons préserver le programme et budget et aller de l'avant.

Je vous invite donc à recommander les propositions de programme et de budget pour adoption par la Conférence internationale du Travail en juin prochain.

Cela est crucial pour l'avenir de l'OIT et, **surtout, pour toutes celles et tous ceux que nous servons.**

Je vous remercie.

► Annexe III

Discours de la présidente du Comité du Syndicat du personnel

347^e session du Conseil d'administration (14 mars 2023)

Madame la Présidente, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil d'administration, chères et chers collègues, et vous toutes et tous qui êtes présents aujourd'hui, dans cette salle ou en ligne,

C'est avec beaucoup d'humilité et de force que je m'adresse à vous aujourd'hui en qualité de présidente du Syndicat du personnel.

Avec humilité en effet, puisque cette opportunité qui est donnée aux présidents du Syndicat de prendre la parole au Conseil d'administration deux fois par an est l'occasion de porter la voix des 3 600 fonctionnaires qui servent cette Organisation. Je ne prends certes pas à la légère les attentes de mes collègues en portant leur voix, et je vous remercie déjà de l'attention que vous leur portez en voulant bien m'écouter. Cette humilité est également celle qu'il nous faut pour servir le mandat que vous nous confiez. C'est cette humilité et ce dévouement qu'il faut aux collègues qui continuent de travailler, qu'ils soient dans des pays en situation de conflit, de guerre, d'effondrement économique ou social, en situation de violation de droits humains, ou encore comme dernièrement aux collègues dont des proches ont perdu la vie dans des tremblements de terre.

C'est également avec force que je prends la parole. La force que me donne un syndicat représentatif de près de deux tiers du personnel, au siège et sur le terrain, toutes catégories confondues. C'est ainsi avec la force de ce mandat que je partage avec vous la Résolution adoptée massivement lors de notre Assemblée générale en février dernier, Résolution sur l'impact sur les salaires de l'amendement du Statut de la Commission de la fonction publique internationale, la CFPI. Cette résolution appelle au devoir de diligence de l'Organisation envers les collègues affectés, puisque la diminution peut représenter jusqu'à l'équivalent d'un mois et demi de salaire sur les revenus annuels. Cette résolution exige que l'information soit communiquée de façon transparente et précise. Elle rappelle également un droit de réserve quant à la validité juridique de la décision de l'administration de l'OIT, que le Syndicat considère actuellement. Enfin, elle me donne mandat pour insister auprès de vous pour que vous donniez instruction au Bureau d'œuvrer pour une réforme de la gouvernance de la CFPI en accord avec les principes fondamentaux de l'OIT, y compris la négociation collective, et avec la participation des fédérations des associations et syndicats du personnel des Nations Unies. C'est ce que je me permets de vous rappeler, lorsque vous lirez le document GB.347/PFA/INF/11 «Questions relatives au Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail: Modification du statut de la Commission de la fonction publique internationale et point sur l'examen des questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies». Je reviendrai brièvement plus tard sur ce document également.

Cette force qui m'accompagne aujourd'hui, c'est également la force d'un syndicat qui fait vivre à l'interne les principes et l'ADN de notre Organisation, en s'engageant dans un dialogue social constructif avec l'administration, en s'engageant pour la prévention et la résolution des conflits et la prévention des risques professionnels, en négociant le Statut du personnel et des accords collectifs pour que nos règles soient en adéquation avec notre temps et les droits fondamentaux au travail.

Depuis l'intervention de mon prédécesseur devant vous en novembre dernier, Carlos Carrión Crespo, que je salue et remercie, le Syndicat du personnel a poursuivi ses discussions et ses négociations, ayant le vent en poupe d'une nouvelle administration et des engagements pris par notre Directeur général. Nous avons ainsi avancé dans une nouvelle politique de congés parentaux pour laquelle nous devons encore finaliser les dispositions d'un accord collectif dans les semaines qui viennent. Nous avons également élaboré une nouvelle politique d'aménagement du temps de travail. Sur le fond, ces négociations permettent au BIT de s'aligner sur les autres agences et fonds des Nations Unies; elles ancrent également un principe selon lequel les règles doivent s'appliquer à tous les collègues, quelle que soit la source de financement de leur contrat, et partout, dans une approche inclusive et centrée sur l'humain. Sur la forme, ces négociations ont été menées dans un esprit «gagnant-gagnant», identifiant les intérêts partagés et n'ayant de cesse de trouver des solutions prenant en compte les intérêts respectifs. Je salue l'administration, et en particulier le Département du développement des ressources humaines, pour ces avancées et la mise en œuvre du dialogue social.

