

COMITÉ PERMANENT DES PROGRAMMES ET DES FINANCES

Trente et unième session

RAPPORT DU

COMITÉ PERMANENT DES PROGRAMMES ET DES FINANCES

SUR SA TRENTE ET UNIÈME SESSION

Genève

1^{er}-2 novembre 2022

Rapporteur : M. T. Lee (République de Corée)

TABLE DES MATIÈRES

Sigles et acronymes	ii
Introduction.....	1
Adoption de l'ordre du jour.....	2
Rapport de situation sur les contributions assignées restant dues à la partie administrative du budget et sur le droit de vote des États Membres.....	2
Élection du Président du Conseil.....	2
Réactualisation succincte du Programme et Budget pour 2022.....	4
Programme et Budget pour 2023	5
Rapport d'étape sur la mise en œuvre des recommandations du Vérificateur externe des comptes... ..	9
Rapport du Comité consultatif pour les questions d'audit et de surveillance de l'OIM.....	11
Rapport sur les privilèges et immunités octroyés par les États à l'Organisation.....	12
Plans concernant le bâtiment du Siège de l'OIM – Informations actualisées.....	13
Rapport du Président du Groupe de travail sur les partenariats, la gouvernance et les priorités organisationnelles de l'OIM	14
Informations actualisées sur la gestion des ressources humaines	14
Déclaration du Président du Comité de l'Association mondiale du personnel.....	17
Partenariats de l'OIM avec le secteur privé.....	18
a) État de l'action menée sur le front des déplacements, de la migration et du climat : promouvoir des approches novatrices en matière de prévention, de préparation, de réponse et de solutions	19
b) Disponibilité accrue des voies de mobilité de la main-d'œuvre dans l'intérêt de sociétés inclusives et prospères	23
Plan de travail provisoire des organes directeurs pour 2023	25
Clôture de la session.....	25

Sigles et acronymes

ASEAN	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
CAD de l'OCDE	Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques
CCI	Corps commun d'inspection des Nations Unies
CCPPNU	Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
CGI	Cadre de gouvernance interne
IPSAS	Normes comptables internationales pour le secteur public
MOPAN	Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales
OIT	Organisation internationale du Travail
RSO	Revenus de soutien opérationnel

RAPPORT DU COMITÉ PERMANENT DES PROGRAMMES ET DES FINANCES SUR SA TRENTE ET UNIÈME SESSION

Introduction

1. Le Comité permanent des programmes et des finances s'est réuni pour sa trente et unième session les 1^{er}-2 novembre 2022 au Centre International de Conférences Genève. Il a tenu quatre séances, présidées par M. L.A. Gberie (Sierra Leone) et Mme F.E. Méndez Escobar (Mexique), auxquelles certains participants ont pris part en ligne.

2. Les États Membres ci-après étaient représentés¹ :

Afghanistan	Costa Rica	Honduras	Nauru	Rwanda
Afrique du Sud	Côte d'Ivoire	Hongrie	Népal	Saint-Siège
Algérie	Croatie	Inde	Nicaragua	Samoa
Allemagne	Cuba	Iran (République islamique d')	Niger	Sénégal
Angola	Danemark	Irlande	Nigéria	Sierra Leone
Argentine	Djibouti	Israël	Norvège	Slovaquie
Arménie	Égypte	Italie	Ouganda	Slovénie
Australie	El Salvador	Jamaïque	Pakistan	Soudan
Bangladesh	Équateur	Japon	Panama	Sri Lanka
Bélarus	Espagne	Jordanie	Paraguay	Suède
Belgique	Estonie	Kazakhstan	Pays-Bas	Suisse
Bolivie (État plurinational de)	Eswatini	Kenya	Pérou	Tchad
Botswana	États-Unis d'Amérique	Lesotho	Philippines	Tchéquie
Brésil	Éthiopie	Lettonie	Pologne	Thaïlande
Bulgarie	Fédération de Russie	Libye	Portugal	Togo
Burkina Faso	Fidji	Lituanie	République de Corée	Tunisie
Burundi	Finlande	Luxembourg	République démocratique populaire lao	Türkiye
Cameroun	France	Madagascar	République dominicaine	Ukraine
Canada	Gambie	Mali	République de Tanzanie	Vanuatu
Chili	Géorgie	Malte	République-Unie de Roumanie	Venezuela (République bolivarienne du)
Chine	Ghana	Maroc	Royaume-Uni	Viet Nam
Chypre	Grèce	Maurice		Yémen
Colombie	Guatemala	Mexique		Zimbabwe
Congo	Haïti	Mozambique		
		Myanmar		

