



Conseil d'administration

341^e session, Genève, mars 2021

Section du programme, du budget
et de l'administration

PFA

Segment relatif aux audits et au contrôle

Date: 22 février 2021

Original: anglais

Huitième question à l'ordre du jour

Rapport du Comité consultatif de contrôle indépendant

Objet du document

Le présent document, qui contient le treizième rapport annuel du Comité consultatif de contrôle indépendant pour la période comprise entre mars 2020 et janvier 2021, est soumis pour discussion et orientation. Le Conseil d'administration est en outre invité à approuver les modifications qu'il est proposé d'apporter au mandat du comité (voir le projet de décision au paragraphe 5).

Objectif stratégique pertinent: Sans objet.

Principal résultat: Résultat facilitateur B: Une gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation.

Incidences sur le plan des politiques: Aucune.

Incidences juridiques: Révision du mandat d'un organe de contrôle.

Incidences financières: Aucune.

Suivi nécessaire: Le Bureau fera rapport au comité sur la suite donnée aux recommandations figurant dans le rapport joint en annexe.

Unité auteur: Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI).

Documents connexes: GB.316/PFA/6/1; GB.316/PV(&Corr.); GB.331/PFA/7; GB.331/PV; GB.334/PFA/5; GB.334/PV; GB.335/PFA/6; GB.340/PFA/8(Rev.1).

1. Conformément à son mandat ¹, pendant la période comprise entre mars 2020 et janvier 2021, le Comité consultatif de contrôle indépendant (ci-après désigné le CCCI ou «le comité») a mené à bien ses travaux dans le cadre de ses réunions régulières et de réunions ponctuelles qu'il a tenues en ligne les 25 et 26 mai 2020, les 8 et 9 juin 2020, le 30 juillet 2020, le 27 août 2020, du 23 au 25 septembre 2020, le 26 novembre 2020 et du 27 au 29 janvier 2021.
2. Durant cette période, le comité était composé des membres ci-après:
 - M^{me} Malika AÏT-MOHAMED PARENT (France/Suisse)
 - M. Frank HARNISCHFEGER (Allemagne)
 - M. Verasak LIENGSRIRIWAT (Thaïlande)
 - M^{me} Marian McMAHON (Canada)
 - M. N.R. RAYALU (Inde).
3. Le Directeur général transmet ci-joint (annexe I) au Conseil d'administration, pour examen, le rapport annuel du comité.
4. Comme indiqué au paragraphe 40 du rapport, le comité propose des modifications de son mandat afin que le BIT tienne compte des meilleures pratiques recensées par le Corps commun d'inspection du système des Nations Unies (CCI). Le Bureau a organisé, par courriel et en ligne, plusieurs séries de consultations informelles entre le comité et les membres du Conseil d'administration au sujet des modifications proposées. Celles-ci ont abouti au mandat révisé qui est reproduit à l'annexe II du présent document – les changements proposés sont indiqués en suivi des modifications – et soumis au Conseil d'administration pour examen.

► **Projet de décision**

5. **Par correspondance, le Conseil d'administration prend note du rapport annuel du Comité consultatif de contrôle indépendant figurant à l'annexe I du document GB.341/PFA/8 et approuve le mandat révisé de ce comité tel qu'il est reproduit à l'annexe II de ce document.**

¹ Adopté par le Conseil d'administration à sa 316^e session en novembre 2012 (GB.316/PFA/6/1 et GB.316/PV(&Corr.)), paragr. 650) et révisé à sa 331^e session en novembre 2017 (GB.331/PFA/7 et GB.331/PV, paragr. 813).

► Annexe I

Treizième rapport annuel du Comité consultatif de contrôle indépendant

Résumé

Le Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI) présente au Conseil d'administration son treizième rapport annuel, qui porte sur les travaux qu'il a accomplis entre mars 2020 et janvier 2021 sous une forme et selon des modalités adaptées en raison des difficultés engendrées par la pandémie de COVID-19.

Le comité félicite le Directeur général et son équipe de direction pour la rapidité avec laquelle ils ont activé le plan de continuité des opérations et de gestion de crise au début de 2020 en réponse à la pandémie, permettant ainsi au Bureau de continuer de fonctionner et de répondre aux besoins des mandants malgré les bouleversements de l'environnement de travail. En juillet 2020, le comité avait relevé avec préoccupation que l'annulation de la 338^e session du Conseil d'administration (mars 2020) et le report de la 109^e session de la Conférence internationale du Travail avaient suspendu l'exercice des fonctions de gouvernance pendant une période prolongée, mais il note avec satisfaction que la 340^e session du Conseil d'administration (octobre-novembre 2020) s'est tenue sans encombre sous une forme entièrement virtuelle.

Le comité a pu s'acquitter de toutes les fonctions essentielles qui lui incombent en vertu de son mandat en organisant, en complément de son programme habituel de réunions, plusieurs séances d'échanges virtuelles. Ses membres ont en outre reçu des informations sur l'innovation organisationnelle, l'évaluation et les activités du Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin). Le comité se félicite d'un certain nombre d'améliorations apportées aux politiques et aux processus ainsi que des résultats obtenus au cours de l'année écoulée malgré la pandémie, à savoir, notamment: *a*) la rationalisation du cadre de gestion des risques et la réattribution, à l'équipe de direction, de la responsabilité de la gestion des risques jusque-là dévolue à l'ancien Comité de gestion des risques; *b*) la présentation, dans les délais impartis, des états financiers consolidés pour 2019 et la réalisation d'un audit externe qui a abouti à une approbation sans réserve, et ce en dépit des défis technologiques sans précédent qu'a supposés le travail à distance; *c*) le contenu détaillé de la déclaration relative au contrôle interne du Directeur général et la rigueur du processus par lequel celle-ci a été établie; *d*) l'amélioration du contrôle interne exercé par le Comité de gestion et le Secrétaire exécutif de la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel du BIT (CAPS) grâce au système en ligne de dépôt des demandes de remboursement, à la formation et à la normalisation des taux; *e*) les efforts déployés par le Chef auditeur interne pour modifier le plan d'audit axé sur les risques afin de tenir compte des nouveaux risques liés à la pandémie; et *f*) l'aide et le soutien fournis par le Département du développement des ressources humaines (HRD) aux fins de l'application des modalités de travail flexibles imposées au personnel du BIT pendant la pandémie.

