



## Conseil d'administration

331<sup>e</sup> session, Genève, 26 octobre-9 novembre 2017

GB.331/PFA/PV/Projet

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

*Avertissement: Ce document est un projet, qui peut comporter des omissions ou des erreurs et n'est rendu public qu'à des fins de vérification et de rectification. Les mentions contenues dans ce document provisoire n'engagent pas les personnes dont les propos sont rapportés. La responsabilité du BIT ne saurait être engagée à raison des éventuelles erreurs et omissions entachant ce document, ou de l'utilisation qui pourrait en être faite par des tiers.*

### PROJET DE PROCÈS-VERBAUX

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

### Tables des matières

	<i>Page</i>
Segment du programme, du budget et de l'administration.....	1
Première question à l'ordre du jour Etat d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège (GB.331/PFA/1).....	1
Deuxième question inscrite à l'ordre du jour Budgets proposés pour les comptes extrabudgétaires en 2018-19: Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) (GB.331/PFA/2).....	3
Troisième question à l'ordre du jour Programme et budget pour 2016-17: Compte du budget ordinaire et Fonds de roulement (GB.331/PFA/3).....	4
Quatrième question à l'ordre du jour Stratégie en matière de connaissances 2018-2021 (GB.331/PFA/4) .....	6
Cinquième question à l'ordre du jour Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information 2018-2021 (GB.331/PFA/5).....	11
Sixième question à l'ordre du jour Autres questions financières: Dispositions financières pour la rénovation des locaux du Bureau de pays de l'OIT pour le Brésil (GB.331/PFA/6/1).....	14

Segment relatif aux audits et au contrôle.....	16
Septième question à l'ordre du jour Comité consultatif de contrôle indépendant: mandat révisé (GB.331/PFA/7).....	16
Huitième question à l'ordre du jour Rapport d'évaluation annuel 2016-17 (GB.331/PFA/8) .....	18
Neuvième question à l'ordre du jour Evaluations de haut niveau des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent (GB.331/PFA/9) .....	21
Dixième question à l'ordre du jour Questions relatives au Corps commun d'inspection(CCI): rapports du CCI (GB.331/PFA/10).....	27
Onzième question à l'ordre du jour Autres questions relatives à l'audit et au contrôle.....	30
Segment des questions de personnel .....	30
Douzième question à l'ordre du jour Déclaration de la représentante du personnel.....	30
Treizième question à l'ordre du jour Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021: Agilité, mobilisation, efficience (GB.331/PFA/13) .....	30
Quatorzième question à l'ordre du jour Amendements au Statut du personnel .....	36
Quinzième question à l'ordre du jour Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT: Reconnaissance de la compétence du Tribunal par d'autres organisations internationales (GB.331/PFA/15).....	36
Seizième question à l'ordre du jour Autres questions de personnel – Point sur les décisions prises par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) à sa 85 <sup>e</sup> session au sujet de l'indice d'ajustement à Genève (GB.331/PFA/16(Rev.)) .....	38
<b>Annexe</b>	
Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel à la Section du programme, du budget et de l'administration (331 <sup>e</sup> session – 31 octobre 2017) .....	45

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

### Première question à l'ordre du jour

#### Etat d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège (GB.331/PFA/1)

1. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme) informe le Conseil d'administration qu'il a été procédé à une réduction du nombre des options proposées par l'agence immobilière extérieure pour la parcelle vacante adjacente au bâtiment du siège (parcelle 4057). Le Bureau présentera des options plus détaillées au Conseil d'administration en mars 2018, après des discussions avec les autorités suisses. Le Bureau a aussi finalisé la vente d'une petite partie de la parcelle 3957 consistant de facto en une voie d'accès publique située à l'angle sud du terrain de l'OIT. Les droits à bâtir associés seront transférés au terrain du BIT, et le produit de la vente sera versé au Fonds pour le bâtiment et le logement dans le cadre du projet de rénovation.
2. *La porte-parole du groupe des travailleurs*, se félicitant de la saine gestion du projet de rénovation jusqu'à présent, voudrait savoir si le Bureau a reçu des réponses à ses demandes de dons de la part des Etats Membres ou s'il a dû mobiliser les fonds restants pour achever les travaux de rénovation. Le recours à un cabinet-conseil en immobilier pour la parcelle 4057 a été accueilli favorablement, et le groupe des travailleurs compte bien obtenir d'autres éléments d'information à jour sur le projet à la session de mars.
3. *Le porte-parole du groupe des employeurs*, notant les progrès accomplis et les améliorations obtenues, dit que l'on peut se féliciter que le budget total reste dans les limites du plan financier. Le groupe des employeurs attend avec intérêt des informations actualisées sur les diverses options permettant de dégager des revenus pour le remboursement du prêt, et notamment sur les consultations avec les locataires potentiels qui seraient disposés à occuper les locaux rénovés et sur les suites données par le Bureau aux discussions sur les possibilités d'aménagement de la parcelle 4057.
4. *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental*, un représentant du gouvernement de la République de Corée remercie le Bureau des efforts intenses déployés pour la préparation de la session du Conseil d'administration. Toutefois, la production tardive de certains documents importants, parfois très longs, est regrettable, car les mandants ont manqué de temps pour les étudier en détail. Le Bureau et les mandants devraient réfléchir à l'ampleur de l'ordre du jour des sessions futures du Conseil d'administration, et le Bureau devrait procéder à une évaluation réaliste de la charge de travail correspondante.
5. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ethiopie dit que les progrès du projet de rénovation sont dignes d'éloges, y compris la prise en compte des enseignements tirés des travaux menés à terme et la création d'une source de revenus aux fins de remboursement du prêt contracté pour la rénovation. Le Bureau devrait poursuivre son étroite collaboration avec toutes les parties prenantes au projet et fournir de nouvelles informations actualisées en mars 2018.
6. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement des Etats-Unis, après avoir salué les progrès accomplis jusqu'à présent et les efforts déployés pour respecter le budget initial, dit que le groupe des

PIEM n'est pas en mesure de fournir des fonds supplémentaires pour le projet. La recherche de locataires afin de générer des revenus pour prendre en charge les coûts de construction est d'autant plus louable que la législation nationale de certains pays interdit l'utilisation des contributions des Etats Membres pour payer les intérêts d'un emprunt. L'augmentation continue des coûts non encore couverts qui ne figuraient pas dans le cahier des charges initial du projet est un sujet de préoccupation; une analyse-coût comparant l'ensemble des travaux de rénovation non financés et les recettes prévues devrait être fournie dans le rapport actualisé présenté au Conseil d'administration en mars 2018. Ce rapport devrait aussi faire état des contributions volontaires garanties pour la rénovation des étages inférieurs du bâtiment.

7. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* prend note avec satisfaction du plan de rénovation du bâtiment et des mesures prises par le Bureau concernant l'utilisation possible du terrain de l'OIT et la sécurisation du périmètre. Il voudrait en savoir plus sur le montant des économies réalisées dans le budget et sur la réaffectation des ressources ainsi dégagées. Un examen des spécifications relatives à la sécurisation du périmètre et des besoins de financement connexes devrait figurer dans le rapport actualisé.
8. *Un représentant du gouvernement de la Côte d'Ivoire* note avec satisfaction que les perturbations causées par les travaux de rénovation restent minimes. La Côte d'Ivoire se félicite que le projet de rénovation ait été maintenu dans les limites du plan financier initial et que les économies réalisées grâce à l'analyse de valeur soient réaffectées à la provision pour dépenses imprévues. La Côte d'Ivoire félicite en outre le Bureau pour la qualité des documents mis à disposition avant la session du Conseil d'administration, qui faciliteront la prise de décision.
9. *Le représentant du Directeur général* dit que le deuxième rapport d'audit – dont une version préliminaire a été transmise quelques jours auparavant – confirme que le projet de rénovation se déroule dans le cadre du budget et selon le calendrier prévu et qu'il ne contient aucune recommandation pressante ou importante. Répondant à la question posée par le représentant du gouvernement de l'Inde, l'orateur dit que les économies réalisées servent actuellement à couvrir les dépenses imprévues, une démarche approuvée par le rapport d'audit. S'agissant de la question formulée par le porte-parole du groupe des travailleurs et le groupe des PIEM à propos des contributions volontaires, les brochures promotionnelles sur les dons seront parachevées et envoyées sous peu aux gouvernements, et des discussions seront engagées. Quant à la possibilité de louer les locaux inoccupés après rénovation, le Bureau continue de coopérer étroitement avec un organisme des Nations Unies qui envisage d'occuper presque tout l'espace disponible et qui a engagé un consultant chargé d'évaluer ses besoins. D'autres organismes ont aussi exprimé leur intérêt, mais il serait plus avantageux d'avoir un seul locataire. S'agissant du budget et du calendrier, il ne fait nul doute que l'un et l'autre seront respectés. Le Bureau n'aura pas recours aux contributions des Etats Membres pour payer des taux d'intérêt; tous les paiements d'intérêts s'effectueront au moyen des recettes tirées de la location d'espaces de bureaux. Par ailleurs, le projet de sécurisation du périmètre est distinct du projet de rénovation et ne contribuera donc pas à alourdir le cahier des charges de ce dernier. Si ce projet a été évoqué dans le document du Bureau, c'est qu'il s'agit du moyen le plus approprié de rappeler au Conseil d'administration la nécessité d'entreprendre d'importants travaux de sécurisation autour du bâtiment. Un rapport actualisé sur les discussions engagées avec les autorités cantonales et fédérales et sur les possibilités de financement connexes sera présenté en mars 2018.
10. *Le Directeur général*, en réponse aux observations formulées par le représentant du groupe gouvernemental au sujet des documents fournis avant la session du Conseil d'administration, présente ses excuses pour la production tardive des documents relatifs à la présente session et donne l'assurance que les documents seront fournis à temps à l'avenir. Quant au surcroît d'ampleur de l'ordre du jour et de certains documents, ce problème n'est pas totalement du

ressort du Bureau, puisque l'ordre du jour est établi par le groupe de sélection; néanmoins, le Bureau et le groupe de sélection tiendront compte des observations formulées.

## Résultat

- 11. *Le Conseil d'administration a pris note des informations contenues dans le rapport (document GB.331/PFA/1) et a donné des orientations au Bureau à cet égard.***

(Document GB.331/PFA/1.)

## Deuxième question inscrite à l'ordre du jour

### **Budgets proposés pour les comptes extrabudgétaires en 2018-19: Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) (GB.331/PFA/2)**

- 12. *Le porte-parole du groupe des employeurs*** dit que les difficultés auxquelles est exposée la région de l'Amérique latine et des Caraïbes résultent aussi en partie du manque de gouvernance, de la piètre qualité et de l'inefficacité des politiques publiques, de la corruption et de l'insuffisance des infrastructures. Compte tenu des problèmes historiques évoqués dans le document du Bureau mais aussi des diverses révolutions technologiques qui ont apporté d'immenses changements dans le monde de l'entreprise, l'action menée par le CINTERFOR est plus importante que jamais. Les mesures prévues par le Centre – en particulier l'articulation de la formation professionnelle avec les politiques de développement de la production et les évolutions technologiques ainsi que le renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs en matière de tripartisme et de dialogue social dans la formation professionnelle – et le programme de travail proposé sont accueillis favorablement, tout comme les informations détaillées sur les recettes et les dépenses. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
- 13. *La porte-parole du groupe des travailleurs*** dit que les organisations de travailleurs, à tous les niveaux, doivent participer activement aux discussions visant à détecter les lacunes des systèmes de formation ainsi qu'au processus d'élaboration des politiques favorisant la création d'emplois décents. Dans le cadre de l'initiative sur l'avenir du travail, le CINTERFOR devrait se pencher sur les répercussions des changements et des innovations technologiques sur les systèmes d'éducation et de formation. En matière de tripartisme et de dialogue social, des efforts devraient être faits pour renforcer la capacité des organisations de travailleurs à favoriser l'incorporation, dans les conventions collectives négociées au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise, de dispositions relatives à la formation professionnelle, y compris à propos de l'égalité entre hommes et femmes. La formation professionnelle devrait prendre en compte les droits des travailleurs, et en premier lieu la liberté d'association.
- 14.** Le CINTERFOR devrait promouvoir la ratification et la mise en œuvre de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, de la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974, de la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, de la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, de la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, et des conventions fondamentales. S'agissant des mécanismes financiers, les pays devraient

disposer d'un solide système d'éducation et de formation professionnelle public et tripartite pour tous les travailleurs. L'initiative visant à intégrer des programmes de reconnaissance et de validation des compétences dans les politiques de gestion des migrations et l'élaboration de programmes et de systèmes d'apprentissage de qualité sont positives. Il conviendrait d'adopter une approche intégrée de la formation professionnelle considérée comme un apprentissage tout au long de la vie. Dans ses stratégies en matière de formation professionnelle, le CINTERFOR devrait mettre l'accent sur les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques, les travailleurs handicapés et les travailleurs de l'économie informelle; pour ces derniers, des orientations pourraient être données par la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. Il conviendrait, en concertation avec les partenaires sociaux, de mener une action visant à mieux articuler la formation professionnelle avec les autres politiques actives de l'emploi et du marché du travail. Le CINTERFOR devrait collaborer avec le Centre international de formation de l'OIT, et ses bonnes pratiques devraient être diffusées dans d'autres régions.

15. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement du Swaziland note que les institutions faisant partie du CINTERFOR jouent un rôle de premier plan dans les efforts déployés au niveau régional pour collaborer à l'actualisation de la plate-forme de gestion des connaissances; le groupe de l'Afrique compte tirer des enseignements de cette expérience. Le programme de travail proposé est jugé positif. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.

## Décision

16. *Le Conseil d'administration a approuvé les prévisions de recettes et de dépenses du compte extrabudgétaire du Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) pour 2018-19, telles qu'elles sont présentées à l'annexe I du document GB.331/PFA/2.*

(Document GB.331/PFA/2, paragraphe 30.)

## Troisième question à l'ordre du jour

### **Programme et budget pour 2016-17: Compte du budget ordinaire et Fonds de roulement** ([GB.331/PFA/3](#))

17. *Un représentant du Directeur général (Trésorier et contrôleur des finances) dit que, depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2017, des contributions pour 2017 et des années antérieures, s'élevant à quelque 12,8 millions de francs suisses, ont été reçues de huit Etats Membres, comme suit:*

Etats Membres	Contribution reçue pour 2017	Contribution reçue au titre d'arriérés	Montant total des contributions reçues, en francs suisses
Bangladesh	60	–	60
Paraguay	128	–	128
Etats-Unis	37 772	12 461 298	12 499 070
Panama	8 187	–	8 187
Burundi	3 788	7 396	11 184
Myanmar	1 600	–	1 600
Samoa	30	–	30
Israël	293 000	–	293 000
<b>Total</b>	<b>344 565</b>	<b>12 468 694</b>	<b>12 813 259</b>

Si l'on compte celles reçues entre le 1<sup>er</sup> et le 30 octobre 2017, les contributions reçues en 2017 s'élèvent à 302 205 108 francs suisses au total. Sur ce montant, 260 560 977 francs suisses représentent les contributions reçues pour 2017 et 41 644 131 francs suisses correspondent à des arriérés de contributions. Le solde dû au 31 octobre 2017 est de 168 242 414 francs suisses.

18. *La porte-parole du groupe des travailleurs* exprime sa gratitude aux gouvernements qui ont versé la totalité de leurs contributions pour 2017 et se félicite que ces contributions soient supérieures à celles versées pour la même période en 2016. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
19. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que son groupe note avec satisfaction qu'il y a eu un excédent des recettes sur les dépenses, pendant une période de vingt et un mois se terminant le 30 septembre 2017, d'un montant de 61,5 millions de dollars des Etats-Unis (dollars E.-U.) et qu'il y a eu une augmentation des contributions fixées pour 2017 par rapport à la même période en 2016. Il est néanmoins préoccupant de constater que les contributions de 47 Etats Membres restent dues pour 2017 et que 19 Etats Membres ont perdu leur droit de vote en raison de leurs arriérés. Il serait intéressant de pouvoir comparer le niveau actuel du Fonds de roulement par rapport au niveau des années précédentes. L'orateur demande si le montant de 35 millions de francs suisses au 30 septembre 2017 est suffisant. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
20. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante gouvernementale du Lesotho dit qu'il est essentiel que les Etats Membres devant encore régler des arriérés procèdent rapidement à ces versements afin de permettre au Bureau de s'acquitter de son mandat et d'éviter que des Etats Membres ne perdent leur droit de vote. L'oratrice salue la pratique habituelle qui consiste à fournir ultérieurement au Président une liste détaillée des éventuels transferts nécessaires entre les postes budgétaires. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
21. *Un représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances) indique que le montant du Fonds de roulement n'a pas toujours été fixe et avait déjà atteint des niveaux supérieurs au niveau actuel. A la suite d'une analyse effectuée par le Conseil d'administration et la Conférence internationale du Travail, il a été fixé à 35 millions de francs suisses à compter de 1993. Ce niveau peut fluctuer au cours d'une période biennale si les contributions fixées sont recouvrées avec de faibles retards. Au cours des vingt-cinq dernières années, il est arrivé à de rares occasions que des déficits temporaires aient été supérieurs au montant du Fonds de roulement. Les fonds disponibles dans d'autres réserves avaient alors permis de garantir un niveau de liquidité suffisant. De ce fait, le

montant actuel de 35 millions de francs suisses est jugé suffisant pour maintenir la liquidité du budget ordinaire.

## Décision

**22. *En vertu de l'article 16 du Règlement financier, le Conseil d'administration a délégué son autorité au Président, qui peut approuver tout transfert de crédits dans le cadre du budget des dépenses de 2016-17 que le Directeur général peut, si nécessaire, proposer avant la clôture des comptes biennaux et sous réserve que le Conseil d'administration confirme cette approbation à sa prochaine session.***

(Document GB.331/PFA/3, paragraphe 11.)

## Quatrième question à l'ordre du jour

### Stratégie en matière de connaissances

2018-2021

([GB.331/PFA/4](#))

**23.** *Le porte-parole du groupe des employeurs dit que les mandants tripartites ont une conception commune de ce dont l'OIT a besoin pour exécuter efficacement sa mission. Veiller à ce que les activités de l'Organisation dans le domaine des connaissances se fondent sur les besoins et priorités des mandants est un élément essentiel d'une bonne gouvernance. Les employeurs accueillent avec satisfaction l'initiative visant à renforcer les recherches fondées sur des données probantes en vue d'éclairer la prise de décisions. Au niveau mondial, les thèmes et axes de recherche devraient reposer sur des consultations avec les employeurs et les travailleurs, par l'intermédiaire de leurs secrétariats respectifs. L'appui que l'OIT fournit au niveau des pays devrait mettre l'accent sur les sujets convenus et refléter les priorités nationales définies par les partenaires sociaux. Une telle démarche n'est pas incompatible avec la nécessité de préserver l'indépendance des chercheurs. Cependant, les chercheurs ne sont pas des mandants et ils ne peuvent être à l'initiative des activités de l'Organisation fondées sur les connaissances. Au contraire, l'Organisation devrait créer des possibilités de recherche et utiliser le travail des chercheurs pour parvenir aux buts convenus. Il ne s'agit malheureusement pas de la pratique actuelle: des recherches qui ne se fondaient pas sur les priorités des mandants ou qui ne tenaient pas compte de leur contribution ont suscité un sentiment d'insatisfaction quant à l'équilibre et à la pertinence de certaines publications de recherche, entraînant en outre un manque de cohérence entre les produits de la connaissance et les données.*

**24.** Le document à l'examen souligne que les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) servent à déterminer les lacunes en matière de connaissances. Tout en reconnaissant que ces programmes permettent de recueillir des informations au niveau des pays, les employeurs hésitent à se prononcer sur leur qualité. Une méta-analyse de 15 examens de PPTD, effectuée en 2014, a montré que les activités des programmes ne reflétaient pas les priorités de certains mandants, ces derniers n'ayant pas été associés aux consultations. Dans de tels cas, les PPTD ne sauraient étayer des stratégies efficaces en matière de connaissances aux niveaux national ou mondial.