3. En réponse à une demande des représentants permanents de la délégation de l'Union européenne et de la Tchéquie pour le compte de la présidence tournante de l'Union européenne, les États Membres ont accepté qu'un représentant de l'Union européenne prenne part en qualité d'expert à l'examen des points pertinents de l'ordre du jour provisoire (document S/31/1).

¹ La liste des participants est reproduite dans le document S/31/14. Sauf indication contraire, les documents et diaporamas sont tous disponibles sur le site Web de l'OIM, sous la rubrique du [Comité permanent](#).

Adoption de l'ordre du jour

4. Le Comité permanent a adopté l'ordre du jour provisoire figurant dans le document S/31/1, qui a été publié ultérieurement sous la cote S/31/15.

Rapport de situation sur les contributions assignées restant dues à la partie administrative du budget et sur le droit de vote des États Membres

5. L'Administration a présenté le document intitulé Rapport de situation sur les contributions assignées restant dues à la partie administrative du budget et sur le droit de vote des États Membres (au 30 septembre 2022) (C/113/5/Rev.1). Ce rapport faisait le point des contributions additionnelles reçues depuis la 30^e session du Comité permanent. Le total des contributions assignées restant dues pour 2021 et les années antérieures et de celles à régler pour 2022 s'élevait à 31,7 millions de francs suisses. Au 30 septembre 2022, 29 États Membres étaient visés par l'article 4 de la Constitution de l'OIM, dont 17 avaient perdu leur droit de vote. Le document C/113/5/Rev.1 indiquait que les paiements effectués par la Guinée, la Jamaïque, le Nicaragua, le Niger et la Zambie avaient permis à ces pays d'être retirés de la liste des pays visés par l'article 4. Un certain nombre d'autres États Membres avaient également effectué des paiements pour réduire leurs contributions non réglées à la partie administrative du budget. Étant donné que les contributions restant dues avaient une incidence sur les flux de trésorerie de l'Organisation, les États Membres en retard de paiement devaient être invités à régler leurs contributions sans tarder ou à négocier un échéancier de paiement.

6. Le Comité permanent a pris note des informations figurant dans le document C/113/5/Rev.1 et a recommandé que le Conseil les entérine ; il a, en outre, vivement engagé les États Membres dont les contributions étaient en souffrance à les régler intégralement ou, en consultation avec l'Administration, à conclure un échéancier de paiement auquel ils se conformeraient pleinement.

Élection du Président du Conseil

7. Le Comité permanent a élu Mme Francisca E. Méndez Escobar Présidente du Conseil.

Exposé du Directeur général

8. Le Directeur général a souhaité la bienvenue aux participants à la trente et unième session du Comité permanent et a prononcé une déclaration dont le texte est intégralement reproduit sous la cote S/31/17. Dans cette déclaration, il a souligné que, dans un contexte d'instabilité économique sans précédent, il était plus important que jamais de coopérer. La mise en œuvre des réformes budgétaires approuvées au début de l'année progressait, mais il faudrait du temps pour qu'elles portent des fruits.