Le comité a formulé les recommandations suivantes:

Recommandation 1: Le comité encourage la direction à faire en sorte que le recensement des compétences aboutisse à un résultat qu'elle puisse facilement comprendre et utiliser pour développer les ressources humaines de manière appropriée.

Recommandation 2: La direction devrait revoir et simplifier la procédure applicable au signalement de fautes et au suivi des cas de fautes avérés. Cette procédure devrait être centrée

sur les fonctionnaires auteurs de signalements de manière à encourager le signalement systématique des fautes.

Recommandation 3: Le comité encourage la direction à indiquer clairement dans les réponses du BIT aux recommandations formulées par le Commissaire aux comptes dans son rapport détaillé quelles sont les recommandations qu'elle accepte pleinement et celles qu'elle accepte partiellement, afin que les mesures à prendre et le degré de mise en œuvre desdites recommandations puissent être déterminés avec précision ultérieurement.

Recommandation 4: Le comité prie instamment la direction de prendre dans les meilleurs délais des mesures pour remédier aux faiblesses relevées par le Commissaire aux comptes dans son rapport détaillé et mettre en œuvre les recommandations que celui-ci a formulées concernant l'amélioration des contrôles et des procédures en matière de contrats de collaboration extérieure et de gestion des ressources humaines, notamment dans les domaines du recrutement et de la mobilité du personnel. Le Bureau étant le secrétariat permanent d'une organisation internationale spécialisée dans les normes du travail, on peut attendre de lui qu'il soit une source de bonnes pratiques en matière de gestion des ressources humaines. Le comité estime par conséquent qu'il est essentiel que, dans ces domaines, le Bureau montre l'exemple.

Recommandation 5: Le comité demande au Conseil d'administration d'approuver les modifications qu'il propose d'apporter à son mandat pour faire en sorte que le BIT tienne compte des meilleures pratiques recensées par le Corps commun d'inspection.

I. Introduction

1. Le CCCI a le plaisir de présenter son treizième rapport annuel, qui porte sur les travaux qu'il a accomplis entre mars 2020 et janvier 2021.
2. Toutes ses réunions se sont déroulées sous forme virtuelle. Le quorum a été atteint à chacune d'elles, et les membres ont tous signé la déclaration dans laquelle ils confirment être libres de tout conflit d'intérêts.
3. Le comité a continué de suivre un ordre du jour permanent fondé sur son mandat, qui détermine les travaux qu'il doit accomplir pour continuer de s'acquitter pleinement de l'intégralité de ses fonctions. En outre, en décembre 2020, il a été représenté par sa présidente à la cinquième réunion du Comité de contrôle des Nations Unies, dont les conclusions lui ont été communiquées à sa réunion de janvier 2021.
4. Le mandat de deux membres au moins du comité arrivant à échéance à la fin de 2021, il a été décidé de maintenir Marian McMahon et Verasak Liengsrirawat dans leurs fonctions respectives de présidente et de vice-président en 2021.

II. Activités de contrôle menées à bien en 2020-21

5. La flambée de la maladie à nouveau coronavirus (COVID-19) s'est transformée en pandémie mondiale au début de l'année 2020. Le personnel du BIT au siège et dans la plupart des bureaux extérieurs est passé au travail à distance à partir de la mi-mars. Le comité a donc tenu toutes ses réunions de manière virtuelle au cours de la période considérée. Ses réunions régulières ont eu lieu les 25 et 26 mai 2020, les 8 et 9 juin 2020, du 23 au 25 septembre 2020 et du 27 au 29 janvier 2021. Des séances d'information informelles ont en outre été organisées le 30 juillet 2020, le 27 août 2020 et le 26 novembre 2020.
6. Le comité est reconnaissant au Directeur général, aux membres de la direction et au personnel du BIT du soutien et de la coopération dont ils ont fait preuve à son égard au cours de l'année écoulée. Les présentations et les séances d'information organisées à son intention étaient toutes d'excellente qualité. Le comité se félicite aussi du dialogue engagé autour de questions clés, et il est conscient des conditions difficiles dans lesquelles l'ensemble du personnel est contraint de travailler.
7. Lors de ses réunions, le comité s'est entretenu avec des hauts fonctionnaires du Bureau, dont le Directeur général, le Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme, le Trésorier et contrôleur des finances, le Chef auditeur interne, l'Enquêteur principal, le Directeur de HRD, le Directeur du Bureau de l'évaluation (EVAL), le Responsable principal de la gestion des risques, le Directeur du Centre de Turin et le Secrétaire exécutif de la CAPS, pour assurer le suivi des questions examinées à ses réunions précédentes et recevoir des informations au sujet d'autres questions relevant de son mandat. En outre, les membres du comité ont rencontré le Commissaire aux comptes.
8. Le comité se félicite de l'occasion qui lui a été donnée de s'entretenir avec les membres du Conseil d'administration lors d'une séance informelle en septembre 2020. Cette séance a permis de débattre des travaux du comité résumés dans son rapport annuel pour 2019-20¹, dont l'examen avait été reporté de la 338^e session du Conseil d'administration (mars 2020), et en particulier des observations et recommandations relatives aux modifications proposées par le comité concernant son mandat. Le comité

¹ GB.340/PFA/8(Rev.1).

a été informé que le Conseil d'administration avait pris note par correspondance de son rapport annuel à sa 340^e session (octobre-novembre 2020) et reporté à une session ultérieure l'examen de son mandat révisé.

III. Activités menées et avis formulés par le comité

A. Processus internes et entités du Bureau

Information financière et états financiers

9. En ce qui concerne les états financiers pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2019, le comité se félicite que le Bureau continue de présenter les résultats conformément aux Normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS). La cohérence entre le modèle de présentation des états financiers de l'OIT et celui utilisé par les autres organismes des Nations Unies et entités du secteur public international est ainsi garantie.
10. Le comité se réjouit également de constater que les états financiers consolidés ont été une fois encore approuvés sans réserve par le Commissaire aux comptes, et que le plan d'audit annuel établi par ce dernier et examiné en septembre 2019 a été intégralement mis en œuvre. Ce plan prévoyait notamment de tirer parti des travaux du Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) lorsqu'il y avait lieu. Le comité note avec satisfaction que l'audit réalisé par l'IAO sur les contrats de collaboration extérieure a reçu toute l'attention voulue, et que les audits des bureaux régionaux et des bureaux de pays ont été menés à bien.
11. Les questions relatives aux états financiers dont le comité s'est entretenu avec les représentants du Commissaire aux comptes portaient notamment sur ce qui suit:
 - Premièrement, le comité a pris bonne note du reclassement, dans la catégorie des immeubles de placement, de la parcelle inoccupée que le Conseil d'administration a décidé de vendre à sa 337^e session (octobre-novembre 2019), et de la valeur attribuée à celle-ci dans les états financiers.
 - Deuxièmement, le comité a pris bonne note des modifications apportées en 2019 aux hypothèses retenues pour l'évaluation actuarielle des charges à payer au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service. Il a été informé en particulier que les principaux taux d'actualisation utilisés aux fins de cette évaluation concordaient avec les taux appliqués par les autres organismes des Nations Unies ayant leur siège à Genève. Le comité reste d'avis que les charges non provisionnées à payer au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service continuent de grever l'actif net de l'Organisation.