**25.** Le document soumis au Conseil d'administration n'est pas une stratégie en matière de connaissances, mais une description générale de la façon dont une telle stratégie peut fonctionner. Par conséquent, il serait difficile d'approuver la voie à suivre proposée. Il n'apparaît pas clairement si la stratégie proposée comprend la collecte, la gestion et la



diffusion des données, y compris via le site Web de l'OIT. L'exploitation des informations ne devrait pas être conçue comme une fin en soi, mais comme un moyen d'appuyer une action efficace. Les employeurs ne demandent pas au Bureau de cesser de recueillir des informations au sujet de problèmes connus de longue date, mais plutôt de recueillir ces données à la seule fin de régler ces problèmes plus efficacement.

26. Etant donné que de nombreux pays, y compris des pays en situation d'après-conflit ou frappés par des catastrophes, ont du mal à collecter ne serait-ce que les informations de base concernant le marché du travail, en particulier en dehors des grands centres de population, alors même que ces données sont nécessaires à une prise de décisions réfléchie, la stratégie devrait prévoir une option privilégiant la simplicité. Dans de tels cas, le Bureau devrait mettre l'accent sur les préoccupations des mandants et garantir l'obtention d'informations fiables et essentielles sur les fondamentaux des marchés du travail au lieu de faire évoluer rapidement la collecte d'informations ou d'ajouter de nouvelles thématiques.
27. Les activités de diffusion des connaissances proposées dans le document nécessiteront de réaffecter des ressources pour expliquer aux mandants comment utiliser les informations produites par le Bureau, ce qui ne sera pas nécessaire si les besoins des mandants ont été pris en compte. Le document mentionne également le recours aux ateliers, ce qui reste une approche très traditionnelle. Le Bureau devrait s'inspirer du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) pour ce qui est de la promotion de nouvelles ressources d'information ou travailler avec eux dans ce domaine.
28. Les nouvelles technologies de l'information vont bien au-delà des outils de communication évoqués au paragraphe 40. L'orateur se demande dans quelle mesure on s'est penché sur la façon dont ces technologies, en particulier les « mégadonnées », pourraient aider le Bureau à mieux collecter, mettre en valeur et utiliser les connaissances. Il juge également surprenant que le document ne mentionne ni la prochaine Conférence internationale des statisticiens du travail ni la révision de la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-93), qui constitue le fondement des enquêtes sur la main-d'œuvre et de la collecte d'autres données relatives à l'emploi, et qui est donc une source importante de données sur les marchés du travail. A la lumière de la réponse du Bureau aux questions que l'orateur a posées, le groupe des employeurs déterminera s'il peut appuyer la stratégie, telle que proposée.
29. *La porte-parole du groupe des travailleurs*, tout en saluant les progrès réalisés entre 2010 et 2015, indique que, de l'avis de son groupe, il est important de résoudre les problèmes existants afin de garantir la qualité, la pertinence et l'accessibilité des recherches et analyses du BIT. Si l'on veut qu'elles confèrent à l'Organisation une crédibilité face aux autres institutions et parties prenantes des Nations Unies, les recherches du Bureau doivent satisfaire à un niveau d'exigence élevé. Le Bureau devrait élargir l'étendue de ses recherches, qui ne portent souvent que sur un nombre limité de questions purement économiques, à des questions juridiques et politiques. Des sujets essentiels tels que la conformité aux normes, le dialogue social et les relations professionnelles, y compris le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective et l'efficacité des institutions du marché du travail, ne sont pas suffisamment pris en compte dans le programme de recherche actuel.
30. Pour ce qui est de l'initiative verte, à sa 106<sup>e</sup> session, la Conférence internationale du Travail a demandé à l'OIT d'entreprendre des recherches concernant la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail dans le cadre de la transition vers une économie durable du point de vue environnemental. Le groupe des travailleurs compte que des mesures seront prises en ce sens et se dit favorable aux efforts visant à améliorer l'accessibilité des travaux de recherche au moyen de l'élaboration de notes d'orientation thématiques et techniques, de

représentations visuelles et des nouvelles technologies. Des supports d'information peuvent être produits pour des groupes cibles spécifiques, y compris les partenaires sociaux.

- 31.** Le renforcement de la stratégie en matière de connaissances suppose également l'amélioration de la collaboration entre les unités concernées par les recherches, tant au siège que dans les bureaux extérieurs, y compris lors de l'élaboration de rapports phares et du suivi des progrès accomplis vers la réalisation des objectifs de développement durable (ODD), ainsi que dans le cadre des mesures prises pour veiller à ce que ces données de recherche enrichissent l'ensemble des publications du Bureau. En ce qui concerne les indicateurs des ODD, le Bureau a élaboré un certain nombre de notes thématiques sur ce sujet, et le groupe des travailleurs souhaite recevoir des informations sur les prochaines notes de ce type à paraître et sur les thèmes qui y seront traités.
- 32.** Enfin, l'oratrice relève avec satisfaction que l'OIT est décrite comme «l'une des premières organisations à avoir adopté le concept de gestion des connaissances» dans le rapport de 2016 du Corps commun d'inspection (CCI) des Nations Unies sur la gestion des connaissances dans le système des Nations Unies. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
- 33.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Côte d'Ivoire, bien que saluant les avancées réalisées grâce à la stratégie précédente, dit qu'il faut renforcer la collaboration entre le siège et le terrain, perfectionner les statistiques et assurer un partage plus efficace et plus équitable des connaissances acquises. La nouvelle stratégie contribuera à la mise en œuvre de la résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2016. En reprenant les trois domaines d'action prioritaires de cette résolution sous la forme d'objectifs à atteindre, la nouvelle stratégie vise à mieux répondre aux besoins des mandants à travers les différentes activités menées par l'OIT ainsi qu'à renforcer la base de connaissances de l'OIT en améliorant la qualité des activités de recherche, en renforçant les capacités des mandants et en instituant un mécanisme qui permette de partager toutes les connaissances ainsi recueillies. Bien que ces objectifs soient tous louables, le succès de la nouvelle stratégie en Afrique dépendra principalement de la capacité de l'Organisation à tenir compte des modèles pertinents qui existent déjà et à les faire connaître dans le reste du monde, au moyen d'un mécanisme de partage de l'information accessible à tous. Cela pose la question de la capacité de l'Afrique à avoir accès aux nouvelles technologies mentionnées dans la stratégie ainsi que celle des modalités à arrêter par le Bureau pour favoriser l'accès à ces technologies et, partant, à une base de connaissances enrichie. Il est certain que le mécanisme susmentionné devra être soutenu par une politique de renforcement des capacités qui permettra aux Africains de jouer un rôle clé dans l'amélioration de la base de connaissances de l'OIT. Par conséquent, des éclaircissements devraient être fournis sur l'approche spécifique et appropriée que le Bureau devra mettre en place à l'égard de l'Afrique. En tout état de cause, le groupe de l'Afrique souscrit au projet de décision.
- 34.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement de la Turquie dit que l'OIT devrait continuer d'innover dans le domaine de la gestion des connaissances, améliorer sa capacité à rester au fait des changements technologiques, démographiques et environnementaux ainsi que de la mondialisation, et se préparer aux défis à venir tout en y préparant ses mandants. Le groupe des PIEM soutient le Portail central pour la gestion de l'information et des connaissances de l'OIT. Il est capital de disposer de données à jour sur certains aspects essentiels des informations relatives à chaque pays, et le Bureau devrait par conséquent continuer d'améliorer la qualité des recherches effectuées pour alimenter le portail.
- 35.** La stratégie en matière de connaissances est liée à tous les autres plans, programmes et stratégies de l'OIT ainsi qu'aux initiatives du centenaire, et elle est également vitale pour faire

mieux connaître les activités de l'Organisation. Les liens entre la stratégie en matière de connaissances et la stratégie en matière de technologies de l'information, leur interdépendance et les effets qu'elles ont l'une sur l'autre devraient être mis en évidence dans les rapports d'exécution. Le succès de l'initiative sur les entreprises est étroitement lié à la stratégie en matière de connaissances; il devrait donc également être fait référence à cette initiative dans la stratégie.

36. Les travaux que l'OIT accomplit dans les domaines de la production et du partage de l'information, des données et des connaissances fondées sur des éléments factuels lui ont permis de participer à des forums multilatéraux tels que le G7 et le G20. Ses analyses de grande qualité sont essentielles à la formulation de recommandations concernant les politiques à mettre en œuvre et ont renforcé l'influence de l'Organisation dans les débats menés à l'échelle mondiale. En application de la stratégie, le Bureau devrait faire part au Conseil d'administration, dans ses rapports d'activité, des informations et des connaissances produites pour ces forums.
37. Il est essentiel, pour qu'une organisation fondée sur le savoir telle que l'OIT soit efficace, qu'elle dispose d'une stratégie en matière de connaissances claire et détaillée. Le Bureau a clairement défini les objectifs de la stratégie, mais ses modalités de mise en œuvre devraient être précisées, et un complément d'information sur les changements que l'OIT entend apporter à ses pratiques en matière de gestion et de partage de l'information serait utile. Bien que la stratégie ne contienne pas d'indicateurs clés de performance, le résultat facilitateur A du programme et budget pour 2018-19 pourrait constituer une bonne base pour le suivi de sa mise en œuvre. Les examens nationaux par les pairs visant à mettre en commun les données d'expérience et les bonnes pratiques devraient toujours être volontaires. Le groupe des PIEM souscrit au projet de décision.
38. *Un représentant du gouvernement du Mexique* dit que l'OIT est l'organisation de référence pour ce qui concerne les connaissances sur les questions relatives au travail. Par conséquent, il est crucial qu'elle dispose d'une stratégie qui soit adaptée au monde d'aujourd'hui et réponde adéquatement aux besoins et aux priorités des mandants. L'objectif premier de la nouvelle stratégie est d'améliorer les compétences des mandants dans le domaine de la production de statistiques et de données et de promouvoir le partage des bonnes pratiques se rapportant aux quatre objectifs stratégiques. Rappelant que le CCI a reconnu dans son rapport que l'OIT avait été une pionnière de la gestion des connaissances, l'orateur soutient les efforts déployés par l'Organisation pour rester exemplaire à cet égard. Les résultats que la stratégie de 2010-2015 a permis d'obtenir méritent d'être salués. Toutefois, pour faire face aux défis qui restent à relever et garantir la pertinence des recherches et des analyses effectuées par l'OIT, les mandants ont un rôle crucial à jouer. Les gouvernements, ainsi que les partenaires sociaux, sont les mieux placés pour définir les thématiques de recherche ainsi que les besoins et les priorités en la matière.
39. L'efficacité de l'utilisation des ressources devrait être évaluée en fonction de l'impact de l'information produite et de son exploitation effective par les utilisateurs finals. Dans ce contexte, le partage tripartite des données d'expérience et des bonnes pratiques ainsi que la participation de l'OIT à des forums tels que le G20 sont essentiels pour mieux comprendre les besoins et les priorités des grandes économies. Le Mexique a à cœur de partager avec l'OIT des informations et des bonnes pratiques propres à enrichir la base de connaissances de l'Organisation, et il est disposé à contribuer à la définition des priorités en matière de recherche et au choix des thématiques des discussions à engager aux niveaux mondial et régional aux fins du partage de l'information. Le Mexique souscrit au projet de décision.
40. *Un représentant du gouvernement de la Chine* dit que l'amélioration de la collecte de données, le partage des connaissances et la préservation du rôle de chef de file de l'OIT pour tout ce qui touche au monde du travail permettront aux Etats Membres d'apprendre les uns des autres, de

promouvoir le travail décent, de relever les défis du développement durable et de saisir les opportunités qui se présenteront dans l'avenir. Les trois objectifs de la stratégie sont louables, et il faut espérer que le Bureau les gardera à l'esprit pour renforcer la coopération avec les organismes compétents et qu'il garantira la pleine participation des pays et des régions à l'action de l'OIT. Au cours des deux dernières années, la Chine a accueilli des réunions des ministres de l'Emploi des pays du G20 et du Brésil, de la Fédération de Russie, de l'Inde, de la Chine et de l'Afrique du Sud (BRICS), dont les débats se sont appuyés sur des documents de travail établis par l'OIT. L'Organisation devrait continuer d'aider les Etats Membres à organiser des réunions de ce type. La Chine souscrit au projet de décision.

41. *Une représentante du Directeur général* (Directrice générale adjointe pour les politiques) dit que la stratégie à l'examen est fondée sur la Déclaration sur la justice sociale, telle qu'elle a été mise à jour par la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2016. La stratégie se veut fidèle à l'esprit de cette résolution, selon lequel il faut tenir compte des besoins des mandants de l'OIT. ACT/EMP, le Bureau des activités pour les travailleurs, le Conseil d'administration, les réunions, les manifestations régionales et les bureaux de pays de l'OIT offrent un cadre de base approprié à cette fin.
42. Pour être une référence en matière de connaissances sur les questions relatives au travail, l'OIT devra adopter une approche prospective de la recherche et se concentrer sur son action normative. Elle devra également continuer de faire preuve de souplesse et trouver un équilibre entre les activités de recherche menées en réponse aux demandes des mandants et ses propres initiatives en matière de recherche, de manière à renforcer son influence sur la scène mondiale. Pour répondre aux préoccupations relatives à la technologie et à la formation, l'OIT doit renforcer les capacités des Etats Membres en matière de statistiques par l'intermédiaire des bureaux nationaux de statistique. A ce sujet, il a été dûment pris note des observations formulées par le groupe de l'Afrique. Le Département de la gestion de l'information et des technologies met au point des plates-formes améliorées pour assurer plus intelligemment et plus largement la diffusion de l'information collectée. Les Etats Membres seront également informés des activités de recherche et de leurs résultats dans le cadre de réunions régionales ainsi qu'au niveau des pays. Les examens par les pairs sont effectivement volontaires et ne sont qu'un moyen parmi d'autres de mettre en commun les bonnes pratiques; d'autres options seront également envisagées. L'indépendance des recherches est essentielle pour la crédibilité de l'OIT. Le BIT s'appuie sur un groupe chargé de l'examen de la recherche composé d'experts des questions relatives au travail qui sont extérieurs au Bureau pour définir certaines thématiques de recherche. Etant donné les défis que pose l'avenir du travail, il importe non seulement de faire preuve d'innovation, mais aussi de soumettre les méthodes du BIT à la critique d'experts extérieurs. Le Bureau a dûment pris note de la nécessité de continuer de renforcer son influence, aussi bien sur le plan économique que sur le plan normatif, dans le monde de la recherche.
43. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit qu'il faut clarifier la nature du document: s'agit-il d'une stratégie proprement dite ou de la description d'une stratégie? Le Bureau pourrait-il présenter des propositions prospectives auxquelles ACT/EMP pourrait réagir promptement? Les employeurs prennent dûment note du soutien général qui a été exprimé en faveur du projet de décision pendant la discussion, mais ils souhaiteraient poursuivre le dialogue sur le sujet.
44. *La représentante du Directeur général* dit que le Bureau travaille actuellement à l'établissement de son programme de recherche pour la période biennale suivante ainsi qu'à la détermination des moyens d'entrer en relation avec les mandants aux niveaux régional et national. Le document à l'examen contient donc une stratégie en trois volets dont les projets sont encore en cours d'élaboration. Les mandants peuvent assurément explorer de nouvelles voies, mais ce n'est pas pour autant que des chercheurs indépendants ne seront pas consultés. Ceux-ci ont un rôle à jouer dans l'élaboration de projets de recherche spécifiques, et certaines méthodes de recherche sont fondamentales pour l'indépendance de l'Organisation.

45. *Le porte-parole du groupe des employeurs* accueille favorablement la proposition tendant à poursuivre le dialogue avec les différents secrétariats, représentants et groupes, dont il estime qu'elle répond de manière satisfaisante aux préoccupations exprimées.

## Décision

46. *Le Conseil d'administration a approuvé la Stratégie en matière de connaissances 2018-2021 présentée aux paragraphes 11 à 37 du document GB.331/PFA/4 et a demandé au Directeur général de tenir compte de ses orientations dans la mise en œuvre de cette stratégie.*

(Document GB.331/PFA/4, paragraphe 45.)

## Cinquième question à l'ordre du jour

### Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information 2018-2021

(GB.331/PFA/5)

47. *Le porte-parole du groupe des employeurs* déclare que l'infrastructure informatique devait être modernisée pour faciliter la coordination entre le siège et les bureaux extérieurs. L'accès aux fichiers sur le réseau demeure un problème important, et le fait que le personnel des bureaux extérieurs n'ait pas toujours accès aux dispositifs mobiles du Bureau représente un risque pour la sécurité. Les bases de données, les sites SharePoint et la fonction de recherche du site Web de l'Organisation devraient être améliorés. Une mise en œuvre réussie de la stratégie passera nécessairement par une formation efficace du personnel et des utilisateurs. L'orateur demande des informations sur les éléments qui ont servi de base au calcul du montant de 9 millions de dollars des Etats-Unis (dollars E.-U.) qu'il est proposé de verser au Fonds pour les systèmes informatiques à chaque période biennale et des précisions sur les avantages que présente la réactivation de ce fonds du point de vue de la gestion financière. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
48. *Le porte-parole du groupe des travailleurs* demande un complément d'information sur les aspects suivants de la stratégie: le type de projets à grande échelle recommandés dans le cadre de l'examen des processus opérationnels; la situation actuelle d'IRIS, les plans futurs du Bureau pour ce système, le coût estimatif de sa mise à jour et de toute activité menée dans le cadre de l'examen des processus opérationnels en vue d'en évaluer l'efficacité; la politique de recyclage du matériel obsolète; et les parties prenantes extérieures avec lesquelles des partenariats seraient établis. Il est certes important de pouvoir accéder au réseau de l'OIT depuis des terminaux mobiles, mais il ne faut pas pour autant oublier la nécessité de préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée; à cet égard, la protection des données et de la vie privée devrait être une priorité. Les travailleurs se félicitent d'apprendre que le déploiement d'IRIS en Asie et en Afrique touche à sa fin. Dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie, le Bureau devrait consulter le personnel et assurer toutes les formations qui pourraient être nécessaires. Dans les documents futurs, il serait préférable d'utiliser la terminologie du BIT, comme le mot «département» au lieu d'«unité administrative». Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
49. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Cameroun estime que le Bureau devrait continuer à proposer un ensemble d'outils informatiques propres à assurer la diffusion harmonieuse de l'information et un accès instantané aux données, car cela ne peut que contribuer à promouvoir le dialogue social. Le personnel qui

travaille sur ces outils devrait bénéficier d'une formation continue. Des progrès satisfaisants ont été réalisés dans le cadre des stratégies informatiques précédentes, mais ces efforts devraient se poursuivre pour promouvoir une utilisation plus étendue des outils informatiques. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.