J'en viens à présent à partager avec vous, comme il est de coutume, les réflexions du personnel sur les points qui sont à l'ordre du jour de ce Conseil d'administration et leurs implications potentielles sur nos conditions de travail.

Mesdames, Messieurs les membres du Conseil d'administration, c'est avec détermination, courage et bienveillance que le personnel souhaite que vous envisagiez ces documents qui vous sont soumis pour information ou adoption.

C'est effectivement de la détermination dont vous devrez témoigner pour que le programme et budget assure les moyens nécessaires, humains en particulier, à sa mise en œuvre. Nous ne le répèterons jamais assez, il peut être dangereux de faire plus avec moins et la ressource principale de l'OIT, ce sont ses femmes et ses hommes dans toute leur diversité et leur expertise. Le programme et budget présenté par notre Directeur général appelle à un «retour aux fondements», la justice sociale. C'est souvent avec appréhension que nous anticipons les efforts supplémentaires qu'il nous est demandé de faire, pour parer à des non-renouvellements de départ à la retraite, des transferts budgétaires qui transforment des «coûts de personnel» en «coûts non afférents au personnel» – traduisez par externalisation, par recours croissant à des consultants plutôt qu'à du personnel recruté selon les règles. Pour servir la justice sociale, il convient de réaffirmer que le travail n'est pas une marchandise.

Nombre de documents qui seront examinés et n'ayant a priori pas d'implication budgétaire requièrent justement d'être considérés, entre autres, à l'aune des implications humaines: il en va de la promotion d'un milieu de travail sûr et salubre en tant que nouveau principe et droit fondamental au travail, des mesures concernant l'organisation des futures sessions du Conseil d'administration et autres réunions, de la Coalition mondiale pour la Justice sociale, de la stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation, entre autres. Pour pouvoir mettre en œuvre ces objectifs, le Bureau se doit d'avoir une structure en place – et celle-ci semble encore très brumeuse pour nombre de collègues ainsi que pour le Syndicat du personnel – qui puisse également s'appuyer sur des fondements solides, valorisant et donnant leur chance à l'expérience et aux compétences en interne. Privilégier des appels à candidature et concours semble effectivement être passé au second plan dans les recrutements qui sont faits actuellement pour nombre de postes.

C'est avec détermination également que je vous demande de considérer le document GB.347/PFA/INF/11 «Questions relatives au Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail: Modification du statut de la Commission de la fonction publique internationale et point sur l'examen des questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies». Nous réservons notre position sur le fondement juridique de l'application des changements de statut de la CFPI. Le Tribunal administratif de l'OIT a en effet décliné l'invitation à donner son avis, puisqu'il ne saurait être organe consultatif, et seul un jugement faisant suite à une requête devant le Tribunal permettrait d'avoir une certitude sur la validité juridique de la répartition des compétences de la CFPI et de l'Assemblée générale des Nations Unies et de l'application de la méthodologie pour le calcul de l'ajustement de poste. Ce même document présente par ailleurs la suite donnée au second rapport du Secrétaire général sur l'examen des questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies, soit, en ce qui nous concerne, la compétence et la reconnaissance du Tribunal administratif de l'OIT. Je ne saurais revenir sur les éléments que mon prédécesseur, Carlos, vous avait exposés en novembre. Il l'avait fait avec toute son expertise juridique, de manière détaillée et fondée. Je ne saurais que réitérer l'importance de préserver «notre» Tribunal, dont le fonctionnement et l'excellence en font un exemple pour nombre de juridictions. C'est avec votre détermination que le Bureau pourra effectivement continuer à faire entendre sa voix dans le cadre des travaux du secrétariat de l'ONU.