Contrôles internes

12. Le comité salue une fois encore les efforts déployés par le Bureau pour publier une déclaration relative au contrôle interne dans le cadre des états financiers annuels. Il prend note des nouveaux domaines appelant des améliorations recensés en 2019, ainsi que des progrès accomplis à l'égard des problèmes identifiés précédemment. Dans le cadre de ses échanges avec le Commissaire aux comptes, le comité a pu constater avec satisfaction que cette déclaration, qui porte sur les principales questions de contrôle interne soulevées par le Bureau pendant l'année, est plus détaillée que les déclarations publiées par la plupart des autres organismes des Nations Unies.

13. Le comité conclut de ses discussions avec les auditeurs internes, le Commissaire aux comptes et la direction au sujet du processus d'élaboration de la déclaration relative au contrôle interne et des résultats présentés que le processus en question a été mené à bien avec toute la rigueur voulue. Il note que les domaines identifiés comme appelant des améliorations concernent essentiellement l'efficacité des opérations et qu'aucune faille notable concernant l'efficacité globale des contrôles internes n'a été mise en évidence.

Gestion des risques

14. Le comité prend note avec satisfaction du cadre simplifié de gestion des risques présenté en janvier 2021. Il relève que la responsabilité de la gestion des risques, dévolue auparavant à l'ancien Comité de la gestion des risques, incombe désormais à l'équipe de direction. Il procédera à un suivi à cet égard afin de s'assurer que les obligations de rendre compte dans ce domaine sont clairement définies et continuent d'être dûment remplies.
15. Le comité a reçu les résultats préliminaires de l'évaluation du risque de fraude au BIT effectuée en 2020. Il souscrit au plan de travail exposé dans le document et attend avec intérêt de pouvoir examiner les vulnérabilités qui auront été mises en évidence ainsi que l'analyse comparative visant à dégager les meilleures pratiques à adopter par le BIT pour prévenir la fraude et la corruption. À cet égard, il encourage le BIT à se reporter aux récentes notes d'orientation du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) relatives à la gestion du risque de fraude et à la gestion des risques sur le terrain et dans les organisations décentralisées.
16. En matière de gestion de la continuité des opérations, le BIT a pu activer son plan de continuité des opérations et de gestion de crise en 2020 en réponse à la pandémie. Le comité a été informé que l'équipe de direction s'était réunie tous les jours pour faire face à la situation et en suivre l'évolution, et il tient à féliciter le Directeur général et son équipe pour le travail accompli.

Département du développement des ressources humaines

17. En 2020, le comité a été tenu régulièrement informé des mesures mises en place par le Département du développement des ressources humaines (HRD) pour aider les fonctionnaires à s'adapter au travail à distance. Il se félicite des dispositions qui ont été prises pour faciliter l'organisation flexible du travail en raison des contraintes imposées par la pandémie.
18. Le comité a examiné l'état d'avancement du recensement des compétences auquel HRD et l'Unité d'innovation organisationnelle (BIU) procèdent actuellement à l'échelle du Bureau en se fondant sur les données d'expérience tirées du projet pilote de recensement des besoins futurs de compétences mené à bien par la BIU pour le compte de l'équipe mondiale d'appui technique du Service des compétences et de l'employabilité du Département des politiques de l'emploi. Il croit comprendre que ce processus vise à identifier et à évaluer les compétences techniques et non techniques dont l'OIT a besoin pour continuer de s'acquitter efficacement de son mandat, ainsi qu'à déterminer les moyens – amélioration des compétences ou recrutement externe – envisagés pour combler les déficits de compétences éventuels. La stratégie d'innovation pilotée par la BIU est un bon point de départ pour faire en sorte que les idées recueillies lors des consultations menées auprès du personnel sur les méthodes de travail internes et la manière dont celles-ci doivent évoluer dans l'intérêt des clients de l'OIT soient prises en compte dans le recensement des compétences.

19. Le comité estime que la gestion des ressources humaines est pour l'OIT l'un des principaux moyens d'améliorer sa performance, et tient à souligner combien il importe que l'Organisation fasse preuve d'efficacité dans ce domaine, en tirant parti de sa structure de gouvernance tripartite. Il l'encourage à se fixer des objectifs ambitieux à cet égard et à mettre en œuvre des moyens tout aussi ambitieux pour les atteindre.

► **Recommandation 1 (2021)**

Le comité encourage la direction à faire en sorte que le recensement des compétences aboutisse à un résultat qu'elle puisse facilement comprendre et utiliser pour développer les ressources humaines de manière appropriée.

20. Dans le compte rendu de son examen des travaux du Commissaire aux comptes, le comité a également pris note de plusieurs recommandations issues de l'audit opérationnel approfondi dont ont fait l'objet les fonctions de gestion des ressources humaines du BIT.

Centre international de formation de l'OIT

21. Le comité a eu le plaisir de s'entretenir avec le Directeur et la Trésorière et cheffe des Services financiers du Centre de Turin. Il a félicité le directeur pour l'efficacité avec laquelle celui-ci a négocié en 2020 la transition des activités du Centre, traditionnellement axées sur l'apprentissage en présentiel, vers des modalités de formation à distance. Le comité soutient les discussions en cours au sujet de la meilleure manière d'adapter le modèle opérationnel du Centre de Turin aux nouvelles réalités pour garantir la concrétisation des résultats ciblés définis dans la Stratégie de développement des capacités institutionnelles à l'échelle de l'OIT², approuvée par le Conseil d'administration à sa 335^e session (mars 2019).