- 50.** *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, un représentant du gouvernement du Paraguay indique qu'il est important d'assurer la sécurité des données et la souplesse des processus de travail et des communications dans un environnement en mutation rapide. Une gouvernance plus efficace fondée sur une compréhension claire des besoins des mandants et de ceux du Bureau permettrait une meilleure gestion des ressources; les ressources existantes devraient être réorganisées. Pour prévenir les cyberattaques, tous les services informatiques en nuage devraient être adaptés à l'utilisation à laquelle ils sont destinés et faire l'objet, avant leur mise en place, d'une évaluation pour déterminer s'ils répondent bien aux besoins de l'Organisation. L'accès au site Web, à l'Intranet et au réseau de l'Organisation devrait être amélioré afin d'offrir aux utilisateurs une bande passante adéquate et une plus grande capacité de téléchargement. Il est appréciable que les contenus supplémentaires propres aux pays émanant de sources comme NATLEX, IRIS, Labordoc et *i-Track* soient plus largement utilisés et mieux protégés. Le Bureau devrait poursuivre la numérisation de la présentation en ligne des rapports pour NORMES, du dépôt en ligne des plaintes et des réclamations et de la gestion des demandes d'assistance adressées par les mandants tripartites. Le GRULAC a pris note de l'estimation des coûts afférents au renouvellement du matériel et des logiciels ainsi que des critères appliqués pour déterminer le cycle de remplacement. Il est essentiel que la stratégie parte du principe que toutes les mesures prises dans ce cadre doivent aider l'Organisation à réaliser les objectifs de développement durable, les sept initiatives du centenaire et les cibles spécifiques définies au niveau des pays. Le GRULAC appuie le projet de décision.
- 51.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement de la Turquie indique que les membres n'ont disposé que de peu de temps pour étudier le document, du fait de sa publication tardive. En outre, il s'agit non pas d'une présentation de la stratégie dans son intégralité, mais d'un résumé analytique suivi par une partie consacrée à l'utilisation du Fonds pour les systèmes informatiques puis d'un descriptif des résultats attendus. Une approche plus cohérente des documents stratégiques est souhaitable. Les trois résultats, et les produits correspondants, sont appropriés et constituent un axe central de la stratégie. Toutefois, l'indicateur 1.1 semble être de nature subjective et ne permettrait peut-être pas une évaluation exacte de l'utilité des outils, systèmes et applications. En ce qui concerne l'indicateur 2.3, l'orateur demande de plus amples précisions sur la manière dont il sera tenu compte du risque évoqué dans le document au sujet de l'archivage des documents sous forme électronique qui n'est pas toujours possible pour des raisons juridiques et de conformité à la législation internationale.
- 52.** La mise en œuvre réussie de la stratégie dépendra de l'application des enseignements tirés des stratégies précédentes. Une planification rigoureuse s'impose pour garantir que les systèmes, les dispositifs et les logiciels les plus récents produiront les résultats souhaités, et il faut éviter que certains matériels, logiciels et services ne fassent double emploi. L'orateur souhaite savoir si le montant de 47 882 137 dollars E.-U. alloué à la gestion des technologies de l'information dans le budget pour 2018-19 comprend le montant de 9 millions de dollars E.-U. qu'il est proposé de verser au Fonds pour les systèmes informatiques à chaque période biennale et, dans la négative, quelle sera la source de ce financement pour la prochaine période biennale. Lorsqu'il examinera le montant de la dotation future destinée à ce fonds, le Bureau devrait communiquer au Conseil d'administration les informations suivantes: les plans prévus pour recouvrer certains coûts informatiques dans le cadre de projets financés sur des ressources extrabudgétaires; une analyse de rentabilité détaillée et une analyse coûts-avantages des résultats de la stratégie; les dépenses qu'il est envisagé de

consacrer aux matériels, aux logiciels et aux projets; les économies qui seront réalisées grâce à la mise en œuvre de la stratégie; une évaluation détaillée des projets non financés; et enfin les mesures prévues pour réduire les coûts, y compris la fourniture de services depuis des lieux à bas coûts et l'établissement de partenariats avec les institutions des Nations Unies. La mesure consistant à retarder ou à ne pas effectuer les travaux recommandés afin de faire des économies n'est pas souhaitable. Certains risques associés à la réalisation des résultats doivent être supprimés ou limités et ils appellent donc des mesures immédiates à cette fin. Il s'agit en particulier des risques liés à l'interruption de services, à la formation du personnel et à la détention et à la perte d'informations. L'orateur demande au Bureau de présenter régulièrement des rapports d'activité sur ces questions au Conseil d'administration. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.

- 53.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la gestion de l'information et des technologies), répondant aux questions soulevées, indique que la dotation de 9 millions de dollars E.-U. qu'il est prévu de verser au Fonds pour les systèmes informatiques à chaque période biennale suffirait pour couvrir les besoins au titre de la mise en œuvre de la stratégie qui durera quatre ans. Les coûts des initiatives ont été calculés séparément, et le Bureau pourrait en fournir une estimation ventilée. Il est important de disposer d'un fonds de ce type afin de pouvoir assurer une planification stratégique déterminée par les besoins et non par les contraintes d'un cycle de deux ans. En outre, la négociation de commandes portant sur de larges volumes et sur une longue période permet de bénéficier de remises, de réaliser des économies de temps et de ressources dans le cadre du processus de passation des marchés et de réduire les frais administratifs généraux.
- 54.** Outre le remplacement des technologies redondantes, le maintien en état de marche des systèmes plus anciens est essentiel afin d'assurer la continuité des services, deux impératifs auxquels la stratégie permet de répondre en parallèle de manière plus efficace qu'auparavant. Les projets d'investissements, qui seraient financés par la dotation de 9 millions de dollars E.-U. (par période biennale) visée dans la stratégie, porteraient notamment sur la gestion des documents électroniques et le remplacement du site Web et de l'Intranet de l'Organisation. Afin de faciliter le travail effectué à partir de différents appareils mobiles, la stratégie prévoit de mettre en place une politique AVEC (Apportez votre équipement personnel de communication) et un logiciel de gestion des dispositifs mobiles pour assurer la protection des données officielles de l'Organisation sur des dispositifs mobiles privés. Afin d'atténuer les risques d'attaques informatiques, le contrôle des demandes d'accès au réseau contribuerait également à garantir que tout dispositif mobile connecté à l'environnement de travail serait pleinement conforme aux normes et aux exigences de l'Organisation en matière de sécurité.
- 55.** L'examen des processus opérationnels a permis de mettre en évidence 119 initiatives, dont l'automatisation et l'amélioration dépendent des technologies de l'information. Ces initiatives ont été intégrées à la stratégie.
- 56.** En ce qui concerne IRIS, la dernière mise à jour importante a eu lieu en 2012. Les processus d'IRIS ont également fait l'objet d'une évaluation dans le cadre de l'examen des processus opérationnels. L'intervenant indique que le déploiement d'IRIS dans les régions sera achevé avant la fin de la période biennale 2018-19.
- 57.** Pour ce qui est du recyclage du matériel, les ordinateurs qui ne sont plus sous garantie sont généralement remplacés et donnés. Pour aller dans le sens d'une OIT respectueuse de l'environnement, le Bureau veille à se doter de machines économes en énergie, développe l'informatique en nuage, met en œuvre une politique de dématérialisation des documents, modernise le matériel qui gère l'alimentation électrique du centre de données et prend des dispositions à l'appui du télétravail. Environ 90 pour cent des composants du matériel

informatique sont recyclables, et le Département de la gestion des locaux supervise le processus de recyclage.

58. S'agissant des grands projets informatiques, le Bureau veille à ce que des fonds suffisants aux fins des activités liées à la gestion du changement (y compris la formation), à l'assistance et à la communication soient inclus dans le coût total de propriété et le budget des projets. En règle générale, les grands projets ont des coûts informatiques relativement faibles par rapport à leurs coûts de formation et de gestion du changement.
59. Au sujet de l'archivage électronique des données, le Bureau du Conseiller juridique, le Département du développement des ressources humaines et l'unité de la sécurité informatique exercent une diligence raisonnable pour garantir le cryptage et la sécurité de toutes les données archivées dans le nuage ou hors site. L'archivage hors site des données de l'OIT est autorisé uniquement dans les pays qui respectent les privilèges et immunités des Nations Unies.
60. *Le porte-parole du groupe des employeurs* estime qu'il serait peut-être nécessaire de réexaminer les dispositions réglementaires régissant le budget ordinaire, étant donné que la création d'un fonds spécial pour chaque stratégie ou activité mise en œuvre sur plusieurs périodes biennales pourrait aboutir à une situation chaotique. L'intervenant est d'avis que ce type de situation devrait pouvoir être traité dans le cadre du budget ordinaire. Ayant exprimé cette réserve, l'intervenant appuie l'adoption du projet de décision.

## Décision

### 61. *Le Conseil d'administration:*

- a) *a approuvé la stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information 2018-2021, en tenant compte des opinions exprimées lors des débats;*
- b) *a approuvé, sur le principe, la réactivation du Fonds pour les systèmes informatiques, la contribution biennale qui doit être fixée dans le cadre des futures discussions sur le programme et budget, ainsi que la mise en œuvre de ladite stratégie, qui devra être adaptée en fonction du niveau de financement disponible.*

(Document GB.331/PFA/5, paragraphe 76.)

## Sixième question à l'ordre du jour

### Autres questions financières

### Dispositions financières pour la rénovation des locaux du Bureau de pays de l'OIT pour le Brésil ([GB.331/PFA/6/1](#))

62. *Le porte-parole du groupe des travailleurs* convient que la rénovation des locaux actuels du bureau de pays de l'OIT est la meilleure solution en ce qu'elle permettrait de résoudre tous les problèmes techniques, d'améliorer les conditions de travail et de sécuriser le bâtiment. Le groupe des travailleurs appuie par conséquent le projet de décision.



63. *Le porte-parole du groupe des employeurs* indique que les locaux existants ne sont plus conformes aux normes élémentaires en matière de fonctionnalité et nécessitent régulièrement des travaux de réparation onéreux qui viennent perturber le fonctionnement du bureau de pays. Des quatre options, la rénovation (pour un coût de 1,61 million de dollars des Etats-Unis (dollars E.-U.)) présente le double avantage de rendre les locaux fonctionnels, pleinement conformes aux normes minimales de sécurité opérationnelle des Nations Unies et plus économiques quant à leur fonctionnement et leur entretien, tout en permettant de préserver un bâtiment conçu par un architecte prestigieux. Le groupe des employeurs appuie par conséquent le projet de décision.
64. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ouganda indique que le groupe de l'Afrique note que les coûts de la rénovation proposée pourront être financés par le budget ordinaire et qu'il appuie par conséquent le projet de décision.
65. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni demande pourquoi le personnel du bureau ne pourrait pas être installé dans les locaux de la Maison des Nations Unies à titre permanent. Dans l'hypothèse où la rénovation serait absolument nécessaire, il serait utile de savoir si d'autres sources de financement ont été recherchées et si l'OIT dispose d'une structure de gouvernance pour le financement des projets d'équipement. Le calcul des coûts du projet n'inclut pas de provision en cas d'imprévus. Le groupe des PIEM n'est pas en mesure de soutenir le financement du projet proposé, pas plus que tout dépassement de coûts y afférents, moyennant une augmentation des contributions fixées. Relevant que la rénovation supposerait d'utiliser 14 pour cent du Fonds pour le bâtiment et le logement, l'intervenante demande comment ce fonds est réapprovisionné, quel est son niveau optimal compte tenu du projet de rénovation en cours au siège et, enfin, si son utilisation aurait une incidence sur le budget des travaux de rénovation du bâtiment du siège.
66. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme) déclare que l'espace provisoirement disponible à la Maison des Nations Unies est aménagé dans des containers et ne saurait convenir à un bureau de pays de l'OIT sur le long terme. Au début de 2017, le Bureau a mis en place un dispositif de gouvernance pour tous les travaux de rénovation et d'amélioration des bureaux extérieurs, dont l'orateur assume la présidence avec des représentants du Département de la gestion des locaux, du Département des finances et du Bureau du Conseiller juridique, afin d'exercer un droit de regard général et de veiller à la supervision des projets au niveau local. Dans le cas du bureau de Brasilia, il ressort des inspections réalisées et des avis d'experts que le bâtiment est en très mauvais état. En outre, le report des travaux de rénovation entraînerait inévitablement un surcoût.
67. *Un représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances) indique que le Fonds pour le bâtiment et le logement est financé sur une base biennale à partir de deux sources: quelque 300 000 dollars E.-U. au titre de la partie I du budget ordinaire pour couvrir les coûts d'entretien non prévus et quelque 3 millions de dollars E.-U. au titre de la partie IV du budget ordinaire pour couvrir des travaux de rénovation ou de réaménagement à long terme. Si elle est approuvée, la rénovation du Bureau de Brasilia n'aura pas d'incidence sur les travaux de rénovation du bâtiment du siège, pour lesquels le Conseil d'administration a prévu un financement à part qui ne relève pas de la partie non engagée du Fonds pour le bâtiment et le logement.
68. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni déclare qu'à la lumière des réponses fournies par le Bureau le groupe des PIEM est en mesure d'accepter le projet de décision.

## Décision

**69. *Le Conseil d'administration a autorisé l'utilisation du Fonds pour le bâtiment et le logement pour financer le solde des coûts de la rénovation des locaux du Bureau de pays de l'OIT pour le Brésil, qui était estimé à 1,15 million de dollars E.-U.***

(Document GB.331/PFA/6/1, paragraphe 8.)

## Segment relatif aux audits et au contrôle

### Septième question à l'ordre du jour

#### **Comité consultatif de contrôle indépendant: mandat révisé (GB.331/PFA/7)**

- 70.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* note avec satisfaction que des consultations informelles se sont tenues pendant l'élaboration de la proposition de mandat révisé du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI), qui figure à l'annexe du document GB.331/PFA/7. Le groupe des travailleurs souscrit aux révisions proposées et appuie le projet de décision. En particulier, il accueille avec satisfaction le texte supplémentaire figurant au paragraphe 17 du texte proposé, qui vise à renforcer l'indépendance du CCCI, la disposition prévoyant que les membres du Conseil d'administration et les Etats Membres doivent être informés du processus de recrutement, notamment de la publication des avis de vacance de poste, et la disposition prévoyant de continuer de faire appel à un consultant extérieur pour examiner tous les dossiers de candidature, malgré les coûts que cela entraîne. Il faut fournir de plus amples renseignements sur les types de réclamations, de dommages ou de pertes qui pourraient découler de la nouvelle disposition relative à l'immunité.
- 71.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que le texte proposé renforce l'indépendance des membres du CCCI, réduit encore le risque de conflits d'intérêts et rationalise le processus de recrutement. Il note avec satisfaction qu'il a été tenu compte de la plupart des observations faites par le groupe des employeurs au cours des consultations informelles, notamment en ce qui concerne le maintien de la disposition prévoyant de continuer de faire appel à un consultant extérieur pour examiner les dossiers de candidature et établir une liste restreinte de candidats, malgré les coûts induits. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
- 72.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Mauritanie souligne l'importance du rôle consultatif joué par le CCCI et reconnaît qu'il est nécessaire de revoir le processus de sélection avant de le lancer en 2018. Il importe de faire fond sur les pratiques optimales en vigueur dans d'autres organisations des Nations Unies. Le groupe de l'Afrique espère que tous les membres du CCCI continueront d'être tenus de signer une déclaration annuelle d'indépendance. Il appuie le projet de décision.
- 73.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement de la Finlande remercie le Bureau d'avoir tenu des consultations informelles bien gérées pendant la phase d'élaboration du texte et note avec satisfaction que le texte proposé reflète la plupart des observations faites par le groupe des PIEM. Celui-ci approuve la proposition tendant à continuer d'engager un consultant extérieur pour examiner les dossiers de candidature et établir une liste restreinte de candidats

afin de garantir un processus aussi fiable que possible. La valeur ajoutée du CCCI ne se concrétise que si ses recommandations sont mises en œuvre. L'oratrice se félicite qu'une clause d'indemnisation ait été ajoutée au paragraphe 39, mais propose de supprimer la première phrase de ce paragraphe, qui est trop détaillée. En outre, rappelant que la fonction éthique à l'OIT exige la même indépendance que la fonction d'audit interne, elle propose d'ajouter une nouvelle disposition après le paragraphe 3 g), libellé comme suit: «le CCCI est consulté et peut donner des avis sur le comportement professionnel, la nomination et/ou la révocation du responsable de l'éthique».

74. *Un représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances), après avoir remercié les membres du Conseil d'administration qui ont pris part aux consultations informelles, ce qui a aidé le Bureau à établir un document qui reflète leurs attentes, dit que la première phrase du paragraphe 39 sera supprimée. En ce qui concerne la proposition d'ajouter une nouvelle disposition après le paragraphe 3 g), il explique que, lors de la révision du mandat, le Bureau a notamment examiné comment la question de l'éthique était traitée dans le mandat d'autres organisations des Nations Unies. Comme cela se fait dans d'autres organisations, le mandat du CCCI prévoit déjà le respect des règles et la probité, fait expressément référence à la conduite éthique et prévoit la participation du responsable de l'éthique aux réunions périodiques du CCCI. Le mandat révisé proposé renforce le rôle du CCCI en matière d'éthique, en faisant expressément référence au responsable de l'éthique. Le CCCI a des échanges réguliers avec le responsable de l'éthique et fait des observations à ce sujet dans ses rapports au Conseil d'administration. Il s'entretient en outre régulièrement avec le Directeur général et lui donne des avis sur tous les aspects de son mandat, y compris l'éthique. Le mandat des organes équivalents d'autres organisations des Nations Unies, à une seule exception près, ne s'étend pas à la nomination, à la révocation ou à l'évaluation du comportement professionnel du responsable de l'éthique. Au BIT, la fonction éthique est assumée à temps partiel par un fonctionnaire en poste, qui l'exerce indépendamment d'autres fonctions et relève directement du Directeur général. Le Bureau estime que le rôle joué par le CCCI en matière d'éthique est un aspect important de son mandat, mais, compte tenu des considérations ci-dessus, il n'est pas certain que la proposition du groupe des PIEM soit pratique ou apporte une valeur ajoutée. Cela dit, étant donné que le CCCI est un organe du Conseil d'administration, son mandat doit refléter les besoins de celui-ci.

75. *Le Président* relève que le Conseil d'administration souhaite accepter la proposition de supprimer la première phrase du paragraphe 39 de la proposition de mandat révisé et qu'il ne souhaite pas accepter la proposition d'ajouter une disposition après le paragraphe 3 g).

## Décision

76. ***Le Conseil d'administration a approuvé le mandat révisé du Comité consultatif de contrôle indépendant, dont le texte figure à l'annexe du document GB.331/PFA/7, suite à la suppression de la première phrase du paragraphe 39 du mandat.***

(Document GB.331/PFA/7, paragraphe 6, tel que modifié.)

## Huitième question à l'ordre du jour

### Rapport d'évaluation annuel 2016-17

(GB.331/PFA/8)

77. *Le porte-parole du groupe des employeurs*, notant que le rapport est long et technique, propose qu'à l'avenir le Bureau présente les informations bien avant la session et de telle sorte qu'elles soient plus faciles à lire, et il envisage de tenir des consultations informelles pour expliquer les idées figurant dans le rapport. Soulignant l'importance de l'évaluation à l'appui des activités du BIT pour ce qui est de renforcer l'obligation de rendre des comptes quant aux résultats, il note que, s'il y a eu des améliorations notables en ce qui concerne la performance de la gestion axée sur les résultats, les insuffisances des systèmes de suivi et d'établissement de rapports continuent de susciter des préoccupations. L'orateur prend acte des efforts faits par le Bureau pour associer davantage les mandants aux processus d'évaluation, mais note que nombre de ces mandants se heurtent à des difficultés concernant leur capacité de mettre en œuvre les recommandations découlant des évaluations et qu'il faut faire davantage pour les faire participer dès le stade de la conception des projets. Les mesures que la direction a prises pour donner suite aux évaluations sont un bon moyen de mettre en évidence son attachement à la gestion axée sur les résultats. Dans le cas des recommandations découlant des évaluations qui n'ont été que partiellement mises en œuvre ou qui n'ont fait l'objet d'aucune mesure, le Bureau devrait continuer d'assurer la liaison avec les directeurs concernés afin de suivre les progrès réalisés et d'analyser les raisons pour lesquelles aucune mesure n'est prise. Notant avec satisfaction que les capacités des mandants et des fonctionnaires du BIT de participer aux processus d'évaluation ont été scrupuleusement développées par des activités de formation, l'orateur dit qu'il sera utile de vérifier si les mandants appliquent les connaissances acquises au-delà de leur collaboration immédiate avec l'OIT.
78. Se référant à la recommandation 2, l'orateur dit que les idées qui y figurent semblent constituer une bonne pratique pour ce qui est d'offrir des possibilités d'apprentissage et de mieux orienter les interventions et activités restantes des projets à budget élevé. Relevant qu'il est nécessaire de trouver un juste équilibre entre le suivi et la mise en œuvre, il demande si ces exercices seront indépendants ou internes. Il faut redoubler d'efforts pour faire mieux connaître et rendre plus accessibles les connaissances et les données produites dans le cadre des projets, faciliter l'apprentissage mutuel, permettre aux nouveaux projets de faire fond sur les bonnes pratiques et réduire les doubles emplois dans les activités futures. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
79. *La porte-parole du groupe des travailleurs* convient que le rapport est difficile à assimiler, mais note qu'il donne des informations intéressantes sur les progrès que le Bureau d'évaluation a faits pour ce qui est de mettre en place une fonction d'évaluation solide et aboutie. Elle encourage le Bureau d'évaluation à continuer de renforcer la capacité des organisations de travailleurs de suivre et d'évaluer les progrès réalisés dans la mise en œuvre des objectifs de développement durable (ODD) au niveau des pays. En ce qui concerne le résultat 1, et en particulier l'amélioration de l'efficacité du Comité consultatif d'évaluation, elle souligne que, si des membres extérieurs doivent être intégrés au comité, ils devront bien connaître les activités du BIT, notamment les normes internationales du travail et la structure tripartite. Le groupe des travailleurs appuie les thèmes proposés pour les évaluations prévues pendant la période 2018-2020 ainsi que le renouvellement des consultations avec les mandants car, selon toute probabilité, le faible nombre de réactions particulières reçues en 2017 était dû au fait que l'exercice avait été conduit pendant la période des vacances d'été en Europe. Il reconnaît que les évaluations de haut niveau devraient coïncider avec les cycles généraux programmatiques et budgétaires afin de garantir que des ressources sont disponibles pour le suivi. Il salue les progrès importants faits dans la mise en place d'une

fonction d'évaluation indépendante en vue de l'étape biennale 1.3 et convient qu'il est nécessaire de créer un système intégré de planification des évaluations, de mieux tirer parti des conclusions des évaluations et d'améliorer les méthodes d'évaluation, afin de refléter plus pleinement le mandat normatif et la structure tripartite de l'OIT. Le groupe des travailleurs note que le projet de nouvelle politique d'évaluation figurant à l'annexe du rapport fait fond sur la politique de 2005 et tient compte des conclusions de la deuxième évaluation indépendante de la fonction d'évaluation du BIT couvrant la période 2011-2016, et il approuve la recommandation 1.