Permettez-moi à présent d'en appeler à votre bienveillance. Certes, cela est peu usuel dans un contexte tel que ce discours. Et certes encore moins usuel dès lors que cette bienveillance, j'y fais appel en référence au document GB.347/INS/16 «Rapport sur l'évolution de la situation au regard de la Résolution concernant l'agression commise par la Fédération de Russie contre l'Ukraine du point de vue du mandat de l'Organisation internationale du Travail». Les paragraphes 39 et 40 font effectivement état de la situation du personnel du BIT en Ukraine et dans la Fédération de Russie, confirmant ainsi les dispositions prises pour le processus de relocalisation du personnel à Kyïv, pour le maintien de la capacité opérationnelle du bureau de Moscou et le devoir de diligence au cœur de l'approche mise en œuvre dans la région. Le Syndicat tient à saluer ici encore l'action du Bureau, ses services de sécurité et l'administration pour l'appui apporté. Le Syndicat souhaite aussi solliciter l'expression de votre bienveillance dans la reconnaissance du dévouement de nos collègues qui ont continué à œuvrer, à se réinventer pour pouvoir assurer leurs tâches et répondre présents, malgré des situations personnelles et professionnelles difficiles.

Il est un dernier document auquel je souhaite enfin faire référence. Il s'agit du GB.347/PFA/14 «Rapport de situation sur la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025». Ce document devrait exiger, dans sa lecture et la discussion qui s'ensuivra, courage et détermination. Vous avez en effet élu M. Hounbo pour ses engagements, entre autres, concernant une harmonisation des conditions de travail pour le personnel. Cet agenda a soulevé pour nous un grand espoir. Il est en effet intenable que plus de la moitié du personnel soit aujourd'hui employé sous des formes de contrats précaires, et ces différences perdurent sur de nombreuses années. Cette réalité et ses implications au niveau professionnel et personnel vous ont déjà été relatées par mes prédécesseurs, et vous pourrez en trouver des détails en particulier dans les résultats de l'enquête menée par le Syndicat auprès de tous nos collègues l'année dernière. S'attaquer à ces inégalités ne peut plus attendre: trouvez-vous normal, alors que l'on parle du Bureau international du Travail et de justice sociale, qu'un nombre de plus en plus élevé de nos collègues signent année après année, parfois pendant plus de vingt-cinq ans, des contrats d'un an maximum et n'aient pas les mêmes droits que leurs collègues émargeant au budget ordinaire? Il faut que l'administration et le Syndicat puissent s'engager dans des négociations qui devront aboutir à

une harmonisation et à une amélioration des conditions de travail. Un fonctionnaire de l'OIT est un fonctionnaire, que son contrat soit financé par des fonds de coopération pour le développement ou par les contributions annuelles de nos États Membres. Nous avons un devoir de résultat pour pouvoir continuer à assurer les missions que vous nous confiez.

Mesdames, Messieurs les membres du Conseil d'administration, l'administration et le Syndicat sont déterminés à s'engager dans ces négociations, et nous avons convenu avec l'administration que nous examinerions également les modalités de la mobilité. Mais je ne vous le cache pas, ces négociations peuvent faire peur car elles se sont enlisées trop longtemps. Nous avons besoin que vous nous donniez un mandat pour penser hors des pratiques existantes, et mettre en œuvre des solutions courageuses et innovantes, permettant de positionner l'OIT comme un fer de lance dans la promotion de conditions de travail respectueuses de la dignité de chacun et chacune, valorisant la diversité dans toutes ses formes.

Pour terminer, permettez-moi de partager une réflexion personnelle. Lorsque j'ai pris mes fonctions de présidente du Syndicat du personnel de l'OIT en décembre dernier, une des remarques souvent entendues par mes collègues a été: «Ça va aller, le discours devant le GB? Pas trop peur?». Eh oui, Mesdames et Messieurs, vous êtes certainement impressionnants! Impressionnants par votre pouvoir collectif de prendre des décisions, qui pourraient potentiellement nous «infliger», à nous, personnel de l'OIT, un programme et budget impossible à mettre en œuvre, des conditions de travail toujours plus précaires, ou bien un mandat que nous trouverions dénué de sens. Impressionnants parce qu'il est finalement rare de pouvoir partager avec vous nos ressentis et notre avis.

Je suis cependant venue à vous – certes un peu anxieuse – mais confiante. Confiante en votre détermination, votre courage, et surtout en votre bienveillance, envers moi et envers l'ensemble du personnel dont je porte la voix.

Je vous remercie pour votre attention.