9. Au cours de la discussion qui a suivi, les représentations ont, d'une manière générale, accueilli favorablement la réponse apportée par l'OIM aux défis en constante évolution auxquels était confrontée la communauté internationale, notamment la pandémie de COVID-19 et le changement climatique, le rôle qu'elle jouait dans la coordination des activités relatives à la migration menées au sein du système des Nations Unies, et ses efforts visant à renforcer la gestion des migrations par les États. La représentation d'un groupe régional a engagé les donateurs à apporter un soutien financier à l'OIM, en particulier sous la forme de contributions sans affectation spéciale aux ressources de base. Certaines représentations se sont déclarées préoccupées par les incidences de la situation en Ukraine sur la crise alimentaire mondiale, et par les conséquences pour les migrants et les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays. Une autre a salué les efforts déployés par l'OIM pour suivre et cartographier les déplacements internes en Ukraine.

10. De nombreuses représentations se sont félicitées des progrès accomplis dans la mise en œuvre de divers aspects du plan de travail du CGI et ont recommandé de continuer à suivre le processus. Une représentation a demandé quels domaines du plan de travail posaient des difficultés, quels détails figureraient dans le rapport d'étape devant être présenté en 2022, et quelles mesures étaient proposées après l'achèvement de la réforme.

11. Si l'augmentation prévue des contributions assignées a été accueillie avec satisfaction, une représentation a toutefois demandé qu'il soit fait preuve de compréhension pour les difficultés financières auxquelles étaient confrontés les États. Tous les fonds devaient être utilisés de la façon la plus efficace possible, et les États Membres devaient en être informés régulièrement. Une autre représentation s'est félicitée de l'intégration progressive du coût des postes de chef de mission et de responsable de la gestion des ressources dans le budget de base, tandis qu'une troisième a préconisé un financement stable et une utilisation efficace des ressources pour financer l'augmentation des dépenses de fonctionnement du système de planification des ressources d'entreprise.

12. Une représentation a voulu savoir si l'Administration prévoyait de mettre en œuvre la norme IPSAS 41 – Instruments financiers, et si elle avait consulté d'autres organismes des Nations Unies au sujet des processus d'information financière. Elle a invité l'Administration à demander au Vérificateur externe des comptes de réaliser des examens indépendants de l'initiative de réorganisation du mode de fonctionnement et du niveau de maturité de la gestion des risques de l'OIM. Une autre représentation a attiré l'attention sur la nécessité de veiller à ce que tous les systèmes d'archivage électronique soient faciles d'utilisation. Tout en prenant note des améliorations apportées au système d'achat en ligne, une troisième représentation a engagé l'OIM à s'approvisionner en biens et en services locaux afin de soutenir les secteurs et les marchés locaux et de prévenir durablement toute dépendance. Une autre représentation a souligné l'importance de la diversité et de l'inclusivité parmi les effectifs pour relever les défis mondiaux actuels. Une autre, tout en saluant la création de l'Unité Genre et diversité, a demandé comment celle-ci contribuait concrètement à la mise en œuvre des projets. Plusieurs représentations ont accueilli favorablement la deuxième évaluation du MOPAN.

13. Tout en se félicitant de la réduction de l'arriéré d'affaires traitées par le Bureau de l'Inspecteur général, une représentation a voulu savoir quelles mesures structurelles avaient été prises pour prévenir les manquements, surtout au vu du nombre croissant d'allégations. Une autre représentation a demandé comment, dans la pratique, la plateforme de signalement des manquements était complétée de manière à pouvoir effectivement traiter l'imposition et la gestion de mesures disciplinaires. Une troisième représentation a accueilli avec satisfaction le lancement de la plateforme dans plusieurs langues, et une quatrième a souligné l'importance d'étendre l'utilisation de la plateforme aux volontaires et aux stagiaires.

14. Les améliorations enregistrées en matière de gestion des risques au sein de l'Organisation ont été largement saluées. Deux représentations ont expressément demandé que des ressources suffisantes soient affectées à la gestion des risques. En outre, elles ont posé des questions sur la façon dont les informations plus complètes sur les risques seraient utilisées dans les processus décisionnels et la gouvernance, et ont voulu savoir si l'utilisation de registres des risques et de déclarations claires sur les risques faisait l'objet d'un suivi, et quand toutes les opérations à haut risque étaient censées être couvertes par les registres des risques.