- 80.** En ce qui concerne le résultat 2 au regard de l'étape biennale 2.1, la porte-parole du groupe des travailleurs note que les organisations de travailleurs en particulier subissent de fortes pressions au niveau national pour assurer le suivi des évaluations. Pour ce qui est de l'étape biennale 2.2, elle accueille avec satisfaction la collaboration entre le Bureau d'évaluation et le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin) et soutient la nécessité de réaliser davantage d'évaluations groupées pour améliorer l'axe stratégique et la qualité ainsi que les modifications apportées par le Bureau d'évaluation à ses outils d'évaluation de la qualité. En ce qui concerne le résultat 3 au regard de l'étape biennale 3.1, elle prend note avec satisfaction de la proposition d'élaboration d'un outil de diagnostic destiné à améliorer le caractère évaluable des programmes par pays de promotion du travail décent dans le contexte des ODD, ajoutant qu'il devait être assorti d'une formation dûment ciblée pour les mandants. Le groupe des travailleurs souhaiterait savoir combien, sur les 1 052 personnes formées à l'évaluation sur la période 2010-2017, étaient des représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements, respectivement. En ce qui concerne l'étape biennale 3.2, le groupe des travailleurs invite le Bureau à rendre plus conviviaux ses systèmes d'évaluation des connaissances. L'oratrice accueille avec satisfaction les modifications apportées aux systèmes et aux outils de gestion axée sur les résultats et leur intégration dans les propositions de programme et de budget 2016-17 et 2018-19.
- 81.** En ce qui concerne la partie II du document, l'oratrice relève avec préoccupation que la prise en considération des questions relatives à l'égalité hommes-femmes dans la conception des projets de coopération pour le développement n'a été que partiellement satisfaisante. Lorsqu'il traite cette question, le BIT doit veiller à ce que les mandants soient davantage associés à la conception et à la mise en œuvre des projets. Pour ce qui est de la performance du BIT, l'oratrice note que, dans près d'un tiers des projets, des améliorations se révèlent nécessaires pour que les projets comportent des processus tripartites, qu'à peine 45 pour cent des projets sont dotés des fonds requis pour financer la réalisation d'une étude d'évaluabilité après leur lancement, que le nombre d'études menées est minimal et qu'une seule de ces études a donné lieu à un suivi. Le groupe des travailleurs appuie donc la recommandation 2, en particulier la proposition tendant à entreprendre des études d'évaluabilité pour les projets à budget élevé. Il appuie le projet de décision figurant au paragraphe 100.
- 82.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Mauritanie dit qu'une évaluation régulière est la meilleure base pour garantir une bonne gouvernance et assurer la transparence. Les conclusions de l'évaluation devraient servir davantage à orienter les stratégies et les plans d'action de l'Organisation. Cela étant, il faudrait faire un effort particulier pour que les procédures d'évaluation n'excèdent pas les moyens disponibles et soient plus brèves que celles dont il est rendu compte dans le rapport. Le groupe de l'Afrique accueille avec satisfaction toutes les mesures d'évaluation adoptées au cours de la période biennale 2016-17 et soutient le projet de décision.
- 83.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement de la Finlande prend note avec satisfaction de la meilleure utilisation de l'évaluation par la direction et les mandants de l'OIT et de l'amélioration de l'efficacité du Comité consultatif d'évaluation. Le groupe des PIEM attend avec intérêt de discuter de la stratégie d'évaluation en mars 2018. L'oratrice demande au bureau comment

les évaluations pourraient être améliorées afin d'éclairer des éléments particuliers du Plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021 en ce qui concerne la poursuite, le renforcement ou l'arrêt d'activités, comme indiqué au paragraphe 14. Le projet de nouvelle politique d'évaluation, qui est le bienvenu, ne devrait pas seulement promouvoir l'utilisation des conclusions tirées de l'évaluation et l'emploi de méthodes qui tiennent compte de la nature normative et de la structure tripartite de l'Organisation, mais devrait aussi être mis en conformité avec le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et avec la version révisée des *Normes et règles d'évaluation* du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (GNUE). A l'évidence, le succès d'une politique dépend de la coopération avec le GNUE et d'autres réseaux extérieurs.

- 84.** Dans le cadre de l'amélioration et de l'élargissement de l'utilisation des évaluations décentralisées pour la gestion, le Bureau doit être réactif aux politiques des donateurs et à leurs obligations en matière d'information et de transparence lorsqu'elles diffèrent de ses propres pratiques harmonisées, surtout dans le cas de nouveaux partenariats. Les évaluations externes peuvent présenter l'avantage de libérer des ressources pour d'autres évaluations. Néanmoins, le contrôle de la qualité est essentiel dans toutes les évaluations, qui doivent être menées et achevées en temps voulu pour contribuer efficacement à l'apprentissage institutionnel.
- 85.** L'accent mis sur le renforcement du sentiment d'appartenance et d'une culture de l'évaluation ainsi que sur l'amélioration des connaissances, des compétences et des outils pour accroître la capacité d'évaluation est louable. Pour ce qui est de l'évaluation de l'efficacité et des résultats du BIT, il est essentiel que la politique d'évaluation et le Bureau en général corrigent les insuffisances recensées par les méta-études en ce qui concerne le genre, l'orientation stratégique, le suivi et la participation des mandants. Le groupe des PIEM est favorable à ce qu'une évaluation de la politique d'évaluation soit menée dans cinq ans et note que, comme la précédente, cette évaluation devra être externe. Il appuie les recommandations 1 et 2 ainsi que le projet de décision et espère que le Bureau les appliquera, de même que les recommandations en suspens des années précédentes.
- 86.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* félicite le Bureau de l'efficacité de ses activités d'évaluation au cours de la période biennale 2016-17 et approuve la définition de l'évaluation énoncée au paragraphe 8. Il approuve le projet de nouvelle politique d'évaluation et se dit favorable à ce que les projets à budget élevé fassent l'objet d'une étude d'évaluabilité dans l'année qui suit leur lancement de façon à ce qu'un solide plan de suivi et d'évaluation puisse être établi.
- 87.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Bureau d'évaluation) explique que le rapport à l'examen est effectivement long et contient beaucoup de détails techniques, car il couvre la fin de la stratégie d'évaluation pour 2011-2017, évaluation totalement indépendante de la fonction d'évaluation et de ses résultats, ainsi que l'élaboration d'une nouvelle politique d'évaluation, fondée sur les contributions des mandants et du personnel et conçue pour satisfaire aux normes internationales, y compris la version révisée des *Normes et règles d'évaluation* du GNUE. La prochaine étape consistera à élaborer une stratégie d'évaluation qui sera soumise au Conseil d'administration pour approbation en mars 2018. Cette stratégie d'évaluation pourrait traiter certains des points soulevés par les membres du Conseil d'administration.
- 88.** Une évaluation a en effet pour objectif de produire des conclusions qui influenceront sur les décisions politiques et seront utiles aux utilisateurs. Des progrès ont été réalisés en ce qui concerne l'instauration d'un environnement favorable aux évaluations et une meilleure appréciation de leur valeur intellectuelle, mais il faut redoubler d'efforts à l'échelle du Bureau, notamment au sein du Bureau d'évaluation en mettant l'accent sur l'amélioration de l'utilité des résultats des évaluations. A cette fin, la nouvelle politique a pour objectif

spécifique de concevoir des méthodologies qui associeront plus étroitement les mandants. En outre, le Bureau a fait des efforts considérables pour mieux prendre en compte les théories de changement dans le programme et budget, comme recommandé dans les évaluations. Le paragraphe 14, qui mentionne l'utilisation des résultats de l'évaluation pour réduire ou améliorer des activités, devrait en fait renvoyer au programme et budget et non au plan stratégique.

89. La politique d'évaluation actuelle est suffisamment souple pour tenir compte des besoins des donateurs et du BIT en matière de responsabilisation et d'acquisition de connaissances. Le Bureau d'évaluation s'efforce de synchroniser l'évaluation avec les décisions de principe par l'intermédiaire du Comité consultatif d'évaluation. C'est ainsi que, chaque année, il produit un bilan de tous les enseignements tirés en ce qui concerne le sujet qui doit être examiné dans le cadre d'une discussion récurrente donnée. La capacité des mandants de participer à l'évaluation est importante, et 1 500 mandants ont déjà été formés. Ces chiffres devront probablement augmenter pour que les mandants puissent contribuer davantage au processus d'examen national qui fera partie du mécanisme d'établissement des rapports concernant les ODD. Enfin, l'orateur confirme que les évaluations ont montré qu'il est nécessaire d'améliorer la prise en considération des questions relatives à l'égalité hommes-femmes dans la conception des projets, notamment en ce qui concerne la manière dont les rapports d'évaluation rendent compte des résultats obtenus dans ce domaine important.

## Décision

90. *Le Conseil d'administration a pris note du rapport (document GB.331/PFA/8) et approuvé les recommandations énoncées dans les paragraphes 23 et 99 devant figurer dans le plan d'action glissant du BIT pour la mise en œuvre des recommandations dont il sera rendu compte dans le rapport d'évaluation annuel 2017-18. Il a confirmé également les priorités définies dans le rapport concernant le programme de travail relatif aux évaluations pour 2018-2020.*

(Document GB.331/PFA/8, paragraphe 100).

## Neuvième question à l'ordre du jour

### Evaluations de haut niveau des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent (GB.331/PFA/9)

91. *La porte-parole du groupe des travailleurs, prenant note des résultats de l'évaluation indépendante de la stratégie et des mesures de l'OIT consacrées à la création et à l'extension de socles de protection sociale (2012-2017), présentés dans la partie I du document, salue la grande pertinence des travaux menés par le BIT sur cette question. Toutefois, il faudra poursuivre les efforts visant à mieux prendre en compte les questions d'égalité entre hommes et femmes au niveau national. Il serait également judicieux que le Bureau accorde une attention particulière aux travailleurs de l'économie informelle, aux travailleurs domestiques et aux travailleurs de l'économie numérique. Le groupe des travailleurs souscrit à la recommandation 1, mais estime qu'il conviendrait de porter à la connaissance des partenaires sociaux des pratiques novatrices dont ils puissent se servir pour renforcer leurs capacités. Il est favorable à l'adoption d'une approche plus programmatique de la réduction*

des coûts, qui est préconisée dans la recommandation 2, et considère que les théories explicites du changement étayant les projets du BIT devraient montrer en quoi ces projets se distinguent des interventions des autres organismes des Nations Unies. Le groupe des travailleurs approuve la recommandation 5 et demande en particulier que les considérations relatives à l'égalité entre hommes et femmes soient prises en compte dans les analyses contextuelles, ainsi que dans les cibles et les indicateurs. Il se félicite que le Bureau s'engage à diriger des partenariats qui défendent les valeurs et principes de l'OIT en vue de l'instauration d'une protection sociale fondée sur les droits, à un moment où le Fonds monétaire international favorise des stratégies qui vont à l'encontre d'une couverture universelle. Le groupe des travailleurs accueille donc avec satisfaction la création du Social Protection, Freedom and Justice for Workers Network (Réseau pour la protection sociale, la liberté et la justice pour les travailleurs) le 24 octobre 2017.

92. Pour ce qui est des résultats de l'évaluation indépendante des activités sur le terrain et de la structure extérieure de l'OIT (2010-2016), présentés dans la partie II du document, le groupe des travailleurs note avec satisfaction qu'une méthode participative consistant à recueillir l'avis des mandants a été utilisée pour l'évaluation. Il souhaiterait que l'élaboration de cadres de collaboration destinés à des groupes de pays qui est proposée par le Bureau pour donner suite à la recommandation 1 soit menée de façon tripartite. S'il est vrai que l'égalité entre hommes et femmes et la lutte contre la discrimination requièrent une attention accrue, d'autres éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques doivent aussi être pris en compte. En ce qui concerne la recommandation 2, il serait utile d'avoir des informations sur l'incidence que la réforme menée au sein du système des Nations Unies pourrait avoir sur les services extérieurs. A propos de la recommandation 3, outre l'amélioration des services fournis aux mandants dans les pays où l'OIT n'est pas résidente, d'autres moyens devraient être étudiés pour appuyer les bureaux desservant un grand nombre de pays. Le groupe des travailleurs souscrit à la recommandation 4, mais, s'agissant de la recommandation 5, estime que l'accès du personnel national à des possibilités de formation devrait être renforcé. Il approuve la recommandation 6 relative à la communication. D'une manière générale, la réforme des structures opérationnelles sur le terrain devrait être plus transparente, et il conviendrait d'échanger de plus amples informations en interne ainsi qu'avec les mandants.

93. Pour ce qui est des résultats de l'évaluation indépendante des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), des stratégies et des actions de l'OIT dans la sous-région du Mékong (2012-2017), présentés dans la partie III du document, le groupe des travailleurs relève avec satisfaction que le suivi et l'évaluation seront renforcés pour donner suite à la recommandation 1. Il serait utile, pour mettre en œuvre la recommandation 2, d'améliorer les capacités des organisations de travailleurs en matière de gestion axée sur les résultats. Quant à la recommandation 6, bien que le Bureau ait déclaré que la collaboration entre les spécialistes du travail décent était déjà bien en place, le groupe des travailleurs a reçu des informations selon lesquelles la coordination et les échanges parmi le personnel travaillant sur différents projets relevant du même secteur étaient limités. Il semblerait donc que, comme le montrent les résultats de l'évaluation, des progrès restent à faire dans ce domaine. A propos de la recommandation 7, le groupe des travailleurs invite le Bureau à accroître la responsabilisation concernant l'égalité entre hommes et femmes, les personnes handicapées et les communautés autochtones. Se fondant sur la Déclaration de Bali, il demande instamment au Bureau d'utiliser les PPTD pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98. En effet, dans de nombreux cas, les organisations de travailleurs ne sont toujours pas considérées comme des partenaires sociaux. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.

94. *Le porte-parole du groupe des employeurs*, s'exprimant à propos de la partie I, souligne l'importance des socles de protection sociale dans la mise en œuvre de la stratégie mondiale du BIT, en ce qui concerne tant l'aide apportée aux pays que la contribution de l'OIT aux



politiques mondiales. Le groupe des employeurs félicite le Bureau d'avoir fait bon usage de ses ressources relativement limitées pour mener des activités de renforcement des capacités. Il soutient l'idée de perfectionner le programme phare de portée mondiale intitulé «Mettre en place des socles de protection sociale pour tous» en facilitant l'accès aux services d'experts. Si certains points faibles relevés au paragraphe 10 doivent être réglés, les ressources limitées de l'OIT doivent toutefois être allouées en priorité aux activités sur le terrain. Dans le même temps, comme l'absence de stratégies globales de renforcement des capacités semble être la principale menace susceptible de remettre en cause les progrès accomplis jusqu'ici, il est essentiel d'améliorer les connaissances et les capacités d'analyse, et le groupe des employeurs souscrit donc pleinement aux recommandations 1, 2 et 7. La recommandation 1 devrait être alignée sur l'indicateur 3.3 du programme et budget pour 2018-19. Les organisations d'employeurs doivent pouvoir participer à la détermination des besoins sur le terrain et dans certaines régions. En ce qui concerne la recommandation 6, l'orateur souhaite savoir quels domaines d'innovation ont suscité des préoccupations et quels risques devraient être évalués.

95. Concernant la partie II du document, qui porte sur l'évaluation des activités sur le terrain et de la structure extérieure de l'OIT, bien que le groupe des employeurs note avec satisfaction que plus des deux tiers des initiatives prévues dans le plan 2014 de mise en œuvre de l'examen des activités sur le terrain, de la structure extérieure et de la coopération technique ont été réalisées, il relève pourtant que les activités sur le terrain et la structure extérieure ne correspondent pas toujours parfaitement aux besoins actuels et futurs et que la situation des pays où l'OIT n'est pas résidente est particulièrement problématique. Les processus de décision concernant la gestion des activités sur le terrain doivent être davantage décentralisés et requièrent une gestion plus efficace des ressources humaines. La lenteur des procédures de recrutement, la multiplication des mandats et l'absence de représentation dans de nombreux pays empêchent le BIT d'assurer la pérennité de ses travaux et la réalisation des résultats attendus. Une flexibilité plus grande dans la gestion des ressources financières et humaines permettrait d'assurer une prise de décisions plus efficace. L'OIT a joué un rôle important à l'appui des activités régionales, en particulier lorsque la décentralisation a fonctionné, et l'orateur salue l'expérience de la région du Maghreb à cet égard. Toutefois, toutes les régions n'ont pas vécu la même expérience positive.
96. Comme l'a montré l'évaluation, il est difficile de savoir dans quelle mesure les propositions de programme et de budget sont fondées sur une évaluation des besoins, puisque les budgets ne changent que légèrement d'une période biennale à l'autre. Une évaluation approfondie des besoins est donc plus que jamais requise, et les mandants devraient pouvoir faire part de leurs besoins dans le cadre de consultations. Le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) évalue les besoins des organisations d'employeurs pour chaque période biennale, et cette approche s'est révélée utile. La fourniture de l'assistance technique devrait être déterminée par la demande plutôt que par l'offre, ce qui n'est pas encore le cas. Le groupe des employeurs appuie donc la recommandation 1, qui préconise de répertorier systématiquement la demande d'activités sur le terrain. Cette initiative devrait faire intervenir tous les mandants, lorsque cela est possible, ainsi que le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et ACT/EMP. La mise en œuvre de la recommandation 2 sur l'intensification des efforts de décentralisation permettra d'alléger les procédures administratives de gestion des ressources et de gagner ainsi en agilité.
97. En ce qui concerne l'évaluation des PPTD dans la sous-région du Mékong, qui figure dans la partie III du document, l'orateur souligne qu'elle a mis l'accent sur une meilleure intégration des programmes en faveur de l'entrepreneuriat et de la création d'entreprises dans les PPTD.
98. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Mauritanie se félicite des stratégies et plans élaborés pour mettre en œuvre la

recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, et espère que les projets mis en place en Afrique pour améliorer l'accès à la justice sociale seront étendus à d'autres pays afin de favoriser la formalisation de l'économie informelle et de faire en sorte que tous les travailleurs bénéficient d'une protection sociale. Les efforts déployés au niveau régional pour mettre en œuvre la recommandation n° 202 devraient être encouragés. Le nombre croissant de PPTD est un élément positif, mais il serait souhaitable que les programmes soient évalués plus régulièrement. Le groupe de l'Afrique salue la qualité de l'évaluation de haut niveau des stratégies et des programmes et soutient le projet de décision.

99. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement du Bangladesh dit que la protection sociale joue un rôle central dans le développement social, économique et politique des pays et qu'il importe par conséquent de renforcer les capacités des mandants, de faire en sorte que les travaux du Bureau correspondent aux besoins et aux priorités définis au niveau national et de mettre en place des partenariats mondiaux efficaces. Les travaux du Bureau devraient donc accorder une attention particulière aux demandes de soutien formulées par les Etats Membres les moins aptes à mobiliser des ressources. La stratégie en matière de protection sociale devrait être mise en œuvre de façon cohérente par le personnel du siège, des bureaux régionaux et des bureaux extérieurs et devrait s'étendre aux travailleurs informels, en particulier dans les pays en développement. Le Bureau devrait concentrer ses efforts sur l'élaboration d'approches de la protection sociale viables à long terme. Le GASPAC attend donc avec intérêt la mise en œuvre au niveau national du programme phare de portée mondiale «Mettre en place des socles de protection sociale pour tous».
100. Les bureaux de pays de l'OIT devraient participer de manière plus efficiente et mieux adaptée aux activités relevant du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement afin d'obtenir des avancées dans la réalisation de l'Agenda du travail décent. Les activités sur le terrain et la structure extérieure de l'OIT devraient pleinement concorder avec les besoins et les priorités nationaux et faciliter le développement des compétences techniques. Faire en sorte que le personnel sur le terrain ait les compétences voulues permettra d'apporter des réponses plus appropriées. De ce fait, le personnel national devrait avoir plus aisément accès aux possibilités offertes en matière de formation, de tutorat, de recherche et de mise en réseau.
101. Malgré les progrès enregistrés dans la sous-région du Mékong pour ce qui est de la mise en œuvre des PPDT, la réduction des ressources financières et humaines consacrées aux activités de l'OIT ayant trait à l'égalité hommes-femmes est un sujet de préoccupation. Le GASPAC appuie par conséquent la recommandation 7 et engage le Bureau à mettre au point des systèmes de responsabilisation efficaces, garantissant que les résultats dans les domaines transversaux sont bien obtenus. Le GASPAC appuie le projet de décision.
102. *Un représentant du gouvernement du Japon* indique que son pays souscrit au projet de décision. S'agissant des activités sur le terrain et de la structure extérieure de l'OIT, la décentralisation devrait faciliter la prise de décisions sur le terrain. Le personnel administratif du siège devrait aller sur le terrain pour s'assurer que les méthodes de gestion du siège y sont effectivement employées. L'OIT devrait encore renforcer sa présence sur le terrain. Il est à espérer que l'évaluation contribuera à rendre les activités sur le terrain plus efficaces et efficaces. Le gouvernement du Japon continuera de contribuer à la coopération pour le développement en mettant l'accent sur la poursuite de la réalisation de l'Agenda du travail décent dans la sous-région du Mékong. Il se félicite de l'intention affichée de veiller à ce que les projets aient des effets durables et engage le Bureau à mettre en œuvre les activités de coopération pour le développement avec plus d'efficacité, sur la base des résultats de l'évaluation.

- 103.** *Un représentant du gouvernement de la Thaïlande* se félicite de l'appui et de l'expertise fournis par l'OIT par l'intermédiaire de ses bureaux, programmes et projets nationaux et régionaux, qui ont joué un rôle décisif dans les progrès accomplis dans son pays en ce qui concerne l'élaboration de la législation et des politiques du travail et le renforcement des capacités institutionnelles. L'orateur compte sur la poursuite du soutien apporté à cet égard. La Thaïlande souscrit au projet de décision.
- 104.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde*, à propos de la partie I, dit que les activités en matière de protection sociale devraient être déterminées dans chaque pays en fonction de la situation socio-économique et des capacités nationales. L'Inde appuie les recommandations 1 et 7 et prend note avec satisfaction de la proposition de mettre en place des programmes ad hoc de développement des capacités en faveur des partenaires sociaux au titre de la recommandation 1.
- 105.** S'agissant de la partie II du rapport, et plus particulièrement de l'évaluation des activités sur le terrain et de la structure extérieure de l'OIT, l'Inde appuie la recommandation 1 visant à répertorier systématiquement la demande d'activités sur le terrain et à élaborer un portefeuille de services fournis par le BIT, ainsi que la recommandation 6 visant à améliorer les fonctions de communication pour accroître l'influence de l'OIT. Etant donné que les Etats Membres se trouvent à différents stades de développement, des initiatives prises par les pays, avec le soutien technique du BIT, contribueraient mieux à promouvoir des politiques axées sur l'emploi dans le cadre des PPDT. L'Inde appuie le projet de décision.
- 106.** *Un représentant du gouvernement du Bangladesh* dit que, malgré les efforts fournis en faveur de la création et de l'extension des socles de protection sociale, seulement un quart de la population du globe a accès à des systèmes de protection sociale performants, et que ce pourcentage devrait être encore plus faible si l'on tient compte des seuls pays en développement. L'orateur approuve l'accent mis sur la formation universitaire et professionnelle ainsi que sur les approches spécifiques fournies par le programme phare de portée mondiale intitulé «Mettre en place des socles de protection sociale pour tous» et l'approche fondée sur les droits de l'OIT en matière de protection sociale. Toutefois, la mise en place de socles de protection sociale nécessite non seulement la volonté d'y parvenir, mais aussi la capacité de mobiliser des ressources suffisantes à cette fin. Le grand nombre de travailleurs informels et indépendants dans les pays en développement constitue un autre défi d'envergure, à l'instar des catastrophes naturelles et des changements climatiques. Comme le Bangladesh se concentre sur la protection sociale des catégories les plus vulnérables de sa population, il se félicite des efforts fournis pour instaurer des partenariats mondiaux à l'appui de l'élaboration et de la mise en place de systèmes de protection sociale à faible coût dans les pays en développement et pour reproduire les bonnes pratiques en matière de protection sociale. Le Bangladesh appuie le projet de décision.
- 107.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* juge nécessaire de procéder à une évaluation indépendante, complète et objective du processus de création et d'extension des socles de protection sociale. Ce processus joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, et contribuera à la réalisation des objectifs du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Le gouvernement de la Chine adhère toujours au principe d'une protection sociale intégrale et est disposé à partager son expérience en la matière avec l'OIT et les autres Etats Membres. Il salue les efforts faits pour rendre le Bureau plus efficace et améliorer la qualité de ses activités sur le terrain et de sa structure extérieure, et espère que les réformes concernant son personnel seront une autre étape dans la bonne direction.
- 108.** Les succès initiaux obtenus dans le cadre des PPTD mis en œuvre dans la sous-région du Mékong grâce à l'étroite collaboration du personnel du BIT et des groupes de mandants tripartites servent de fondement au renforcement de l'Agenda du travail décent dans ces

pays. Le gouvernement de la Chine a versé un montant de 1 million de dollars des Etats-Unis pour soutenir la coopération Sud-Sud. Il invite le Bureau à donner des orientations aux Etats Membres de la sous-région du Mékong quant à la manière d'intensifier, de suivre et d'évaluer les progrès accomplis dans le cadre des PPTD afin de les inciter à favoriser le dialogue social et à consolider et amplifier les résultats des PPTD. La Chine appuie le projet de décision.

- 109.** *Un représentant du Directeur général* (fonctionnaire responsable, Portefeuille des programmes extérieurs et des partenariats) souligne que, par suite de la décentralisation, près de 11 pour cent des ressources du budget ont été transférées sur le terrain et dans les régions au cours de la période évaluée (2010-2016). Pendant la période biennale 2016-17, un certain nombre de postes administratifs ont été transformés en postes techniques, et 17 postes techniques nouveaux ont été créés dans les régions. Près de 75 pour cent des projets de coopération pour le développement sont gérés sur le terrain. Un certain nombre de facteurs historiques et politiques ainsi que la diversité des besoins sont à l'origine de la disparité des structures sur le terrain, et il est donc indispensable d'adopter une approche fondée sur les besoins.
- 110.** Dans le cadre de l'examen des processus opérationnels, il est proposé d'accélérer le processus de recrutement du personnel destiné aux projets de coopération pour le développement pour faire en sorte que ce personnel puisse être déployé le plus rapidement possible afin de répondre aux besoins recensés sur le terrain. L'évaluation effectuée a montré que l'action menée par l'OIT était moins efficace dans les pays où l'Organisation n'est pas résidente. Des équipes d'appui technique ont été déployées au niveau sous-régional pour tenter de remédier à cette situation et permettre une plus grande mobilité et une rapidité d'intervention accrue. Le perfectionnement des méthodes de communication et une action plus proactive des coordonnateurs résidents amélioreraient la situation. Sur la base du rapport qui sera soumis par le Secrétaire général de l'ONU à la fin de l'année 2017, des informations seront communiquées en mars 2018 sur les conséquences de la réforme en cours du système des Nations Unies pour les activités de l'OIT aux niveaux national et régional.
- 111.** *Une représentante du Directeur général* (Directrice générale adjointe pour les politiques) dit qu'elle a pris note des observations formulées par les Membres à propos de la nécessité d'insister davantage sur le renforcement des capacités, l'économie informelle, la problématique hommes-femmes et la protection sociale et de prêter particulièrement attention à l'utilisation judicieuse des ressources limitées de l'Organisation. Elle tient compte aussi des observations selon lesquelles le Bureau se doit de répondre aux demandes des mandants. Le Bureau continuera de faire de son mieux à cet effet, et son système de prestation de services a de fait été conçu pour répondre à un large éventail de besoins au niveau national. Il comprend aussi la nécessité de plaider vigoureusement – tant au niveau national que dans les instances mondiales – pour la mise en place de socles de protection sociale, qui se révèlent indispensables d'un point de vue économique et social compte tenu de certains des arguments avancés et des mesures prises pour s'y opposer. Le Bureau poursuivra l'évaluation des partenariats public-privé de l'OIT afin de déterminer comment leur donner plus d'ampleur, en concertation avec son Département des partenariats et de coopération pour le développement, ACT/EMP, ACTRAV et le Bureau du Conseiller juridique. Il se félicite enfin de la mise en commun des bonnes pratiques, notamment par le biais de la coopération Sud-Sud.
- 112.** *Une représentante du Directeur général* (sous-directrice générale et directrice régionale pour l'Asie et le Pacifique) se félicite des informations en retour et des observations positives adressées par les membres, et en particulier par la Thaïlande – l'un des pays ayant fait l'objet d'une évaluation – et par la Chine et le Japon, qui ont apporté une aide et une assistance technique précieuses aux pays évalués. La situation des pays de la sous-région du Mékong

est complexe, mais l'évaluation a montré que ces pays n'épargnaient aucun effort pour parvenir à un bon équilibre entre les éléments mentionnés au paragraphe 97, en tirant profit de l'assistance technique et du soutien en matière d'élaboration des politiques du BIT et en déterminant les domaines sur lesquels il convient d'insister au moyen d'un dialogue social approfondi. Toutes les recommandations ont été acceptées, et de nouvelles améliorations seront apportées aux modalités d'assistance et de collaboration instaurées dans la région, en particulier pour ce qui concerne la gestion axée sur les résultats, l'impact à long terme et la cohérence. De fait, l'amélioration de la cohérence sera le thème principal de la période biennale suivante. Il a été dûment pris note des préoccupations concernant la collaboration et la cohérence entre spécialistes. Certains mécanismes internes visant à décloisonner les départements et à intensifier la collaboration entre les spécialistes et les mandants ont été mis en place, et l'action engagée dans ce domaine se poursuivra.

## Décision

- 113.** *Le Conseil d'administration a invité le Directeur général à prendre en considération les recommandations figurant dans les paragraphes 17 à 23, 52 à 57 et 109 à 116 des trois évaluations indépendantes de haut niveau examinées dans le document GB.331/PFA/9 et à veiller à ce que ces recommandations soient dûment mises en œuvre.*

(Document GB.331/PFA/9, paragraphe 127).

## Dixième question à l'ordre du jour

### Questions relatives au Corps commun d'inspection (CCI): rapports du CCI (GB.331/PFA/10)

- 114.** *Le porte-parole du groupe des employeurs félicite l'OIT d'avoir donné effet à la plupart des recommandations figurant dans les six rapports du Corps commun d'inspection (CCI) pris en compte dans le présent document et de s'être engagée à mettre en œuvre les recommandations pertinentes en veillant à une utilisation rationnelle des ressources disponibles.*
- 115.** *La porte-parole du groupe des travailleurs soutient l'opinion du Bureau sur les recommandations concernant les politiques et les pratiques en matière d'information et de communication et, à l'instar de l'OIT, craint qu'un certain nombre de recommandations relatives aux services d'ombudsman dans les organismes des Nations Unies nuisent à l'indépendance et à l'efficacité de ces services. C'est pourquoi il faudra faire preuve de prudence lorsque l'on envisagera de les mettre en œuvre. Le groupe des travailleurs partage l'opinion des membres du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) selon laquelle le CCI devrait aborder la question de la prévention, de la détection et de la répression de la fraude de manière plus globale, compte tenu de l'incidence de la mise en œuvre de ses recommandations sur le plan des ressources, alors même que le budget de l'Organisation n'augmente pas. Il se félicite que les membres du CCS aient souscrit aux cinq recommandations concernant le renforcement des capacités nationales en matière d'analyse statistique et de collecte de données à l'appui de la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement et des autres objectifs de développement arrêtés au niveau international. Le groupe des travailleurs est aussi d'avis que les statistiques jouent un rôle essentiel pour éclairer la prise de décisions d'orientation. Il prend note de la recommandation 4 concernant le processus d'évaluation du Plan-cadre*

des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD), qui appelle une action de l'OIT, ainsi que des observations des membres du CCS soulignant la tendance des gouvernements à préférer leurs propres processus nationaux d'examen et les instructions spécifiques des donateurs, ou encore la nécessité, pour les organismes, de participer à des évaluations menées dans le cadre de programmes gouvernementaux. Il estime également que les évaluations propres à chaque organisme sont essentielles pour répondre aux besoins en matière de responsabilisation interne et d'apprentissage organisationnel. S'agissant des évaluations du PNUAD visant à faire le point sur les contributions de l'OIT, le groupe des travailleurs estime nécessaire de rappeler que le PNUAD s'intéresse rarement aux normes et au tripartisme; la valeur ajoutée que l'OIT apporte au système des Nations Unies doit être préservée.

- 116.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Mauritanie dit que, puisque la plupart des recommandations du CCI semblent être pertinentes et correspondre aux pratiques en vigueur au sein de l'Organisation, elles devraient être mises en œuvre afin de renforcer la gouvernance et la transparence. La politique en matière de planification de la relève revêt une importance toute particulière; il est nécessaire d'adopter une stratégie qui permette aux pays sous-représentés de bénéficier en priorité de la planification de la relève. A cet égard, le groupe de l'Afrique prend acte du point proposé pour la discussion figurant au paragraphe 23 du document.
- 117.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement du Canada dit qu'il apprécie au plus haut point la contribution du CCI à la promotion de l'efficacité, de la responsabilisation et de la transparence au sein du système des Nations Unies et à la mise en cohérence de l'ensemble du système. Le groupe des PIEM attend avec intérêt un certain nombre d'examen réalisés par le CCI en 2017, qui devraient intéresser l'OIT. Il note aussi avec satisfaction, dans les examens menés dernièrement par le CCI, les conclusions généralement positives sur les activités de l'OIT. Le document à l'étude et les documents d'accompagnement témoignent de l'approche constructive adoptée par l'OIT à l'égard des recommandations des rapports précédents.
- 118.** En ce qui concerne la recommandation 13 figurant dans le document JIU/REP/2016/4, le groupe des PIEM note que l'OIT n'a pas répondu à l'incitation à doter la fonction d'enquête sur les fraudes d'une capacité d'investigation adéquate. Rappelant certains passages de la déclaration du Chef auditeur interne faite à la session de mars 2017 du Conseil d'administration, il demande à l'OIT de veiller au financement approprié de la fonction d'enquête. S'agissant de la recommandation 16 du même rapport, le groupe des PIEM estime, à l'instar de l'OIT, qu'il n'est pas opportun de faire du signalement des actes de fraudes une question récurrente à l'ordre du jour du Conseil d'administration, le rapport annuel du Chef auditeur interne présenté à la session de mars du Conseil d'administration étant jugé suffisant. Les informations et statistiques sur les cas de fraude auxquelles il est fait référence dans les recommandations 15 et 16 devraient cependant figurer dans le rapport annuel.
- 119.** Dans la perspective d'une collaboration accrue des organismes des Nations Unies sur le terrain et d'une utilisation efficiente des ressources, le groupe des PIEM note avec satisfaction les recommandations 2 et 3 formulées dans le document JIU/REP/2015/6, qui concernent la possibilité, pour le personnel sur le terrain, de contacter directement l'ombudsman d'autres organismes des Nations Unies, ainsi que l'intégration des questions relatives aux services d'ombudsman dans les enquêtes menées auprès du personnel et la prise en compte des réponses recueillies pour promouvoir et faire mieux connaître ces services. L'OIT devrait adopter une approche constructive à l'égard de ces recommandations. Le groupe des PIEM note que l'OIT a accepté la recommandation 5 concernant la présentation des rapports de l'ombudsman aux organes délibérants des organismes des Nations Unies et appuie sa mise en œuvre par le biais de l'examen du rapport du Médiateur par le Comité de

négociation paritaire, jugeant cet organe de concertation suffisant. Il note aussi avec une très grande satisfaction que l'OIT appuie pleinement les recommandations concernant la contribution du système des Nations Unies pour le développement au renforcement des capacités nationales en matière de statistiques et engage vivement l'OIT à participer activement au suivi de l'examen quadriennal complet. L'OIT devrait s'associer à ces efforts par l'intermédiaire des réseaux existants en même temps que les autres organismes internationaux et des Nations Unies concernés. Le groupe des PIEM appuie en outre pleinement les initiatives de l'OIT visant à favoriser les évaluations conjointes du PNUAD au niveau national.

- 120.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* se réfère à plusieurs examens évoqués dans le document de référence GB.331/PFA/10/REF/2. S'agissant de la recommandation 3 figurant dans le document JIU/REP/2012/10, il convient que le Statut du personnel devrait être révisé afin de protéger les représentants du personnel contre toute mesure discriminatoire ou préjudiciable qui leur serait appliquée en raison de leur qualité de représentants du personnel ou des activités qu'ils mènent à ce titre, tant pendant la durée de leur mandat qu'après l'expiration de celui-ci. En ce qui concerne la recommandation 6 figurant dans le document JIU/REP/2012/9, il demande au Bureau de fournir des précisions sur toute analyse coûts-avantages susceptible de justifier sa décision de ne pas accepter la recommandation préconisant d'offrir une somme forfaitaire couvrant tous les frais liés aux voyages. A propos de la recommandation 1 figurant dans le document JIU/REP/2012/4 sur les 15 critères de recrutement, en particulier ceux visant à garantir une représentation et une diversité géographiques équitables en matière de ressources humaines dans les organismes des Nations Unies, il souligne que l'Inde représente près d'un sixième de la main-d'œuvre du globe et qu'elle a toujours fait ressortir la nécessité d'assurer un équilibre géographique au sein du BIT. La réaffirmation, dans la stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021, de l'engagement d'assurer une diversité géographique accrue est par conséquent positive, même si l'équilibre entre les sexes devrait être aussi pris en compte. L'orateur voudrait obtenir des informations actualisées sur les progrès de la mise en œuvre pour ce qui concerne la nécessité de revoir la formule servant à calculer le nombre de postes souhaitable ainsi que sur les avancées enregistrées dans la réalisation de l'objectif relatif à la diversité géographique. Il voudrait en outre savoir s'il existe un mécanisme de suivi des recommandations en attente de réalisation après trois ans.
- 121.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques) dit que plus d'informations sur la planification de la relève et le recrutement du personnel et sur la mise en œuvre de la recommandation correspondante par le Bureau seront communiquées à l'occasion du débat sur la stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021. La mobilité est l'un des éléments clés de la politique du Bureau en matière de ressources humaines. Pour ce qui est du mécanisme de suivi des recommandations, il note que, comme l'a demandé le Conseil d'administration, les rapports du Bureau portent sur des recommandations ayant fait l'objet d'observations de la part du CCS. S'agissant des recommandations en attente de réalisation après trois ans, le Bureau continue de suivre leur état d'avancement en matière d'acceptation et de mise en œuvre. Enfin, l'orateur prend note des observations formulées par le groupe des PIEM quant à l'accès du personnel sur le terrain aux services d'ombudsman. Les discussions et les consultations se poursuivront à propos des moyens de garantir cet accès dans l'intérêt de l'Organisation et de son personnel.
- 122.** *Un représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances), répondant aux observations formulées par le groupe des PIEM, dit que la capacité d'enquêter fait l'objet d'un contrôle très étroit de la part du Bureau et du Comité consultatif de contrôle indépendant. Ce dernier examine la situation du Bureau d'audit interne en matière de charge de travail et de ressources, y compris la fonction d'enquête, à chacune de ses réunions. Dans ses Propositions de programme et de budget pour 2018-19, le Directeur général a proposé

d'allouer un montant supplémentaire de 300 000 dollars des Etats-Unis à ce bureau aux fins d'enquête, proposition qui a été approuvée par le Conseil d'administration. Si, au cours d'une période biennale, le Chef auditeur interne avait du mal à venir à bout d'une charge de travail accrue dans les limites des ressources existantes, des ressources disponibles seraient réaffectées pour permettre au Bureau de s'acquitter de sa fonction d'enquête. L'orateur prend note des observations formulées par le groupe des PIEM et dit que le vérificateur interne continuera de rendre compte des enquêtes pour fraude sur une base annuelle.