Gestion de la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel du BIT

22. Le comité a pris connaissance des informations les plus récentes concernant les mesures prises par la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel du BIT (CAPS) pour remédier aux carences en matière de contrôle et dans les domaines précédemment identifiés comme appelant des améliorations. Il se félicite des efforts déployés par la CAPS pour former son personnel à la détection de la fraude et définir des tarifs standard pour les traitements afin de s'assurer du caractère raisonnable des demandes de remboursement. En outre, le comité accueille avec satisfaction le nouveau système en ligne, élaboré en collaboration avec d'autres organismes des Nations Unies qui gèrent eux-mêmes les opérations liées à l'assurance-maladie.

B. Fonctions de contrôle interne et externe

Audits internes et enquêtes

23. Le comité s'est régulièrement entretenu avec le Chef auditeur interne et d'autres membres de l'IAO pour examiner l'état d'avancement du plan de travail biennal et les difficultés causées par la pandémie, et déterminer les mesures à prendre en conséquence.

² GB.335/INS/9.

24. En ce qui concerne la fonction d'audit interne, le comité juge satisfaisant le plan d'audit axé sur les risques et prend acte de l'effort que suppose l'actualisation, à mi-parcours, de l'évaluation biennale des risques pour tenir compte de l'évolution constante de la situation à haut risque actuelle, notamment des risques liés à la pandémie, et des mesures mises en place par l'Organisation pour y faire face.
25. En 2020, l'IAO a publié un rapport d'audit d'assurance-qualité concernant l'un des bureaux de l'OIT en Afrique et un rapport consultatif relatif à une fonction du siège. Il a également achevé son travail de recherche pour quatre autres missions d'audit, dont les rapports étaient à divers stades d'avancement.
26. Le comité a conscience que, durant l'année écoulée, la pandémie mondiale a mis un sérieux coup de frein aux activités de l'IAO, tant au siège que dans les bureaux extérieurs, du fait que les fonctionnaires travaillent à distance depuis la mi-mars 2020.
27. À la réunion du comité de janvier 2021, le Chef auditeur interne a évoqué avec les membres du comité le fait que l'IAO avait entrepris plusieurs audits de bureaux extérieurs à distance grâce au Système intégré d'information sur les ressources (IRIS) du BIT, dont sont désormais équipés tous les bureaux extérieurs permanents de l'OIT et certains bureaux de projet.
28. L'IAO s'emploie en outre à améliorer ses fonctions d'audit interne et d'enquête en exploitant mieux les données d'IRIS avec l'aide du Bureau de l'audit et des investigations du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), puisque tant l'OIT que le PNUD utilisent le progiciel de gestion intégré ORACLE.
29. Au cours de l'année écoulée, le comité a décidé de soumettre un rapport d'enquête à un examen détaillé. Il a discuté des modalités de l'enquête avec l'équipe concernée en se référant aux constatations et recommandations énoncées dans le rapport de 2020 du CCI sur l'état de la fonction d'enquête. Il se félicite de la diligence dont a fait preuve l'Unité d'enquête et d'inspection de l'IAO, ainsi que de l'analyse approfondie à laquelle celle-ci a procédé avant de formuler ses conclusions.
30. Parallèlement, le comité a demandé à passer en revue la procédure en vigueur au BIT concernant les cas de fautes. Il estime que, bien qu'il existe des voies de communication bien établies, cette procédure gagnerait à être simplifiée et davantage centrée sur les fonctionnaires auteurs de signalements de manière à encourager le signalement systématique des fautes.

► **Recommandation 2 (2021)**

La direction devrait revoir et simplifier la procédure applicable au signalement de fautes et au suivi des cas de fautes avérés. Cette procédure devrait être centrée sur les fonctionnaires auteurs de signalements de manière à encourager le signalement systématique des fautes.

31. Le comité encourage l'IAO à continuer d'améliorer sa capacité d'adaptation à l'évolution des circonstances et de renforcer les compétences de l'équipe d'audit en matière d'analyse de données et en matière numérique dans le cadre de l'exécution de son plan de travail biennal.

Bureau de l'évaluation

32. Le comité s'est entretenu avec le Directeur d'ÉVAL qui lui a donné un aperçu des activités de son unité et, plus largement, des activités menées au titre de la fonction d'évaluation au sein du BIT. Le comité espère que les réunions régulières qu'il entend tenir avec ÉVAL lui permettront de continuer d'exercer sa mission de contrôle en se coordonnant efficacement avec les fonctions d'audit interne et externe.

Commissaire aux comptes

33. En ce qui concerne le rapport du Commissaire aux comptes au Conseil d'administration sur les opérations financières de l'Organisation Internationale du Travail (ci-après le rapport détaillé), le comité tient à exprimer ses remerciements à la Commission de vérification des comptes de la République des Philippines pour l'examen approfondi des fonctions de gestion des ressources humaines au sein du Bureau auquel elle a procédé.
34. Le comité souhaiterait appeler l'attention du Conseil d'administration sur les discussions qu'il a tenues avec le Commissaire aux comptes, dont il est ressorti que, de manière générale, les fonctions de gestion des ressources humaines sont exercées avec efficacité, même si certaines améliorations pourraient être apportées dans ce domaine. Le comité se félicite en particulier de l'utilisation par le Commissaire aux comptes du cadre de gestion des ressources humaines adopté par la Commission de la fonction publique internationale et de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2018-2021 comme base pour l'évaluation du Bureau, démarche qu'il estime judicieuse. Ces normes sont en effet applicables au Bureau à deux titres: celui-ci est membre du système commun des Nations Unies, et elles constituent des objectifs et cibles approuvés par le Conseil d'administration. L'on peut donc attendre du Bureau qu'il s'y conforme.
35. L'examen des sections du rapport détaillé du Commissaire aux comptes consacrées aux réponses du Bureau à ses recommandations a révélé que, dans certains cas, il était difficile de discerner si la direction acceptait tous les aspects desdites recommandations ou certains d'entre eux seulement. Sans certitude sur ce point, il pourrait être difficile de parvenir ultérieurement à déterminer si ces recommandations seront ou ont déjà été pleinement mises en œuvre.

► Recommandation 3 (2021)

Le comité encourage la direction à indiquer clairement dans les réponses du BIT aux recommandations formulées par le Commissaire aux comptes dans son rapport détaillé quelles sont les recommandations qu'elle accepte pleinement et celles qu'elle accepte partiellement, afin que les mesures à prendre et le degré de mise en œuvre desdites recommandations puissent être déterminés avec précision ultérieurement.