15. La représentation de la Colombie a fait savoir que les relations diplomatiques avaient été rétablies entre son pays et la République bolivarienne du Venezuela, et que la frontière était rouverte à la migration officielle. Les migrants devaient être suffisamment informés des risques que comportait le passage de frontières à des points dépourvus d'infrastructures appropriées. Elle a invité l'OIM à continuer de soutenir la Conférence internationale de donateurs prévue pour le début de 2023, qui

était essentielle pour mobiliser les ressources nécessaires à la mise en œuvre de plans de réponse à la migration.

16. En réponse aux questions et aux points soulevés, le Directeur général a dit qu'une déclaration relative à l'appétence au risque était en cours de finalisation. Pour renforcer les capacités permettant de réaliser des évaluations des risques, des formations étaient dispensées aux chefs de mission, chargés de la gestion des ressources et administrateurs de projet dans les bureaux du monde entier. Les principaux domaines de risque étaient la cybersécurité, les défis géopolitiques, l'inflation, la protection des données, les entreprises extérieures et l'exploitation et les atteintes sexuelles, qui exigeaient chacun des mesures d'atténuation propres. Une séance d'information informelle sur la politique relative aux risques serait organisée à l'intention des parties intéressées.

17. L'Administration restait déterminée à mettre pleinement en œuvre l'initiative de réorganisation du mode de fonctionnement au premier trimestre de 2024, dans les limites du budget de 56 millions de dollars É.-U.. Des fonds prélevés sur les contributions sans affectation spéciale et la réserve de RSO suffisaient à couvrir les travaux prévus pour 2023. Le système de planification des ressources d'entreprise permettrait de documenter la gestion des ressources humaines, de la chaîne d'approvisionnement et des actifs, entre autres. Son coût de fonctionnement était plus élevé que prévu initialement en raison de la forte croissance enregistrée par l'OIM ; l'augmentation de ce coût serait normalement compensée par les gains découlant d'une efficacité accrue, de l'automatisation et de meilleures prestations.

18. Une analyse plus poussée était requise pour identifier les causes profondes de la hausse du nombre de plaintes pour manquement de la part des membres du personnel. Une explication positive pouvait être la confiance accrue des membres du personnel dans le système d'administration interne de la justice. En ce qui concernait l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel, l'Administration savait dans quels domaines des efforts additionnels de prévention devaient être faits, et était consciente de la nécessité d'améliorer l'aide aux victimes et la réparation qui leur est offerte.

19. Se félicitant de la reprise de migrations officielles entre la Colombie et la République bolivarienne du Venezuela, le Directeur général a souligné la nécessité d'un registre complet des personnes déplacées en Colombie pour prévenir la traite d'êtres humains et l'exploitation. Étant donné l'augmentation prévue des mouvements migratoires, il a convenu que davantage d'efforts devaient être fournis pour aider les États Membres à gérer la migration par la collecte de données et le renforcement des capacités.

20. Le Comité permanent a pris note de la déclaration du Directeur général (document S/31/17) et des documents S/31/INF/1 et S/31/5.

Réactualisation succincte du Programme et Budget pour 2022

21. Le Comité permanent était saisi du document intitulé Réactualisation succincte du Programme et Budget pour 2022 (C/113/8), qui devait être examiné conjointement avec le Programme et Budget pour 2022 (document C/112/6/Rev.1) et la Révision du Programme et Budget pour 2022 (document S/30/5).