## Résultat

**123. *Le Conseil d'administration a pris note des informations contenues dans le rapport (document GB.331/PFA/10) et a fourni des orientations au Bureau.***

(Document GB.331/PFA/10.)

## Onzième question à l'ordre du jour

### Autres questions relatives à l'audit et au contrôle

124. Il n'y a aucun document portant sur cette question à l'ordre du jour.

## Segment des questions de personnel

### Douzième question à l'ordre du jour

#### Déclaration de la représentante du personnel

125. La déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel est reproduite en annexe.

### Treizième question à l'ordre du jour

#### Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021

#### Agilité, mobilisation, efficacité ([GB.331/PFA/13](#))

126. *La porte-parole du groupe des travailleurs* approuve les trois changements attendus en matière de gestion organisationnelle énoncés dans le document et salue les efforts déployés par le Bureau et le Syndicat du personnel pour améliorer les politiques relatives aux ressources humaines. La mise en place d'un nouveau cadre pour les contrats de travail est indispensable pour l'emploi et l'avancement professionnel au sein du Bureau. Pour atteindre le plus haut niveau d'efficacité, de compétence, d'indépendance et d'intégrité, les conditions d'emploi doivent être attrayantes, des contrats permanents devraient être proposés à un certain nombre de fonctionnaires, et le personnel recruté au titre de contrats de courte durée devrait bénéficier de conditions décentes. Une politique contractuelle progressiste pour le



personnel affecté aux projets permettra d'exécuter les programmes de coopération pour le développement de l'OIT avec davantage d'efficacité et de compétence.

- 127.** Le groupe des travailleurs salue la volonté d'accélérer le recrutement du personnel affecté à la coopération pour le développement ainsi que les efforts visant à améliorer l'égalité hommes-femmes aux postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures. Il appuie pleinement la coopération avec le Centre international de formation, Turin, dans les domaines de la valorisation des ressources humaines, de la formation et du renforcement des capacités, ainsi que la poursuite de la participation de l'OIT aux travaux de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour garantir la prise en considération des besoins et valeurs spécifiques de l'OIT en matière de dialogue social et de relations professionnelles. Le groupe des travailleurs souscrit au projet de décision.
- 128.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* estime qu'il est difficile de se prononcer sur le document, car, en l'absence d'informations concrètes sur la manière dont le Bureau procédera, on ne comprend guère comment les résultats attendus seront obtenus. Il est impossible de déterminer si les plans de l'OIT en matière de ressources humaines ont été suivis au cours des dernières années ou dans quelle mesure ils l'ont été, étant donné que la stratégie précédente avait été élaborée et approuvée sous l'égide du Directeur général précédent et qu'elle a donc été remplacée par le programme de réforme mis en œuvre par le Directeur général actuel.
- 129.** En ce qui concerne les trois changements attendus en matière de gestion organisationnelle, l'orateur demande des précisions sur la manière dont le nouveau cadre pour les contrats de travail permettra de résoudre les principaux problèmes de l'OIT dans le domaine des ressources humaines. Il ne saisit pas bien comment le recensement du nombre de fonctionnaires ayant changé de poste ou de lieu d'affectation permettra de mesurer la capacité de l'Organisation à s'adapter à un contexte externe difficile et changeant ou en quoi le pourcentage d'évaluations des fonctionnaires réalisées – une procédure courante – permettra de mesurer les progrès du renforcement de la gouvernance interne et de la responsabilisation.
- 130.** S'il reconnaît l'importance d'un personnel mobilisé, le groupe des employeurs constate qu'il y a une incohérence entre les objectifs énoncés de manière générale et la façon dont l'OIT prévoit de mesurer les progrès accomplis à cet égard. Une fois de plus, il ne voit pas très bien en quoi la mesure du délai de recrutement du personnel affecté à des projets financés par des donateurs permettra d'évaluer l'amélioration des compétences et de la motivation. En revanche, la mesure des progrès accomplis en matière de représentation des nationalités sous-représentées et d'égalité hommes-femmes pour l'accès aux postes des catégories supérieures apportera de précieuses indications sur la réalisation de ces objectifs importants.
- 131.** La transition du papier vers le numérique devrait permettre d'améliorer les services des ressources humaines, mais une méthode plus efficace pourrait consister à adopter une approche davantage axée sur les services, qui mette en particulier l'accent sur la facilitation de l'adaptation des nouveaux fonctionnaires à leur poste, la promotion d'une plus grande mobilité, l'accroissement des possibilités d'avancement professionnel et le renforcement de la motivation des fonctionnaires à tous les stades de leur carrière. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
- 132.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement du Japon félicite le Bureau pour sa proposition détaillée de stratégie en matière de ressources humaines, qui constitue un élément indispensable à la réalisation des objectifs de l'OIT. Il invite instamment le Bureau à remédier à la sous-représentation des pays du GASPAC et à rendre régulièrement compte des progrès accomplis à cet égard. Le Bureau devrait revoir l'indicateur 2.1.2, car une cible consistant à augmenter le nombre de

personnes de nationalités sous-représentées de 25 pour cent d'ici à 2021 pourrait manquer de pertinence, puisqu'elle pourrait être facilement atteinte compte tenu du faible nombre de personnes recrutées en 2017 et des prévisions de recrutement en forte hausse d'ici à 2021. La diversité hommes-femmes est un élément essentiel du recrutement; l'initiative du centenaire sur les femmes au travail permettra à l'OIT de montrer l'exemple et d'afficher sa détermination dans ce domaine. Par ailleurs, étant donné que les exigences linguistiques prévues par le Statut du personnel jouent un rôle déterminant dans le recrutement de candidats qualifiés issus de divers pays, le groupe demande au Bureau d'expliquer comment ces exigences sont respectées concrètement. Le recrutement de personnes possédant une connaissance approfondie et une vaste expérience des questions relatives à l'emploi, à la main-d'œuvre et au monde du travail et ayant les compétences linguistiques nécessaires contribuera à la réalisation des objectifs de l'OIT. Enfin, la politique du Bureau en matière de divulgation d'informations sur la gestion des ressources humaines est moins satisfaisante que celle d'autres organisations internationales; ainsi, la dernière édition du Statut du personnel n'a pas été rendue publique. Étant donné que la compréhension des règles en vigueur est indispensable à la tenue de discussions constructives sur la stratégie en matière de ressources humaines, le GASPAC encourage le Bureau à se saisir immédiatement de cette question.

- 133.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Éthiopie remercie le Bureau pour le document soumis, dans lequel est méticuleusement décrite la stratégie en matière de ressources humaines, alignée sur le plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021. Il estime cependant que le document fournit trop peu d'informations sur les résultats et les enseignements tirés de la mise en œuvre d'un ensemble d'outils, processus et procédures visant à renforcer l'efficacité et l'efficacités des services des ressources humaines. Il serait bon de disposer d'informations plus concrètes sur les résultats et les enseignements tirés de la mise en œuvre de la précédente stratégie en matière de ressources humaines dans le cadre de l'examen des processus opérationnels lancé en 2016, dont devrait s'inspirer la nouvelle stratégie en la matière. Si le groupe de l'Afrique salue les efforts consentis par le Bureau pour garantir davantage de diversité parmi son personnel, il estime que la cible consistant à augmenter le nombre de personnes de nationalités sous-représentées de 25 pour cent d'ici à 2021 est très peu ambitieuse et qu'il n'est pas clairement indiqué si elle porte à la fois sur les postes financés par le budget ordinaire et sur les postes relevant de projets de coopération pour le développement. Les critères de représentation géographique devraient aussi s'appliquer au personnel des catégories supérieures et ne pas concerner uniquement les postes de niveau inférieur. Pour ce qui est de l'évaluation des risques, le groupe de l'Afrique voudrait savoir précisément comment peuvent être atténués les principaux facteurs de risques concernant l'insuffisance des ressources financières et des capacités pour satisfaire aux besoins considérables de développement informatique de la gestion des ressources humaines. Pour créer des synergies entre diverses stratégies, garantir leur cohérence et en accroître les effets au maximum, la stratégie en matière de ressources humaines ne devrait pas être mise en œuvre de manière isolée, mais plutôt conjointement avec d'autres initiatives stratégiques telles que les stratégies en matière de connaissances et de technologies de l'information, afin d'en optimiser l'efficacité. Le groupe de l'Afrique n'appuie pas le projet de décision et propose de le modifier comme suit: «Le Conseil d'administration prend note de la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021 et demande au Directeur général de réviser le document en question, en tenant compte des discussions, et de le soumettre pour examen au Conseil d'administration à sa 332<sup>e</sup> session (mars 2018).»
- 134.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement du Canada dit que la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021 joue un rôle essentiel dans les efforts déployés pour mobiliser le personnel, le motiver et lui garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée afin qu'il produise les résultats attendus par les mandants. Il conviendrait toutefois de mieux

prendre en considération les programmes de gestion des talents, le télétravail et les modalités de travail flexibles. Le groupe des PIEM souscrit aux indicateurs choisis et à l'orientation prévue pour la stratégie. Il appuie fermement la politique de mobilité active de l'OIT. Néanmoins, l'indicateur 1.1 devrait être divisé en deux indicateurs distincts, portant respectivement sur la mobilité fonctionnelle et la mobilité géographique, afin que la cible ne puisse être atteinte à l'issue de changements de poste au siège uniquement. Il importe de réduire les délais de recrutement, puisque l'expérience montre que le recrutement tardif d'un membre du personnel clé a parfois eu un effet très négatif sur la réalisation des résultats attendus dans le cadre de certains projets de développement de l'OIT. L'indicateur 2.1.1 présente une cible ambitieuse, mais atteignable, et devrait tenir compte de la nécessité d'un processus de recrutement transparent et axé sur les compétences. Le groupe des PIEM salue le choix de l'indicateur 2.1.3 concernant l'égalité hommes-femmes aux postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures. Il souhaiterait obtenir des informations récentes sur l'équilibre entre les sexes, en particulier aux grades P.5 et D, et fait remarquer que l'OIT devrait jouer un rôle de chef de file en ce qui concerne la promotion et la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes. Le groupe s'enquiert de la manière dont le volet de la stratégie consacrée à l'égalité hommes-femmes sera aligné sur la Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies et prie le Bureau de publier ses données sur la mise en œuvre de la version 2.0 du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Il voudrait en outre savoir comment les résultats de l'évaluation indépendante des activités sur le terrain et de la structure extérieure de l'OIT pour la période 2010-2016 ont été pris en considération lors de l'élaboration de la stratégie. Le groupe des PIEM salue l'accent mis sur la réduction des cas de stress lié au travail et d'épuisement professionnel. Il estime que les autorités devraient appliquer une politique de tolérance zéro en matière de discrimination et de harcèlement et voudrait savoir quels outils seront utilisés pour éliminer et prévenir les incidents de ce type. Le renforcement de la gouvernance interne et de la responsabilisation y contribuera, et le Bureau devrait envisager d'appliquer des accords de responsabilisation des gestionnaires, sur le modèle de ceux utilisés à l'ONU et à l'Organisation mondiale de la santé. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.

- 135.** *S'exprimant au nom des pays du groupe BRICS (Brésil, Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud), un représentant du gouvernement de la Chine dit que la stratégie devrait porter principalement sur le recrutement d'un personnel hautement qualifié, efficace et intègre. Les responsabilités en matière de recrutement devraient, dans la mesure du possible, être déléguées aux bureaux régionaux, en particulier pour les postes de début de carrière et les stages, afin d'accélérer le processus de diversification du personnel. Des programmes de stage devraient être utilisés pour renforcer les capacités des jeunes et promouvoir le recrutement de personnes issues de régions et de pays sous-représentés. Des statistiques supplémentaires sur la représentation géographique et l'équilibre entre les sexes parmi les stagiaires recrutés à Genève ainsi que des informations sur les critères de recrutement seraient les bienvenues. Il convient d'œuvrer en faveur d'une représentation géographique équitable et d'un équilibre entre les sexes, tant dans les bureaux extérieurs qu'au niveau décisionnel de l'Organisation. Atteindre la cible concernant les nationalités sous-représentées au titre de l'indicateur 2.1.2 devrait constituer une priorité. La valorisation des fonctionnaires, y compris des responsables hiérarchiques, devrait correspondre aux responsabilités et cibles prévues dans les programmes par pays de promotion du travail décent. Le groupe BRICS demande que des informations actualisées sur la stratégie soient présentées en mars 2018.*
- 136.** *Un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran dit qu'il est essentiel d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Le principe de répartition géographique équitable revêt également une importance fondamentale, et il conviendrait d'accorder une plus grande*

importance aux contributions des Etats Membres et à leur population. La République islamique d'Iran appuie le projet de décision.

137. *Une représentante du gouvernement de la République de Corée* dit qu'elle appuie la méthode du Bureau consistant à recruter les personnes les plus compétentes dans le monde entier et à rendre ses services des ressources humaines plus efficaces. La capacité de retenir et gérer ses ressources humaines sera le plus grand défi que le Bureau devra relever pour être en mesure de faire face aux mutations profondes du monde du travail avant le centenaire de l'Organisation. Les membres du personnel doivent améliorer leurs compétences, et le cadre de suivi du comportement professionnel devrait être étendu afin de renforcer l'obligation, pour le personnel, de rendre compte des résultats obtenus. L'oratrice soutient la proposition de repérer les membres du personnel les plus performants. Le Bureau devrait écouter les Etats Membres et assurer une répartition géographique équitable ainsi que la parité hommes-femmes pour le recrutement concernant les postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures, tant dans les bureaux régionaux qu'au siège. Par ailleurs, il conviendrait de donner des renseignements supplémentaires sur les bases de référence utilisées pour les indicateurs de la stratégie, afin de vérifier si les cibles définies sont suffisamment ambitieuses. La République de Corée appuie le projet de décision.
138. *Un représentant du gouvernement de la Chine* se félicite de l'approche pragmatique adoptée par le Bureau pour la réforme des ressources humaines. Il souscrit aux objectifs de la stratégie, notamment ceux consistant à se doter d'un personnel mobile et mobilisé; à valoriser les fonctionnaires, y compris les responsables hiérarchiques; à améliorer les services des ressources humaines par la numérisation; et à renforcer la coopération avec le Centre de Turin et la CFPI pour ce qui concerne la réforme des ressources humaines. La cible prévue pour les pays sous-représentés est particulièrement appréciée, et la Chine se déclare prête à aider le Bureau en recommandant des candidats pour le programme de détachement d'administrateurs auxiliaires et le programme pour stagiaires. Les préoccupations des pays sous-représentés devraient être aussi prises en compte lors du recrutement concernant des postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures. Des rapports d'activité réguliers concernant les indicateurs et les cibles de la stratégie seraient utiles. La Chine appuie le projet de décision.
139. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département du développement des ressources humaines) dit que le document sur la stratégie diffère des documents antérieurs en ce qu'il contient des indicateurs et des cibles qui permettront au Conseil d'administration d'évaluer plus facilement la performance du Bureau. Il a été pris note des préoccupations d'un certain nombre d'Etats Membres en ce qui concerne la représentation géographique, et spécialement la représentation des nationalités sous-représentées. Une moyenne des recrutements sur les quatre années précédentes pourrait servir de base de référence. Toutefois, la décision du Conseil d'administration de porter l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans devrait entraîner une réduction du nombre de postes vacants financés par le budget ordinaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.
140. La composante de la stratégie concernant la problématique hommes-femmes a été convenablement alignée sur la Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, qui a été élaborée avec l'aide du Bureau. Des informations sur la situation actuelle en matière de parité hommes-femmes sont communiquées dans le document GB.329/PFA/INF/4. Quelque 45 pour cent des postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures sont occupés par des femmes, ce qui est très proche de la parité. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes pour ce qui est des postes P.2 et P.3, et la parité a été atteinte en ce qui concerne les postes P.4. Toutefois, seulement 35 pour cent environ des postes P.5 et 39 pour cent des postes D.1 sont actuellement occupés par des femmes, et il reste encore beaucoup à faire à cet égard.

141. En mars 2016, le Bureau a rendu compte au Conseil d'administration de la Stratégie en matière de ressources humaines pour 2010-2015, dans le cadre de laquelle des progrès importants ont été accomplis en ce qui concerne la création de programmes de perfectionnement des cadres aux fonctions de direction et de gestion, l'accroissement de la mobilité géographique et fonctionnelle, l'augmentation des taux de conformité aux prescriptions du cadre de suivi du comportement professionnel, la conclusion de nouveaux accords sur la protection de la maternité et la mise au point de politiques et de procédures à l'appui de la lutte contre le harcèlement. Les critères de diversité géographique n'ont été appliqués qu'au recrutement de personnel émergeant au budget ordinaire. L'égalité hommes-femmes comme la diversité géographique devraient effectivement concerner l'ensemble de la structure des grades, et non les seuls grades inférieurs. La question de l'évaluation des risques a été abordée au paragraphe 31 du document et englobe la planification des effectifs, la planification des mesures d'urgence et la création des procédures opérationnelles permanentes pour la plupart des fonctions relatives aux ressources humaines. Des synergies existent avec les stratégies en matière de technologies de l'information et de connaissances, mais aussi avec la stratégie de coopération pour le développement.
142. La proposition du groupe des PIEM de scinder l'indicateur relatif à la mobilité en deux indicateurs distincts relatifs à la mobilité géographique et à la mobilité fonctionnelle est tout à fait réalisable et sera dûment prise en considération. La réduction du délai nécessaire pour le recrutement fait partie de la stratégie; les indicateurs correspondants figurent dans le document. S'agissant des activités sur le terrain, le Département du développement des ressources humaines et le Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs, conjointement avec d'autres départements et les bureaux régionaux, s'emploient à trouver les moyens de renforcer encore l'appui apporté en matière de ressources humaines.
143. L'Organisation applique une politique de tolérance zéro à l'égard des actes de harcèlement et des comportements répréhensibles, et de nouvelles procédures sont en vigueur. Une liste de sanctions imposées aux membres du personnel jugés coupables de comportements répréhensibles a été publiée plus tôt en 2017.
144. Les jeunes recrutés dans le cadre du programme pour stagiaires de l'OIT font l'objet d'un processus de sélection qui tient compte de la diversité géographique et de l'égalité hommes-femmes. Quelque 130 stagiaires ont été affectés au siège, et une centaine aux activités sur le terrain. En plus d'acquérir une expérience importante, les stagiaires participent à des activités de formation qui leur permettent d'en apprendre plus long sur le marché du travail. Bien que l'inexpérience relative de la plupart d'entre eux empêche généralement le Bureau de les recruter à des postes fixes, ce programme est une importante filière pour le recrutement au sein du BIT à long terme.
145. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ethiopie dit que, après avoir examiné la réponse du Bureau à ses préoccupations, le groupe de l'Afrique demande que ces questions soient prises en compte dans le document concernant la stratégie à la première occasion afin qu'il puisse approuver le projet de décision. Si cela ne pouvait avoir lieu à la présente session du Conseil d'administration, le groupe en reviendrait à sa proposition de reporter la décision à la session de mars 2018.
146. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme) dit que, pour concevoir la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021, il a été tenu compte des résultats et des enseignements tirés de la stratégie précédente, en particulier pour ce qui concerne le suivi du comportement professionnel, les processus de recrutement, l'amélioration de l'aptitude à diriger, l'indice de la santé organisationnelle et l'examen des processus opérationnels. Par suite de la modification des stratégies de recrutement, le nombre de fonctionnaires recrutés venant de pays sous-représentés ou non

représentés a plus que doublé entre la période biennale 2013-14 et la période biennale 2015-16, et le nombre de candidatures déposées par des ressortissants de ces pays a également doublé; il n'en reste pas moins nécessaire d'apporter des améliorations encore plus nettes. Ces stratégies de recrutement se poursuivront, et de nouvelles initiatives seront prises. Il sera aussi procédé, dans le cadre de la stratégie en matière de ressources humaines, à des examens portant sur la mise en place possible de programmes de discrimination positive, la composition des jurys de sélection et les exigences linguistiques ou en matière d'expérience.