► **Recommandation 4 (2021)**

Le comité prie instamment la direction de prendre dans les meilleurs délais des mesures pour remédier aux faiblesses relevées par le Commissaire aux comptes dans son rapport détaillé et mettre en œuvre les recommandations que celui-ci a formulées concernant l'amélioration des contrôles et des procédures en matière de contrats de collaboration extérieure et de gestion des ressources humaines, notamment dans les domaines du recrutement et de la mobilité du personnel. Le Bureau étant le secrétariat permanent d'une organisation internationale spécialisée dans les normes du travail, on peut attendre de lui qu'il soit une source de bonnes pratiques en matière de gestion des ressources humaines. Le comité estime par conséquent qu'il est essentiel que, dans ces domaines, le Bureau montre l'exemple.

Éthique

36. Le comité avait précédemment exprimé sa préoccupation concernant le fait que la fonction éthique soit assumée par un fonctionnaire à temps partiel. Il note avec satisfaction que les ressources nécessaires à la création d'un poste à plein temps de responsable des questions d'éthique ont été prévues dans les Propositions de programme et de budget pour 2022-23 présentées par le Directeur général. Le comité encourage vivement le Conseil d'administration à approuver cette proposition.

Gouvernance et contrôle

37. Le comité note que, en raison de l'impact de la pandémie mondiale sur les activités de l'OIT depuis la mi-mars 2020, les sessions de mars et de juin 2020 du Conseil d'administration ont toutes les deux été annulées, et la session de juin 2020 de la Conférence internationale du Travail a été reportée. S'il comprend et approuve la décision qui a été prise de ne pas tenir ces réunions faute de pouvoir les organiser en présentiel, le comité tient toutefois à souligner son inquiétude quant au fait que les fonctions de gouvernance n'ont par conséquent pas pu être assurées normalement pendant une période prolongée.
38. L'une des marques fondamentales d'une bonne gouvernance est l'exercice d'un contrôle régulier. Le comité juge préoccupant que le Conseil d'administration n'ait pas tenu officiellement session entre novembre 2019 et octobre 2020 alors que la pandémie mondiale imposait de profonds changements au fonctionnement de l'OIT. C'est aussi pour cette raison que le comité a décidé collégalement d'adresser au Conseil d'administration, le 3 juillet 2020, une communication contenant les observations tirées de son examen des états financiers vérifiés de 2019. Il est essentiel pour toute organisation, notamment pour celles du système des Nations Unies, d'être régulièrement informée de la manière dont ses ressources financières sont utilisées.
39. Le comité prend note de l'information reçue lors d'une réunion ad hoc tenue à la fin de novembre 2020 avec le Trésorier et contrôleur des finances, selon laquelle la 340^e session du Conseil d'administration s'est tenue avec succès sous une forme entièrement virtuelle, et il encourage le bureau du Conseil d'administration à poursuivre ses efforts en vue de faire en sorte que toutes les fonctions essentielles de gouvernance et de contrôle puissent s'exercer avec la régularité et l'efficacité voulues.

III. Comité consultatif de contrôle indépendant

A. Mandat du Comité consultatif de contrôle indépendant et examen des comités d'audit et de contrôle par le CCI

40. Comme l'a noté le comité dans son rapport pour 2019-20, le CCI a publié en 2019 un rapport sur les comités d'audit et de contrôle des entités des Nations Unies³ à la suite duquel le Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI) a proposé que soient apportées un certain nombre de modifications à son propre mandat, afin que celui-ci reflète les meilleures pratiques du système des Nations Unies. Suite aux consultations relatives à ces propositions qu'il a menées tout au long de l'année 2020 avec tous les groupes de mandants du Conseil d'administration, le comité propose un certain nombre de modifications qui concernent notamment:
- l'actualisation des attributions de l'IAO afin de tenir compte du rôle dévolu au comité en matière d'enquêtes;
 - la nécessité pour le comité de recevoir une copie du plan de travail approuvé d'ÉVAL, pour faire en sorte que toutes les fonctions de contrôle interne s'articulent de façon cohérente;
 - l'ajout d'une disposition prévoyant expressément que le comité s'engage à procéder chaque année à une autoévaluation;
 - l'ajout d'une disposition obligeant le comité à revoir périodiquement son mandat afin de pouvoir prendre en compte en temps opportun de nouvelles priorités et meilleures pratiques;
 - l'ajout d'une disposition prévoyant l'examen des mesures prises par le Bureau pour donner suite aux recommandations du CCI concernant le mandat du comité;
 - l'alignement sur d'autres documents de gouvernance se rapportant au rôle consultatif du comité en matière d'enquêtes et d'éthique;
 - l'ajout d'une disposition prévoyant expressément la mise en place d'un programme d'accueil à l'intention des nouveaux membres;
 - la description explicite des dispositions existantes en ce qui concerne la dotation budgétaire allouée au comité pour mener à bien les activités prévues par son mandat.

► Recommandation 5 (2021)

Le comité demande au Conseil d'administration d'approuver les modifications qu'il propose d'apporter à son mandat pour faire en sorte que le BIT tienne compte des meilleures pratiques recensées par le Corps commun d'inspection.

B. Suivi des recommandations précédentes

41. Le comité a reçu de la direction des informations actualisées au sujet des trois recommandations figurant dans son rapport pour 2019-20 auxquelles il n'avait pas encore été donné suite. Il se félicite des progrès accomplis et espère que ces recommandations, qui concernent l'approbation de son mandat révisé par le Conseil

³ JIU/REP/2019/6.

d'administration, le suivi renforcé des recommandations d'audit et la mise en œuvre du plan de travail stratégique à long terme de l'IAO, seront bientôt pleinement appliquées.

C. Autoévaluation

42. Au troisième trimestre de 2020, le comité a procédé à une autoévaluation de son mandat en cours et a mis en lumière un certain nombre de points sur lesquels son fonctionnement pourrait être amélioré moyennant les mesures suivantes:
- Envisager la possibilité de faire réaliser des enquêtes par la direction ou le Conseil d'administration afin d'évaluer l'efficacité du comité.
 - Réfléchir à la meilleure façon de mettre à profit le temps dont dispose le comité pour s'acquitter de son mandat. À cette fin, le comité pourrait envisager, entre autres possibilités, de tenir des réunions virtuelles, d'augmenter la fréquence de ses réunions et de définir plus clairement les renseignements attendus de la direction.
 - Revoir les orientations destinées aux membres devant entrer au comité en 2021 afin de s'assurer qu'elles correspondent toujours aux besoins de celui-ci.
 - Envisager de modifier le plan de travail annuel en vue d'y inclure le suivi des politiques relatives à l'intégrité et à l'éthique, ainsi que la gestion des effectifs, la planification de la relève et le développement des compétences au sein des fonctions de contrôle interne.