22. L'Administration a dit que la partie administrative du budget restait inchangée à 54 030 308 francs suisses, soit l'allocation approuvée dans le document S/20/5. La partie opérationnelle du budget avait augmenté, pour passer de 2,2 milliards de dollars É.-U. à 2,9 milliards de dollars É.-U., et les RSO étaient restés inchangés à 142 millions de dollars É.-U.. Le document C/113/8 comprenait un tableau établissant une ventilation géographique de la partie

opérationnelle du budget. Au vu des activités dont il était fait état à ce jour, il était probable que le montant estimatif de RSO pour 2022 soit dépassé à la fin de l'année. Tout excédent serait versé à la réserve de RSO. L'Administration avait prélevé 5 millions de dollars É.-U. sur cette dernière aux fins d'investissement et de mise en œuvre d'une stratégie relative au secteur privé et de création d'un programme d'ambassadeurs itinérants, ainsi que l'avaient établi les États Membres dans la résolution du Comité permanent n° 31 du 28 juin 2022 relative à l'investissement dans la structure de base de l'OIM.

23. Une représentation, s'exprimant au nom d'un groupe régional, s'est déclarée favorable au prélèvement sur la réserve de RSO, qui était conforme à la résolution du Conseil n° 1390 du 24 novembre 2020 relative aux dispositions et pratiques budgétaires, et aux dispositions de la résolution du Comité permanent n° 31. Le groupe a félicité l'OIM pour les efforts sans relâche qu'elle déployait pour venir en aide aux personnes ayant besoin d'une assistance humanitaire partout dans le monde.

24. La représentation d'un État Membre a demandé que les futures réactualisations succinctes indiquent le montant des RSO générés jusque-là ainsi que le solde de la réserve de RSO. Une autre représentation, se félicitant de la priorité donnée aux processus de réforme budgétaire et de réorganisation du mode de fonctionnement, a invité les États Membres à augmenter les contributions volontaires destinées à soutenir les activités vitales de l'Organisation en faveur des groupes vulnérables, des migrants et des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays. Une troisième représentation a demandé des précisions au sujet des situations, interventions et programmes spécifiques qui justifiaient l'accroissement des fonds alloués aux programmes concernant les mouvements et les situations d'urgence et d'après-crise, et a demandé si l'Organisation était parée pour des cas semblables à l'avenir. Elle a engagé les donateurs à augmenter le montant de leurs contributions sans affectation spéciale, afin d'offrir à l'Organisation un maximum de souplesse, et a invité les États Membres à verser des contributions volontaires à l'OIM et à d'autres fonds connexes. La représentation d'un quatrième État Membre s'est félicitée de l'augmentation de la partie opérationnelle du budget et a invité l'Organisation à continuer d'évaluer et de répondre aux défis nouveaux et d'appuyer les efforts déployés par les pays, en particulier les moins avancés, pour s'acquitter de leurs responsabilités et obligations.

25. L'Administration, répondant aux questions, a dit que le solde de la réserve de RSO reporté de 2021 s'était élevé à environ 65,8 millions de dollars É.-U.. L'Organisation était tenue de conserver dans la réserve au moins 1% des dépenses de l'année précédente, ce qui représentait quelque 25,3 millions de dollars É.-U. pour 2021. Le prélèvement total pour 2022, y compris les deux tranches de 4 millions de dollars É.-U. pour, respectivement, la cybersécurité et l'initiative de réorganisation du mode de fonctionnement, qui avaient été présentées dans la Révision du Programme et Budget pour 2022, s'élevait à 13 millions de dollars É.-U., de sorte qu'il restait 27 millions de dollars É.-U. à disposition. L'Administration examinerait les possibilités d'inclure les chiffres effectifs concernant les RSO dans les futures réactualisations succinctes, comme il l'avait été demandé ; elle reverrait en outre le mode de présentation de la ventilation géographique de la partie opérationnelle du budget, afin de garantir un maximum de clarté.

26. Le Comité permanent a recommandé que le Conseil prenne note de la Réactualisation succincte du Programme et Budget pour 2022 (document C/113/8).