147. La stratégie globale du Bureau à l'égard des risques a été définie dans le cadre du programme et budget et englobe les risques concernant les ressources humaines et les stratégies d'atténuation correspondantes, lesquels ont notamment trait à la pénurie de ressources et de personnel qualifié et à la capacité interne de l'Organisation en matière de ressources humaines. Une matrice est également en place, qui associe la stratégie en matière de ressources humaines avec les plans stratégiques concernant en particulier les technologies de l'information, le partage des connaissances et la coopération pour le développement.
148. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ethiopie remercie le Bureau pour les explications qu'il a fournies en réponse aux préoccupations de son groupe à propos de questions dont il n'a pas été explicitement ou pleinement rendu compte dans le document du Bureau et demande à ce dernier de dûment consigner les préoccupations exprimées et les réponses fournies. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision, étant entendu que ces questions seront abordées dans le prochain document du Bureau sur la stratégie en matière de ressources humaines.

## Décision

149. *Le Conseil d'administration a approuvé la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021 et demandé au Directeur général de tenir compte des orientations données par le Conseil d'administration pour la mettre en œuvre.*

(Document GB.331/PFA/13, paragraphe 32.)

## Quatorzième question à l'ordre du jour

### Amendements au Statut du personnel

150. Aucun document n'était soumis au titre de cette question.

## Quinzième question à l'ordre du jour

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

### Reconnaissance de la compétence du Tribunal par d'autres organisations internationales ([GB.331/PFA/15](#))

151. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que le groupe souscrit au projet de décision.

152. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit qu'il est regrettable que l'Organisation météorologique mondiale (OMM) ait décidé de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal, alors que son association du personnel avait fait part de sa préférence pour la décision inverse. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
153. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ethiopie dit que le groupe de l'Afrique se félicite de la reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par le Bureau de recherche macroéconomique de l'ASEAN+3 (AMRO). Il encourage le Bureau à continuer de coopérer avec l'OMM en ce qui concerne toute question en suspens relative à son retrait. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
154. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis salue le travail des juges du Tribunal administratif de l'OIT. Le groupe des PIEM accueille avec satisfaction la reconnaissance par l'AMRO de la compétence du Tribunal. Cela étant, il est préoccupant de constater que l'OMM a décidé de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal un an seulement après le retrait de la Cour permanente d'arbitrage. Le groupe des PIEM souhaite que le Bureau lui donne l'assurance que ces retraits ne s'inscrivent pas dans une tendance plus générale portant à croire que l'alourdissement de la charge financière et les longs délais avant le prononcé des jugements ont entraîné une perte de confiance dans les processus et la jurisprudence du Tribunal.
155. En ce qui concerne la charge de travail et l'efficacité du Tribunal, le groupe des PIEM salue les efforts que fait le Directeur général pour collaborer avec l'Organisation européenne des brevets afin d'améliorer ses politiques internes en vue de réduire le nombre de plaintes déposées contre elle et de permettre ainsi au Tribunal de résorber son arriéré. Le groupe demande qu'un rapport complet sur ces efforts et sur les progrès réalisés dans la résorption de l'arriéré soit soumis au Conseil d'administration à sa session de mars 2018.
156. Le groupe des PIEM estime que le Directeur général devrait continuer d'étudier, en consultation avec le Tribunal, tous les moyens permettant à celui-ci de fonctionner efficacement et sans entraves et demande qu'un rapport sur les mesures susceptibles d'améliorer le fonctionnement du Tribunal soit soumis au Conseil d'administration à sa session de mars 2018. Il appuie le projet de décision.
157. *Un représentant du Directeur général (Conseiller juridique)* dit que rien n'indique qu'il y ait une tendance plus générale au retrait de la déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal par des organisations membres. Si des raisons financières ont été mentionnées dans le contexte du retrait de la Cour permanente d'arbitrage et si les longs délais avant le prononcé des jugements ont été cités par le Conseiller juridique de l'OMM comme la principale raison pourquoi l'OMM a décidé de retirer sa déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal, rien ne suggère qu'un alourdissement de la charge financière crée un mécontentement parmi les organisations membres. Il n'y a pas non plus lieu de soupçonner une perte de confiance dans la jurisprudence du Tribunal. Il est révélateur que la Cour permanente d'arbitrage ait décidé de régler les litiges en matière d'emploi de son personnel en recourant à un arbitre unique, tenu d'appliquer la jurisprudence du Tribunal administratif de l'OIT.
158. D'après les statistiques fournies par le Greffe du Tribunal, le nombre de plaintes déposées contre l'Organisation européenne des brevets au cours des neuf premiers mois de 2017 a nettement diminué par rapport à la même période au cours des deux années précédentes. En outre, le président de l'Office européen des brevets a communiqué des informations détaillées concernant une décision du conseil exécutif datée de juin 2017 sur la réforme globale du système de justice interne de l'Organisation européenne des brevets, y compris

la nomination de présidents extérieurs à sa commission de recours et à son comité disciplinaire. Le Bureau peut établir les deux rapports demandés par le groupe des PIEM pour la session suivante, sous réserve de l'approbation du groupe de sélection.

## Décision

### 159. *Le Conseil d'administration:*

- a) *a approuvé la reconnaissance de la compétence du Tribunal par le Bureau de recherche macroéconomique de l'ASEAN+3 (AMRO), avec effet à compter du 31 octobre 2017;*
- b) *a pris note de l'intention de l'Organisation météorologique mondiale (OMM) de cesser de reconnaître la compétence du Tribunal administratif;*
- c) *a confirmé que l'OMM ne relèvera plus de la compétence du Tribunal à compter du 31 octobre 2017;*
- d) *a prié le Directeur général d'assurer le suivi avec l'OMM pour ce qui concerne le paiement des frais restant dus.*

(Document GB.331/PFA/15, paragraphe 18.)

## Seizième question à l'ordre du jour

### Autres questions de personnel

#### **Point sur les décisions prises par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) à sa 85<sup>e</sup> session au sujet de l'indice d'ajustement à Genève (GB.331/PFA/16(Rev.))**

**160.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que la décision de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a suscité d'importantes préoccupations d'ordre administratif, méthodologique et juridique dans toutes les institutions ayant leur siège à Genève, en particulier en ce qui concerne les données sur les loyers et le calcul du sous-indice du logement. Elle appuie pleinement la poursuite du dialogue entre le Bureau et la CFPI dans le cadre de l'examen de la méthodologie de l'enquête et de son application. Elle convient, comme le Bureau, qu'il est nécessaire de mettre en œuvre les décisions émanant d'organes du régime commun. Cela étant, il importe de garantir que le Bureau ne s'expose pas à être tenu d'accorder des réparations financières à l'issue d'éventuelles actions en justice. C'est pourquoi il est préférable d'attendre que la CFPI ait fini d'examiner la méthodologie de l'enquête avant d'appliquer sa décision. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.

**161.** *La porte-parole du groupe des employeurs* dit qu'il est beaucoup plus important de garantir un traitement équitable des fonctionnaires du Bureau que de maintenir l'équité et la cohésion au sein du régime commun des Nations Unies. Il faut donc passer outre aux recommandations de la CFPI et ne pas diminuer la rémunération du personnel. Alors que le



principe de l'équité exige une méthodologie solide, des questions se posent quant à la méthode, à l'analyse et aux recommandations de la CFPI. L'absence de consensus sur les faits et l'analyse qui sous-tendent la décision est très troublante, tout comme la perspective d'actions en justice et les conséquences potentiellement néfastes pour la capacité de l'Organisation à attirer, retenir et motiver le personnel ainsi qu'à servir les mandants. Le groupe des employeurs peut appuyer le projet de décision visant à différer la décision définitive jusqu'à la session de mars 2018 du Conseil d'administration s'il est raisonnable de compter que des informations supplémentaires débouchant sur un accord entre la CFPI et les institutions ayant leur siège à Genève seront disponibles avant. S'il est décidé que la méthodologie employée par la CFPI et son application sont valables, le groupe des employeurs s'emploiera à rechercher comment alléger les incidences financières sur le personnel du BIT.

- 162.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Éthiopie dit qu'il accueille avec satisfaction les efforts entrepris par le Directeur général et les directeurs d'autres institutions des Nations Unies ayant leur siège à Genève pour préciser la méthodologie de l'enquête et son application, ainsi que l'engagement pris par la CFPI d'examiner, en collaboration avec les représentants des administrations et des fédérations du personnel, la méthodologie de l'enquête sur les ajustements et son application. Il est donc raisonnable d'attendre que ce processus soit achevé avant de mettre en œuvre la décision de la CFPI. L'orateur demande si le fait de surseoir à la mise en œuvre aura des conséquences juridiques ou administratives pour le BIT. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
- 163.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM), du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC) et du groupe de l'Europe orientale*, une représentante du gouvernement du Canada dit que cette question ne devrait pas figurer à l'ordre du jour du Conseil d'administration, car les décisions de la CFPI doivent être mises automatiquement en œuvre par toutes les institutions du régime commun des Nations Unies, sans que l'accord du Conseil d'administration soit nécessaire. En ce qui concerne la procédure suivie, il n'a pas été indiqué sur le site Web de l'OIT qu'il y aurait un document et un projet de décision sur la question jusqu'à la publication – tardive – du document en question, sans que ce retard de publication soit annoncé.
- 164.** Des orientations cohérentes et des normes applicables à l'ensemble du régime sont importantes, car elles maintiennent des conditions équitables pour un travail de valeur égale, évitent la concurrence entre les organisations en ce qui concerne le personnel, permettent une gestion centrale des barèmes de traitement et des indemnités et contribuent à une approche moderne de la planification de la main-d'œuvre et de la mobilité interinstitutions. L'ajustement de poste a été conçu pour que les fonctionnaires aient le même pouvoir d'achat dans tous les lieux d'affectation; une application inéquitable de cet ajustement mettrait en péril l'avenir du régime commun. La CFPI a confirmé que la collecte et le traitement des données se sont faits dans le respect de la méthodologie approuvée; en outre, les éventuelles modifications résultant de l'examen ne prendront pas effet avant le prochain cycle d'enquêtes sur le coût de la vie. Par conséquent, la décision de la CFPI doit être pleinement mise en œuvre pour les nouveaux membres du personnel et les fonctionnaires en poste, dans les nouveaux délais fixés. Le groupe des PIEM, le GASPAC et le groupe de l'Europe orientale ne peuvent pas accepter le projet de décision du Bureau et proposent le nouveau libellé suivant:

Le Conseil d'administration:

- a) note que l'application de l'indice d'ajustement révisé pour tous les fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures en poste à Genève sur la base des résultats du cycle d'enquêtes de 2016 sur le coût de la vie sera intégralement mise

en œuvre – tant pour les fonctionnaires nouvellement recrutés que pour les fonctionnaires déjà en poste – selon les délais fixés par la CFPI à sa 85<sup>e</sup> session;

- b) se félicite des décisions de la CFPI figurant dans son rapport annuel du 14 août (réf. A/72/30, paragraphe 127):

«La Commission a décidé:

a) de réaffirmer que la collecte et le traitement des données tirées des enquêtes initiales du cycle de 2016 sur le coût de la vie s'étaient déroulés conformément à la méthode approuvée;

b) de prendre note des conclusions figurant dans les documents établis par les statisticiens de Genève et de celles des fédérations de fonctionnaires en ce qui concerne divers aspects de la méthode d'ajustement, ainsi que de la réponse du secrétariat à ces conclusions, et de communiquer les deux documents au Comité consultatif pour les questions d'ajustement;

c) de demander au Comité consultatif de continuer d'améliorer la méthode sur laquelle repose le système des ajustements, en collaboration avec les représentants des administrations et des fédérations de personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.»

- 165.** *S'exprimant au nom des pays nordiques*, un représentant du gouvernement de la Finlande, appuyant la déclaration du groupe des PIEM, dit que le Bureau devrait donner effet pleinement et sans retard à la décision de la CFPI. La diminution de l'indemnité de poste résulte de la baisse du coût de la vie à Genève; elle ne constitue pas une «baisse de la rémunération». Il importe de préserver l'unité au sein du système commun. Des discussions prolongées et inutiles, outre qu'elles risquent de compromettre la réputation des Nations Unies, détourneront du temps et de l'attention que celles-ci devraient consacrer à leur tâche fondamentale, à savoir réaliser les objectifs de développement durable.

- 166.** *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme) dit que le document du Bureau fait état de l'obligation légale qu'a l'OIT, conformément aux principes établis par son Tribunal administratif, de mettre en œuvre les décisions prises par d'autres organes. Le Bureau fait preuve de prudence pour être sûr que la mise en œuvre de la décision de la CFPI sera fondée sur des méthodologies appropriées, question qui est encore en cours d'examen. La décision de la CFPI doit être mise en œuvre à compter de février 2018, et les recommandations du Comité consultatif de la CFPI pour les questions d'ajustement seront disponibles au plus tard à la fin du mois en question. En reportant à sa session de mars 2018 la décision définitive sur l'application de l'indice d'ajustement révisé, le Conseil d'administration sera en mesure de tenir compte du résultat de l'examen de la méthodologie d'enquête, des éventuels problèmes constatés et des recommandations faites par le comité de la CFPI.

- 167.** *Le Directeur général* dit que le Bureau a parfaitement conscience de l'importance et de la sensibilité de la question ainsi que des préoccupations contrastées exprimées par les mandants. Pour ce qui est du processus, il avait clairement indiqué à la session précédente, en juin 2017, que ce point serait inscrit à l'ordre du jour de la session en cours. La nécessité de maintenir et d'appuyer l'intégrité et l'autorité de la CFPI et du système commun est précisément la considération par quoi le Bureau était mu lors de son récent dialogue avec la CFPI. Le choix entre le fait de respecter l'intégrité du système commun et celui de garantir un traitement équitable et légal du personnel n'est pas un dilemme insoluble.

- 168.** Le dialogue engagé par l'OIT et les autres organisations avec la CFPI ne vise qu'à obtenir des assurances quant à la validité et la précision de la méthodologie utilisée; il ne s'agit en aucun cas de négocier les niveaux de traitements. Même si ce n'est pas le terme employé en l'espèce, lorsque des fonctionnaires reçoivent moins d'argent à la fin du mois, ils subissent sans l'ombre d'un doute une réduction de salaire. Il est essentiel, pour l'autorité de la CFPI

et du système commun des Nations Unies, que l'OIT exerce toute la diligence requise pour vérifier la précision et le bien-fondé de la méthodologie utilisée par la CFPI et les décisions auxquelles celle-ci est parvenue. Le document du Bureau explique pourquoi il y a des difficultés sur le plan de la gestion, de la technique et du droit. Il faut espérer que ces zones d'ombre seront dissipées grâce au dialogue sincère, objectif et productif mené avec la CFPI. Reporter à mars 2018 la décision définitive sur la mise en œuvre permettra au Conseil d'administration d'examiner la situation en toute connaissance de cause. Cela veut dire que la mise en œuvre de la décision de la CFPI sera reportée de deux mois. L'OIT reste très attachée à l'intégrité et à l'autorité de la CFPI ainsi qu'à la nécessité de préserver le système commun.

169. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit qu'il a eu des contacts avec plusieurs gouvernements et qu'il comprend leurs préoccupations; il est cependant convaincu qu'il y aurait un véritable intérêt à tenter une nouvelle fois, au niveau des experts, de surmonter les différences factuelles concernant la méthodologie et son application. Le Conseil d'administration ne dispose pas pour le moment d'un tableau complet de la situation qui lui permettrait de prendre une décision. En tout état de cause, le groupe des employeurs ne peut pas appuyer la proposition d'amendement faite par le groupe des PIEM.
170. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit que, même si la situation présente des difficultés, le groupe des travailleurs soutient le projet de décision dans son libellé initial.
171. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ethiopie dit que le groupe de l'Afrique, qui est pour une bonne part composé de ministres du travail, s'efforce de dialoguer avec le groupe des PIEM pour parvenir à un équilibre entre intégrité du système commun des Nations Unies et traitement équitable du personnel. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision tel que proposé par le Bureau.
172. *Le porte-parole du groupe des employeurs* demande si le Bureau peut donner aux mandants l'assurance que le Conseil d'administration, à sa session de mars 2018, disposera d'un ensemble de faits concernant la méthodologie et son application qui sera reconnu tant par la CFPI que par les organisations sises à Genève.
173. *Le Directeur général* dit qu'il ne peut s'exprimer au nom de la CFPI, mais que le Bureau ne négligera aucun effort pour satisfaire à la demande des employeurs à la session suivante.
174. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM, du GASPAC et du groupe de l'Europe orientale*, une représentante du gouvernement du Canada dit que certains membres des groupes qu'elle représente ont lu un rapport de la CFPI que d'autres membres du Conseil d'administration n'ont peut-être pas eu à leur disposition. Il pourrait être utile de reporter de quelques jours l'adoption du projet de décision afin que ces informations puissent être partagées et discutées.
175. *Une représentante du gouvernement de l'Australie* appuie la demande tendant à ce que l'examen de la question soit reporté plus tard au cours de la session.
176. *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* dit que son pays et le groupe de l'Europe orientale soutiennent la proposition faite par le groupe des PIEM.
177. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit qu'il est peu probable que quelques jours de délai suffisent à résoudre le problème; elle préférerait adopter le projet de décision tel que proposé par le Bureau.
178. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que, si des considérations particulières préoccupent le groupe des PIEM, celui-ci devrait en faire part clairement. De même, toute

information spécifique que détiendrait ce groupe doit être communiquée afin que le Conseil d'administration puisse prendre une décision plus éclairée sur la question.

- 179.** *Une représentante du gouvernement du Swaziland* dit qu'il y a une nette majorité en faveur du projet de décision et qu'elle ne voit pas la nécessité de reporter l'adoption du projet de décision.
- 180.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM, du GASPAC et du groupe de l'Europe orientale,* une représentante du gouvernement du Canada dit qu'elle est disposée à poursuivre les discussions avec le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs. Cela étant, il est clair que l'OIT a un mandat en ce qui concerne les travailleurs et le monde du travail, et elle respecte les vues de la majorité des membres du Conseil d'administration.

## Décision

**181. Le Conseil d'administration:**

- a) a noté qu'un examen de la méthodologie et des conclusions du rapport de l'équipe de statisticiens sera entrepris par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) avant sa 86<sup>e</sup> session;*
- b) a décidé que l'application de l'indice d'ajustement révisé pour tous les fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures en poste à Genève sur la base des résultats de l'enquête de 2016 sur le coût de la vie sera examinée en vue d'une décision finale à sa 332<sup>e</sup> session (mars 2018).*

(Document GB.331/PFA/16(Rev.), paragraphe 10.)