D. Plan de travail pour 2021

43. En 2021-22, les travaux du comité continueront d'être principalement axés sur les domaines suivants relevant de son mandat: états financiers et vérification extérieure des comptes, audit interne et enquêtes, gestion des risques et contrôles internes, et respect des règles et probité.
44. En outre, compte tenu du renouvellement prévu de deux membres du comité, une séance d'information sera organisée à l'intention des nouveaux membres. Comme ils l'ont fait jusqu'ici, tous les membres du comité assureront la continuité de la transmission des connaissances.

Genève, le 8 février 2021

(Signé) M^{me} Marian McMahon
Présidente

► Annexe II

Mandat du Comité consultatif de contrôle indépendant du Bureau international du Travail

Objet

1. Le Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI) est un organe subsidiaire du Conseil d'administration. En tant qu'instance consultative composée d'experts extérieurs de haut niveau et indépendants, il a pour rôle de donner des avis au Conseil d'administration et au Directeur général afin de les aider à exercer leurs responsabilités en matière de gouvernance, et notamment à assurer l'efficacité des systèmes de contrôle interne, des processus de gestion des risques et des procédures de gouvernance du Bureau international du Travail (BIT). Le CCCI vise à apporter une valeur ajoutée en renforçant la transparence et la gouvernance au sein du BIT.
2. Le CCCI donnera des avis au Conseil d'administration et au Directeur général en ce qui concerne:
 - a) la qualité et le niveau de l'information financière, de la gouvernance, de la gestion des risques et des contrôles internes du BIT;
 - b) la suite donnée par la direction du BIT aux recommandations issues des audits ~~interne et externes~~ ou formulées par le Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) ainsi que par le Corps commun d'inspection, le cas échéant;
 - c) l'indépendance, l'efficacité et l'objectivité des fonctions de ~~l'audit interne ou externe et de l'IAO, ainsi que leur coordination avec d'autres fonctions de contrôle,~~ notamment en matière d'éthique et d'évaluation;
 - d) l'interaction et la communication entre le Conseil d'administration, le Commissaire aux comptes, le Chef auditeur interne, le Responsable des questions d'éthique et la direction du BIT.

Attributions

3. Dans le cadre des attributions qui lui sont propres, il incombe au CCCI de donner au Conseil d'administration et au Directeur général des avis concernant ce qui suit:
 - a) États financiers: les questions résultant des états financiers vérifiés et des rapports établis par le Commissaire aux comptes à l'intention du Conseil d'administration.
 - b) Comptabilité: la pertinence des méthodes et des normes comptables ainsi que des pratiques en matière de divulgation des informations, les changements qui y seraient apportés et les risques y afférents.
 - c) Audit externe: la portée des travaux du Commissaire aux comptes et le plan de travail et la méthode suivis par celui-ci. Le Conseil d'administration pourra solliciter l'avis du CCCI au sujet de la nomination du Commissaire aux comptes.
 - d) Audit interne et enquêtes: la portée, le plan de travail, les ressources, les politiques et l'exécution de ces deux-la fonctions d'audit interne et le comportement professionnel du Chef auditeur interne, ainsi que la pertinence de l'indépendance de cette-ces fonctions. Le Conseil d'administration pourra solliciter l'avis du CCCI au

sujet de la nomination et/ou de la cessation de service du Chef auditeur interne, ou bien en cas d'allégation de manquement ou d'allégation de représailles concernant le Directeur général.

- e) Gestion des risques et contrôles internes: l'efficacité des systèmes de contrôle interne du BIT, notamment les pratiques du Bureau en matière de gestion des risques et de gouvernance interne.
- f) Règlement financier et Règles de gestion financière: l'application et l'efficacité du Règlement financier et des Règles de gestion financière.
- g) Respect des règles et probité: les systèmes mis en place par le BIT afin d'assurer et d'encourager le respect des règles, règlements et politiques et de normes élevées en matière d'intégrité, de transparence et d'éthique ~~de manière à prévenir les conflits d'intérêts.~~ Le Directeur général pourra demander au CCCI de donner son avis en ce qui concerne le comportement professionnel, la nomination et/ou la cessation de service du Responsable des questions d'éthique.
- h) Exécution, à la demande du Conseil d'administration, de toute autre tâche conforme au mandat.

Pouvoirs

- 4. Le CCCI est investi de tous les pouvoirs nécessaires à l'exercice de ses attributions et peut, librement et sans restriction, consulter des informations, des dossiers ou des membres du personnel du BIT.
- 5. Le CCCI peut s'entretenir librement et en toute confidentialité avec le Chef auditeur interne, le Commissaire aux comptes et le Responsable des questions d'éthique, et vice versa.
- 6. Tout amendement proposé au présent mandat doit être soumis à l'approbation du Conseil d'administration avant d'entrer en vigueur.
- 7. En sa qualité d'organe consultatif, le CCCI ne dispose d'aucune autorité administrative ni d'aucune responsabilité opérationnelle.

Composition

- 8. Le CCCI est composé de cinq experts indépendants exerçant leurs fonctions à titre individuel.
- 9. La compétence professionnelle, l'expérience et l'intégrité sont des éléments d'appréciation essentiels aux fins de la sélection des membres. La composition du comité doit refléter le caractère tripartite et international de l'Organisation internationale du Travail et tenir dûment compte:
 - a) de la répartition géographique;
 - b) de l'équilibre entre les sexes;
 - c) de l'expérience dans les secteurs public et privé;
 - d) des pays développés et des pays en développement.
- 10. Tous les membres du CCCI doivent avoir des qualifications appropriées et de l'expérience en tant que haut responsable du contrôle, vérificateur des comptes ou directeur financier.

11. Tous les membres du CCCI doivent maîtriser au moins l'une des trois langues de travail de l'OIT.
12. Pour s'acquitter de leurs fonctions efficacement, les membres du CCCI doivent posséder des connaissances et des compétences, ainsi qu'une expérience de haut niveau, dans au moins l'un des domaines suivants:
 - a) finance et audit;
 - b) structure de gouvernance et de responsabilité d'une organisation, y compris en matière d'enquêtes, d'éthique et de la gestion des risques;
 - c) gestion à un haut niveau;
 - d) organisation, structure et fonctionnement du système des Nations Unies ou d'autres organisations intergouvernementales;
 - e) compréhension générale du mandat, des valeurs et des objectifs de l'OIT.