- 182.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM,* une représentante du gouvernement du Canada dit que le Conseil d'administration doit examiner un certain nombre de points avant la tenue de sa session suivante. L'attachement du Bureau au régime commun des Nations Unies ne fait aucun doute; cela étant, le retard pris dans l'application de la décision de la CFPI concernant l'indice d'ajustement affaiblira ce régime et, pour le personnel qui en relève, donnera lieu à une application incohérente du mandat de la CFPI.
- 183.** En ce qui concerne le projet de décision figurant dans le document, les informations sur lesquelles il se fonde n'ont pas été toutes communiquées, en particulier aux partenaires sociaux. Par exemple, le Bureau a fait part des avis de ses propres statisticiens sur la méthodologie de l'enquête, mais pas de la réponse de la CFPI ni des explications données pour justifier la décision, dont les gouvernements ont eu connaissance. Cette présentation déséquilibrée a conduit à de mauvaises décisions fondées sur des faits incomplets. Le groupe des PIEM demande au Bureau de lui donner l'assurance que tous les documents pertinents émanant de la CFPI seront communiqués aux mandants bien avant la session de mars 2018 du Conseil d'administration, de façon qu'ils soient dûment examinés et que les décisions soient prises en meilleure connaissance de cause. Un représentant de la CFPI pourrait également être invité pour dissiper tout malentendu.
- 184.** L'oratrice demande des éclaircissements sur: les mesures que le Bureau prendra une fois achevé l'examen de la méthodologie par la CFPI; la date proposée pour l'application de la décision de la CFPI; les circonstances dans lesquelles la direction du BIT proposerait de ne pas appliquer du tout la décision; les conseils qui seront donnés au personnel; et la manière dont la direction du BIT engagera le dialogue social avec le syndicat pour faciliter l'application de la décision qui sera prise à la session de mars 2018. Les membres du Conseil

d'administration souhaitent aussi recevoir des informations sur les incidences de la décision prise par le Conseil à la session en cours, y compris les incidences financières. Le groupe des PIEM appuie sans réserve et encourage la communication entre la CFPI et toutes les parties prenantes. Enfin, l'oratrice regrette que le groupe n'ait pas obtenu satisfaction lorsqu'il a demandé à disposer d'un délai supplémentaire pour des consultations; il conviendrait que cette possibilité soit à l'avenir reconnue à toutes les parties.

- 185.** *Le Directeur général* note avec satisfaction qu'il a été reconnu que l'OIT a toujours été, et restera, déterminée à défendre le régime commun des Nations Unies. Toutes les mesures prises par le Bureau l'ont été dans cette perspective. Le Directeur général espère vivement qu'après le débat qui se tiendra en mars 2018 le Conseil d'administration sera en mesure d'appliquer la décision de la CFPI et que les préoccupations concernant les incohérences seront dissipées. Le Bureau n'a jamais cherché à dissimuler des informations – il ne serait d'ailleurs pas dans son intérêt de le faire. Le Bureau sera en mesure de donner au Conseil d'administration, en mars 2018, des informations aussi complètes que possible sur les résultats du dialogue en cours entre la CFPI et son Comité consultatif pour les questions d'ajustement, l'OIT et d'autres organisations. Personne ne souhaite plus de transparence sur la question que la direction du BIT.
- 186.** La non-application de la décision de la CFPI n'aura aucune incidence financière, car cette décision n'était pas connue au moment de l'approbation du programme et budget pour 2018-19. Si la décision de la CFPI est appliquée en l'état, les économies réalisées seront de l'ordre de 250 000 dollars des Etats-Unis par mois. Le Bureau élaborera soigneusement le document qu'il soumettra à la session de mars 2018 et s'efforcera de donner à toutes les parties toutes les informations dont elles souhaitent disposer. Le Directeur général se félicite de la proposition d'inviter la CFPI à faire connaître ses vues par l'intermédiaire d'un de ses représentants, sous réserve de l'approbation du groupe directeur, ou au moyen de documents. Il espère que Conseil d'administration pourra prendre en mars 2018 une décision qui sera propre à apaiser les préoccupations du groupe des PIEM et qui recueillera l'approbation de toutes les parties.



## Annexe

### **Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel à la Section du programme, du budget et de l'administration**

(331<sup>e</sup> session – 31 octobre 2017)

Monsieur le Président,  
Monsieur le Directeur général,  
Mesdames et Messieurs les délégués,  
Cher(e)s collègues,

J'ai l'honneur de m'adresser à vous aujourd'hui en tant que présidente élue du Syndicat du personnel du BIT, lequel représente près de 70 pour cent des membres du personnel. C'est une grande opportunité pour moi de vous faire part des relations professionnelles au sein du Bureau, du moral du personnel et de sa position vis-à-vis des questions inscrites à l'ordre du jour du Conseil d'administration.

Deux documents ont particulièrement retenu l'attention du personnel: celui sur la stratégie en matière de ressources humaines pour les quatre ans à venir (document [GB.331/PFA/13](#)) et celui sur les décisions prises par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) au sujet de l'indice d'ajustement de poste à Genève (document [GB.331/PFA/16\(Rev.\)](#)).

Le premier document a comme sous-titre «Agilité, mobilisation, efficience». Un tel sous-titre n'a pu qu'interpeller les représentants du personnel, qui ont été extrêmement intéressés par la stratégie à long terme élaborée par le Département du développement des ressources humaines car, comme chacun sait, la valeur d'une organisation se mesure bien souvent à la compétence et à la motivation de son personnel, mais aussi au bien-être de ce dernier, nécessaires pour l'aider à atteindre ses objectifs. Ils en ont donc pris bonne note et saisissent l'occasion de vous faire part de leur position sur quelques thèmes évoqués qui ont des incidences directes sur les conditions de travail du personnel.

Le Syndicat du personnel se réjouit de noter que le Bureau entend «pouvoir attirer, valoriser, mobiliser» et surtout «conserver» son personnel, mais il espère bien que ces bonnes intentions ne sont pas uniquement une stratégie sur papier et qu'elles seront suivies d'effets concrets au bénéfice du personnel. Il souhaite aussi que «l'agilité», terme décidément très tendance, ne porte pas atteinte à la sécurité de l'emploi. Il sera donc particulièrement attentif à ce que, d'une part, le personnel conserve ses droits acquis en matière de contrats à durée indéterminée et que, d'autre part, les collègues travaillant sur des projets de coopération pour le développement ne soient plus considérés comme des variables d'ajustement au gré des besoins de l'Organisation. Ces collègues, qui constituent maintenant 40 pour cent de la main-d'œuvre de l'Organisation, ont droit non seulement à des contrats d'une durée égale à la durée des projets pour lesquels ils sont recrutés, mais aussi à de véritables perspectives de carrière et d'intégration dans l'Organisation dès lors qu'ils ont contribué à la réalisation de ses objectifs. Cela fait bien entendu l'objet de discussions dans le cadre des négociations sur une nouvelle politique des contrats, qui est toujours en cours d'élaboration.

Concernant le recrutement et la sélection du personnel, le Syndicat du personnel a deux remarques à faire:

- Premièrement, il souscrit à la nécessité, pour l'Organisation, d'assurer la diversité de son personnel, mais souhaite que cette diversité ne soit pas seulement axée sur la diversité géographique ou la proportion hommes-femmes. La diversité signifie bien plus que cela, et il faut également envisager une meilleure intégration des personnes ayant un handicap physique ou mental. Le Syndicat souhaite surtout que cette question s'inscrive dans le cadre des règles définies dans le Statut du personnel et ne soit pas sujette à des pratiques internes ad hoc, lesquelles génèrent de nombreux problèmes d'équité et de justice et participent à la recrudescence des recours légaux qui ne sont jamais dans l'intérêt de l'Organisation. Si les règles doivent être changées, le Syndicat est prêt à s'asseoir de nouveau à la table de négociation. Dans ce cadre, il réaffirmera l'absolue nécessité, pour l'Organisation, d'instaurer un programme exhaustif de détection, de recrutement, d'intégration et d'accompagnement des jeunes ressortissants de tous les pays, notamment ceux des pays peu ou pas représentés, afin qu'ils ou elles puissent envisager sereinement, de manière pérenne mais surtout légitime, leur carrière au sein de l' Organisation.
- La deuxième remarque porte sur les objectifs présentés au paragraphe 19 du document. Le Syndicat note que tout doit être désormais quantifié depuis l'intervention de la société privée chargée de l'examen des processus opérationnels (communément appelé BPR). Or, pour être un témoin régulier attentif et coopératif des procédures de recrutement et de sélection, le Syndicat se demande bien d'où les chiffres présentés peuvent provenir. Les ressources humaines et financières allouées au service de recrutement du BIT sont si faibles, voire éparses, qu'il est à prévoir que ces objectifs, pour être atteints, nécessiteront inévitablement une surcharge de travail au détriment du personnel. Il ne s'agit pas seulement de rationaliser à tout prix mais de pouvoir, dans une Organisation qui doit être un modèle, recruter ou sélectionner la personne la plus appropriée dans chaque service ou bureau établi dans le monde entier, et ce processus ne peut être réduit à la portion congrue. Le «vite fait, bien fait» ne peut s'appliquer lorsqu'on recherche la qualité que requièrent le recrutement et la sélection de notre personnel.

Le document se réfère également, à plusieurs reprises, à la nécessité, pour le personnel, de bénéficier d'un environnement sain et de bonnes conditions de travail. Tous les collègues que je représente auraient certainement beaucoup d'expériences individuelles ou collectives à partager en ce qui concerne leur quotidien au sein de cette Organisation, où la pression se fait de plus en plus vive, où ils doivent rendre compte à la demi-heure près de l'état d'avancement de leurs tâches et où le personnel de la catégorie des services généraux se trouve à exécuter quatre ou cinq fonctions en même temps, en particulier sur le terrain où certains doivent diriger, à des grades inadéquats, des bureaux entiers en l'absence du directeur et des spécialistes, noyés sous les missions dans les pays avoisinants. Ce dernier constat a des conséquences non négligeables pour la capacité d'agir et l'indépendance de l'Organisation au service de ses mandants. Je ne peux non plus passer sous silence les conditions de travail de nos collègues engagés dans des projets de coopération pour le développement, dont certains sont envoyés dans des Etats dits fragiles, parfois sans le minimum requis en matière de sécurité pour des raisons d'économie, et d'autres voient leurs contrats d'emploi renouvelés mois après mois, sans savoir de quoi sera fait leur avenir professionnel. Faire plus avec moins, supprimer les postes lors des départs à la retraite, recourir à la sous-traitance dans certains domaines déjà exsangues comme celui de la sécurité, propager l'incertitude et la frustration, tout cela à un coût en termes de santé et entame le moral du personnel, provoquant des maladies professionnelles qui sont en augmentation constante. Est-ce cela que l'Organisation souhaite pour son personnel alors qu'elle est sur le point de célébrer son centenaire? L'avenir du travail au sein même de l'OIT est-il moins important qu'ailleurs? L'Organisation devrait se pencher sur la question des économies qui coûtent plus d'argent qu'elles n'en font gagner.



Le Syndicat relève également la question de la gouvernance interne, dont l'administration semble se satisfaire. Les représentants du personnel estiment qu'il est prématuré de dire – comme cela est indiqué au paragraphe 12 du document GB.331/PFA/13 – que «beaucoup a été fait pour améliorer la gouvernance interne et asseoir le principe de responsabilité». Beaucoup reste à faire en ce qui concerne la transparence et la responsabilité en cas d'inconduite afin d'augmenter le niveau de confiance du personnel en ce qui concerne les décisions de l'administration dans ce domaine. La tolérance zéro, si souvent évoquée dans ces murs, ne peut raisonnablement se baser sur une approche parcellaire, manichéenne et dépourvue d'une vision claire d'un cadre général de responsabilité. Le Syndicat souhaite que l'Organisation, dans son intérêt et celui de son personnel, se dote d'un système exhaustif et cohérent, avec des lignes directrices et des procédures, où les protagonistes puissent être assurés qu'ils seront traités équitablement, quel que soit leur niveau hiérarchique, et que leurs droits seront respectés, ceci pour être à la hauteur du cadre de responsabilité dont elle s'est dotée en 2010 comme à la hauteur des autres organisations du système des Nations Unies.

Je ne peux évidemment clore mes commentaires sur ce document des ressources humaines sans aborder une question cruciale pour les représentants du personnel: et le dialogue social dans tout ça? Il faut attendre l'avant-dernière page du document essentiellement centré sur les questions de personnel pour que soit évoqué le Syndicat (les «représentants» du personnel) et pour découvrir que celui-ci relève de la catégorie des «synergies et questions transversales».

C'est finalement une bonne nouvelle: au lieu d'être nulle part, le Syndicat sera partout!

En tous cas, c'est l'interprétation qu'en font les représentants du personnel, et ils seront naturellement prêts pour toutes les futures discussions, consultations, négociations qui auront lieu dans le cadre formel du Comité de négociation paritaire sur tous les sujets abordés dans cette stratégie quinquennale, ceci afin de respecter la formulation du paragraphe 27 du document mentionnant un cadre de travail favorable et des relations professionnelles harmonieuses.

Permettez-moi maintenant, Mesdames et Messieurs les délégués, d'aborder plus spécifiquement le dernier document, mais non le moindre, le document GB.331/PFA/16(Rev.), sur lequel vous aurez probablement à vous prononcer. Vous n'êtes pas sans savoir qu'une des particularités de la fonction publique internationale réside dans la dualité de la détermination de ses conditions d'emploi et de travail. Certains éléments peuvent être déterminés au sein de chaque organisation dans un cadre plus ou moins élaboré de négociation; mais, en matière de traitements et d'indemnités, c'est la CFPI qui, par délégation volontaire d'autorité de chaque organisation, est désignée comme organe compétent. C'est ce qu'on appelle le «régime commun des Nations Unies».

Je ne vais pas revenir sur l'ensemble des événements, car six mois de lutte – comprenant des manifestations massives et des arrêts de travail, soutenus par des pétitions mondiales et des actions de solidarité venant des lieux d'affectation les plus reculés sur le terrain – ne peuvent être résumés en quelques minutes. Cependant, je peux vous exposer ce que, à l'heure actuelle et à la lumière des nouveaux développements, le personnel n'est toujours pas prêt à accepter. Ne vous méprenez surtout pas sur la finalité de ces actions. Ce n'est pas un combat isolé de fonctionnaires nantis décidés coûte que coûte à conserver leur salaire à n'importe quel prix dans une ville siège. Les fonctionnaires du BIT sont des personnes responsables et engagées, prêtes à accepter des décisions relatives à leurs conditions d'emploi, pour autant qu'elles soient étayées, justifiées et équitables. C'est un combat pour la probité, c'est un combat pour le sérieux et la fiabilité des analyses. C'est un combat qu'ils croient fondé et juste pour que leurs salaires soient déterminés selon des enquêtes s'appuyant sur des critères mesurables et transparents, en accord avec les réalités des pays où ils sont basés et dont les résultats ne contiendraient pas, comme c'est le cas par exemple dans l'enquête des salaires pour Genève en 2016, plus de 50 erreurs avérées. C'est un combat global de l'ensemble du personnel des Nations Unies, qu'il soit basé à Nairobi,

Jakarta, Haïti, Addis-Abeba ou Bangkok, qui souffre depuis des années de l'absence de transparence et de précisions techniques dans les enquêtes salariales, et finalement de l'absence de responsabilité et de redevabilité de l'organe qui les conduit.

J'en veux pour preuve la session de la CFPI de juillet 2017. Cette session était destinée à clarifier un certain nombre d'éléments et à apaiser les esprits, dans l'espoir de remettre les chiffres dans le bon sens et de permettre aux représentants du personnel de repartir convaincus que la bonne foi, la fiabilité et la compétence étaient bien les piliers sur lesquels ils pouvaient se reposer en confiant à la CFPI la détermination de leurs salaires.

Pour y avoir assisté personnellement, ce fut loin d'être le cas. Ce fut même un calvaire à bien des égards. Au-delà des données les plus farfelues servant à justifier une baisse soudaine de près de 8 pour cent des salaires – et alors que tous les indicateurs nationaux disaient le contraire –, les représentants du personnel ont été témoins avec effarement du mépris et de l'arrogance exprimés sans ménagement envers les plus hautes instances représentant les Nations Unies et envers de grandes fédérations syndicales mondiales qui, alertées par la gravité de la situation, avaient offert un espace de dialogue et dont les missives transmises n'ont même pas été lues. Ils ont été indignés par la teneur et la forme des débats et la pauvreté de l'argumentation technique. La méthodologie n'a jamais été remise en cause par l'entité qui la met en œuvre. La méfiance et la colère du personnel envers cette commission ont encore été démultipliées lorsque ses représentants ont appris que les recommandations adoptées à cette session, qui pouvaient sembler positives pour le personnel, n'étaient basées sur aucune argumentation fondée techniquement (ainsi, la décision unilatérale de réintroduire provisoirement un coussin d'amortissement à un taux arbitraire apparaît en fait comme un cadeau provisoire destiné à calmer le personnel) et ne régleraient en aucun cas le problème de base qui est la méthodologie et la façon dont les calculs sont faits à long terme. Dans sa décision de juillet, la CFPI s'engage à ce que la méthodologie soit examinée et que des discussions aient lieu entre toutes les parties prenantes. C'est une sage décision. Nous venons d'ailleurs d'apprendre que d'autres organisations du système des Nations Unies ont choisi récemment de reporter leur décision jusqu'à ce que des informations à jour leur permettent de prendre une décision éclairée. Le personnel du BIT compte donc sur les membres du Conseil d'administration pour faire de même, car il estime qu'il est prématuré, voire risqué, à l'heure actuelle de prendre une quelconque décision à ce sujet. Il est absolument nécessaire de laisser le temps à la discussion – à laquelle devraient d'ailleurs impérativement participer les représentants du personnel –, de réexaminer cette méthodologie et d'obtenir des éléments fiables pour une détermination juste des salaires du personnel basé à Genève et, par ricochet, dans les autres villes sièges et dans tous les autres lieux d'affectation.

En ma capacité de représentante du personnel, je me dois de vous informer, Mesdames et Messieurs les délégués, que, si tel n'était pas le cas, la confiance serait définitivement rompue et le personnel du BIT serait plus que jamais déterminé à contester par tous les moyens toute décision techniquement infondée, et ce devant les tribunaux s'il le faut, comme ont commencé à le faire nos collègues du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et d'autres organisations, puisque plus de 250 recours juridiques ont déjà été déposés au greffe du Tribunal administratif de l'ONU et que d'autres sont attendus.

Je réaffirme que certaines économies peuvent coûter plus d'argent qu'elles n'en font gagner. Il faut donc penser à long terme et évaluer les pertes possibles.

Ce lamentable épisode a en tout cas mis en lumière une évidence: aucun mécanisme de négociation collective n'existe au niveau global des Nations Unies. Aujourd'hui, les salaires de 60 000 fonctionnaires internationaux sont déterminés au moyen de méthodologies certes très complexes, mais surtout très opaques – dont les arcanes des calculs sont jalousement gardés par les maîtres des lieux – et ne sont pas négociés. Les événements survenus pendant le premier semestre de 2017 n'ont fait que confirmer la conviction de l'ensemble du personnel des Nations Unies (sièges et terrain compris) que l'ONU ne pouvait plus, dans le contexte de réforme qui s'annonce, se permettre de conserver en son sein cette commission

telle qu'elle existe, qui agit avec des méthodes du XVII<sup>e</sup> siècle et dont la fiabilité et la crédibilité s'effritent de jour en jour et deviennent de plus en plus problématiques non seulement pour le personnel, mais aussi pour les institutions elles-mêmes. Il y a donc une nécessité urgente de réformer les méthodes de travail de la CFPI et d'instaurer un cadre formel de relations professionnelles crédible au sein du système des Nations Unies. Il en va de sa réputation, et nul doute que l'OIT devra jouer son rôle dans ce processus de réforme.

Je vous remercie,

Catherine Comte-Tiberghien  
Présidente du Comité  
du Syndicat du personnel

PROJET