Le comité doit collectivement posséder des connaissances, des compétences et une expérience de haut niveau dans tous les domaines énumérés ci-dessus.

13. Les membres doivent avoir, ou acquérir rapidement, une bonne compréhension du mandat, des valeurs et des objectifs de l'Organisation, ainsi que de sa structure tripartite de gouvernance et de responsabilité et des règles pertinentes qui la régissent, de sa culture d'entreprise et de son environnement en matière de contrôle.

Indépendance

14. Le CCCI ayant pour mission de fournir des avis objectifs, ses membres doivent conserver leur indépendance vis-à-vis du Bureau international du Travail, du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail, et ils doivent être libres de tout conflit d'intérêts, réel ou perçu.
15. Les membres du CCCI ne doivent pas:
 - a) occuper des fonctions, ni se livrer à une activité quelle qu'elle soit, susceptibles de nuire à leur indépendance vis-à-vis de l'Organisation;
 - b) être, ni avoir été dans les ~~trois~~ cinq ans précédant leur nomination au CCCI, employés ou recrutés à quelque titre que ce soit par le BIT, ni avoir un membre de leur famille proche (au sens du Statut du personnel du BIT) qui travaille pour le BIT ou qui est lié à celui-ci par un contrat, ni s'être portés candidats à un poste au sein du BIT au cours de ces trois années;
 - c) être, ni avoir été dans les trois ans précédant leur nomination au CCCI, membre du Conseil d'administration du BIT, ni avoir un membre de leur famille proche (au sens du Statut du personnel du BIT) siégeant au Conseil d'administration du BIT;
 - d) être, ni avoir été dans les trois ans précédant leur nomination au CCCI, employés par un membre du Groupe des vérificateurs externes des comptes de l'Organisation des Nations Unies ou un membre du Corps commun d'inspection;
 - e) prétendre à tout poste de haut niveau au sein du BIT pendant un délai d'au moins ~~trois~~ cinq ans à compter du dernier jour de leur mandat en tant que membre du CCCI, ni être un membre de la famille proche d'un candidat à un tel poste.
16. Les membres du CCCI s'acquittent de leurs fonctions à titre individuel et ne demandent ni n'acceptent d'instructions concernant leur activité au sein du CCCI d'aucun gouvernement, mandant ou autre autorité interne ou externe à l'OIT.

17. Avant la première réunion prévue du CCCI dans l'année civile, les membres du CCCI signent une déclaration annuelle d'indépendance et une déclaration d'intérêts financiers (appendice). En outre, ils doivent informer le Directeur général de toute modification de leur situation professionnelle, ainsi que de toute autre question qui pourrait être perçue comme influant sur leur indépendance ou capacité d'agir.

Sélection, nomination et durée du mandat

18. Les membres du comité sont nommés par le Conseil d'administration à l'issue d'une procédure de sélection tripartite triennale, exposée dans les paragraphes ci-après.
19. Le Directeur général:
 - a) publie, notamment par voie d'annonces dans des magazines ou des journaux de renommée internationale et à large diffusion, ainsi que sur Internet, un appel à manifestation d'intérêt à l'intention de personnes dûment qualifiées et expérimentées;
 - b) informe les membres du Conseil d'administration du BIT et les États Membres de ces démarches.
20. Le Directeur général fait appel à un consultant extérieur spécialisé dans le recrutement à des postes de haut niveau pour examiner tous les dossiers de candidature, faire passer un entretien aux candidats qui correspondent au profil recherché et établir une liste restreinte des candidats les plus indiqués pour le poste (au moins 10 idéalement et 15 au maximum), selon les critères énoncés aux paragraphes 10 à 12. Pour établir la liste restreinte, le consultant veillera à tenir compte des critères de diversité prévus au paragraphe 9. Il rédigera aussi un rapport contenant une brève évaluation des candidats non retenus. Il sera recruté à l'issue d'une procédure concurrentielle de passation de marché, conformément aux Règles de gestion financière du BIT et aux procédures connexes, dont les résultats feront l'objet d'un rapport au Conseil d'administration.
21. Le rapport du consultant est communiqué au jury de sélection (composé d'un représentant de la présidence du groupe gouvernemental, de représentants des groupes régionaux, du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs) qui passe en revue les candidats retenus sur la liste restreinte, compte tenu des critères énoncés dans le présent document, et propose au bureau du Conseil d'administration une liste de candidats, dont le nombre doit être équivalent à celui des postes à pourvoir au CCCI. Les renseignements à fournir au bureau du Conseil d'administration sont notamment le nom, le sexe, la nationalité, les qualifications et l'expérience professionnelle de chaque candidat. Le jury de sélection prend ses décisions par consensus dans la mesure du possible. En l'absence de consensus, c'est le bureau du Conseil d'administration qui tranche.
22. Le bureau examine la proposition et, s'il y souscrit, la transmet au Conseil d'administration pour examen et approbation définitifs.
23. En outre, le jury de sélection établit et conserve une liste d'au moins quatre candidats présentant les qualifications requises et un profil diversifié en vue de son examen par le bureau et le Conseil d'administration, afin de proposer d'autres candidats au cas où une candidature ne serait pas approuvée par le bureau ou par le Conseil d'administration, ou de pourvoir un poste devenu vacant pour des raisons imprévues (par exemple, pour cause de démission ou d'incapacité) pendant le mandat du comité.
24. Les membres du CCCI sont nommés pour trois ans et peuvent être à nouveau nommés une seule fois pour trois ans, ces deux mandats n'étant pas nécessairement consécutifs.

Afin de garantir une certaine continuité dans la composition du comité, deux ou trois de ses membres sont remplacés à l'échéance de chaque mandat. Si le nombre de membres du comité arrivant au terme de leur second mandat est insuffisant, il est procédé à un tirage au sort pour désigner ceux qui seront reconduits dans leurs fonctions.

25. Les nouveaux membres du CCCI doivent prendre part à un programme d'accueil structuré, organisé par le secrétariat de l'OIT en consultation avec les autres membres du comité, afin de se familiariser avec les objectifs de l'Organisation, sa structure, sa culture et ses règles de gouvernance.
26. Les membres du CCCI choisissent en leur sein leur président, qui assumera ses fonctions pour une période maximale de trois ans.
27. Un membre du CCCI peut démissionner en avisant par écrit le Président du Conseil d'administration. Une nomination spéciale est effectuée à titre temporaire pour la durée restante du mandat du membre sortant, conformément aux dispositions des paragraphes 23 et 27, pour pourvoir ce poste vacant.
28. Un membre nommé par le Conseil d'administration pendant le mandat du comité siège pour la durée restante du mandat du membre sortant et peut être reconduit dans ses fonctions pour un second et dernier mandat.
29. Seul le Conseil d'administration est habilité à annuler une nomination au CCCI.

Réunions

30. Le CCCI se réunit ~~en principe au moins~~ trois fois par an, normalement en janvier, mai et septembre, ~~et éventuellement une quatrième fois si nécessaire mais en aucun cas moins de deux fois par an~~. Le nombre exact des réunions organisées chaque année dépendra de la charge de travail convenue pour le comité et de la période la plus appropriée pour l'examen de questions spécifiques. Si une quatrième réunion s'avère nécessaire, elle se tiendra sous une forme virtuelle, à moins que les crédits budgétaires alloués au CCCI soient suffisants pour financer la tenue d'une réunion supplémentaire en présentiel. L'interprétation lors de ces réunions est assurée, si nécessaire, dans les trois langues ~~de travail officielles~~ de l'OIT.
31. Sous réserve du présent mandat, le CCCI peut édicter son propre règlement intérieur afin d'aider ses membres à assumer leurs responsabilités. Ce règlement est communiqué au Conseil d'administration pour information.
32. Les débats du CCCI se déroulent sous forme de discussions de groupe. Ses membres sont par conséquent tenus d'assister à toutes les sessions inscrites au calendrier et, étant donné qu'ils siègent à titre individuel, ne peuvent avoir de suppléant. Le quorum pour le comité est de trois membres.
33. Le Directeur général, le Commissaire aux comptes, le Trésorier et contrôleur des finances, le Chef auditeur interne et le Responsable des questions d'éthique, ou leurs représentants, participent aux réunions lorsqu'ils y sont invités par le CCCI. D'autres fonctionnaires du BIT exerçant des fonctions en rapport avec les questions inscrites à l'ordre du jour peuvent également être invités à participer aux réunions.
34. Les débats du CCCI et les procès-verbaux de ses réunions sont confidentiels. Tous les documents et informations soumis aux membres ou obtenus par eux ne peuvent être utilisés qu'aux fins des débats du comité et sont considérés comme confidentiels.

Présentation de rapports

35. Le président du CCCI présentera, par écrit et en personne, un rapport annuel contenant, selon qu'il conviendra, des avis, des observations et des recommandations, en vue de son examen par le Conseil d'administration à sa session de mars.
36. Le comité peut à tout moment soumettre au Conseil d'administration des rapports intérimaires faisant état de conclusions importantes ou traitant de questions majeures, pour autant qu'il juge opportun de le faire ou que le Conseil d'administration le lui demande. Le président du CCCI peut à tout moment signaler au bureau du Conseil d'administration l'existence d'un grave problème de gouvernance. Le Président du Conseil d'administration organise en outre des consultations avec le groupe gouvernemental du Conseil d'administration.

Autoévaluation et réexamen continu

37. Le CCCI procède chaque année à une autoévaluation de son efficacité au regard du mandat qui lui a été confié et en rend compte au Conseil d'administration.
38. À intervalles réguliers, et au moins une fois tous les trois ans, afin d'assurer la prise en compte des nouvelles priorités et des meilleures pratiques, le CCCI réexamine son mandat et propose des modifications au Conseil d'administration s'il y a lieu.

Dispositions administratives

39. Les membres du CCCI exercent leurs fonctions *pro bono*.
40. Conformément aux procédures applicables aux voyages des membres du Conseil d'administration, les membres du CCCI:
 - a) perçoivent une indemnité journalière de séjour lorsqu'ils participent aux réunions ou à d'autres activités officielles du comité;
 - b) ont droit au remboursement de leurs frais de voyage, s'ils ne résident pas dans le canton de Genève ni en France voisine, pour assister aux sessions du comité.
41. Le bureau du Trésorier et contrôleur des finances assure le secrétariat du CCCI.
42. L'OIT veille à prévoir dans son budget biennal une dotation destinée à financer le coût des activités que mène le CCCI dans le cadre de son mandat, à savoir la tenue de trois ou quatre sessions officielles par an, la participation des membres du comité aux sessions du Conseil d'administration et à d'autres réunions, selon que de besoin, ainsi que les services de secrétariat et le recours à des consultants extérieurs, s'il y a lieu.

Indemnisation des membres du CCCI

43. Le BIT indemnise les membres du CCCI et les dégage de toute responsabilité pour toute réclamation, tout dommage ou toute perte résultant d'activités exercées dans le cadre de leurs attributions, sous réserve que ces activités aient été menées de bonne foi et avec la diligence requise et que le BIT soit immédiatement informé de toute situation susceptible de donner lieu à des réclamations, des dommages ou des pertes.

▶ Appendice

Bureau international du Travail

Déclaration d'indépendance des membres du Comité consultatif de contrôle indépendant

Ayant lu le mandat du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI) du Bureau international du Travail (BIT), je soussigné _____ déclare que, à ma connaissance, je remplis les conditions requises pour être membre de ce comité. Je m'engage à exercer mes fonctions et mes responsabilités en qualité de membre du comité dans le seul intérêt de l'Organisation internationale du Travail, et à ne demander ni accepter d'instructions quant à l'exercice de ces fonctions d'aucun gouvernement, organisation mandante ou autre autorité externe ou interne à l'Organisation internationale du Travail.

Je déclare en outre n'avoir aucun intérêt personnel, financier ou autre susceptible d'influencer, ou d'être perçu comme influençant, les avis que je donne dans l'exercice de mes fonctions en qualité de membre du CCCI.

À ma connaissance, aucun membre de ma famille proche n'a un intérêt personnel, financier ou autre susceptible d'influencer, ou d'être perçu comme influençant, les avis que je donne dans l'exercice de mes fonctions en qualité de membre du CCCI.

Si un changement touchant à mon indépendance devait se produire dans ma relation avec l'Organisation internationale du Travail, j'en informerais immédiatement le Président du Conseil d'administration du BIT par l'intermédiaire du Directeur général.

Signature: _____

Date: _____