Programme et Budget pour 2023

27. La Directrice générale adjointe chargée de la gestion et des réformes a remercié les États Membres de la confiance qu'ils avaient témoignée à l'Organisation en acceptant d'assurer un financement plus stable de ses fonctions de base, afin qu'elle puisse répondre aux attentes des

États Membres. Le consensus dégagé à la trentième session du Comité permanent, alors que le monde était confronté à des difficultés financières, témoignait de l'importance que continuait de revêtir le multilatéralisme. Le processus de réforme budgétaire avait consacré le rôle clé joué par l'OIM dans le domaine de plus en plus important de la migration. Quant à l'élargissement de la définition de la structure de base de l'Organisation pour englober la direction des bureaux de pays, elle montrait que l'OIM restait une organisation décentralisée et axée sur des activités opérationnelles. Les réformes budgétaires convenues permettraient également de renforcer le contrôle et la responsabilité à tous les niveaux de l'Organisation afin de garantir une bonne gestion des risques, la conformité et la mise en œuvre de la gestion axée sur les résultats.

28. Les 60 millions de dollars É.-U. additionnels approuvés par les États Membres sur une période de cinq ans permettraient de combler des déficits de financement pour la structure de base ; la première tranche de 12 millions de dollars É.-U. serait répartie proportionnellement entre les domaines clés qu'étaient l'exécution, le contrôle et le perfectionnement. Les RSO, qui devaient augmenter de 18 millions de dollars É.-U. en 2023, serviraient à couvrir des priorités nouvelles et existantes découlant de la croissance de l'Organisation. Il subsistait néanmoins un déficit de financement non négligeable. Plus de 100 bureaux de pays continueraient de dépendre de fonds provenant du budget des projets, tandis que dans les domaines du contrôle et du perfectionnement, il restait respectivement 92 et 40 postes non financés. Les 12 millions de dollars É.-U. alloués pour 2023 représentaient seulement 16 % du montant que l'Administration jugeait nécessaire pour que l'Organisation soit armée pour s'acquitter de sa mission. Les attentes quant à ce que cette somme permettrait d'accomplir devaient être réalistes. Des contributions volontaires additionnelles, grandes ou petites, seraient accueillies très favorablement. L'Administration restait déterminée à garantir la transparence et la responsabilité pour ce qui était de l'utilisation qui en était faite.

29. L'Administration a présenté un diaporama qui appelait l'attention sur les points saillants du document intitulé Programme et Budget pour 2023 (C/113/7). La partie administrative du budget s'élevait à 65 346 816 francs suisses ; l'augmentation de 11 760 000 francs suisses par rapport au budget de 2022 correspondait aux 12 millions de dollars É.-U. additionnels approuvés par les États Membres. La partie opérationnelle du budget, établie sur la base des crédits escomptés, était estimée à 1,3 milliard de dollars É.-U., soit un accroissement de 100 millions de dollars É.-U. par rapport au budget estimé à la même époque de l'année précédente pour le budget de 2022. Le montant du budget serait actualisé dans des révisions ultérieures du document, à mesure que des financements additionnels seraient assurés pour les activités de l'Organisation. Le niveau projeté des RSO – 160 millions de dollars É.-U. – représentait une augmentation de 18 millions de dollars É.-U. par rapport au budget de 2022. Au vu du niveau actuel des crédits confirmés, il était prévu que le total des dépenses pour 2023 atteigne ou dépasse les 3 milliards de dollars É.-U. escomptés à la fin de 2022. Le budget de base était principalement financé par les RSO (à hauteur de 71 %), n'étant couvert par les contributions assignées des États Membres qu'à hauteur de 29 %.

30. L'augmentation des contributions assignées approuvée par les États Membres servait à couvrir 50 % du coût des postes de chef de mission et de chargé de la gestion des ressources dans certains pays moins avancés, le but étant d'atteindre un grand nombre d'endroits. Une partie des fonds additionnels avaient également été utilisés pour financer partiellement les nouvelles divisions et unités au Siège qui avaient été établies après la création des deux postes de directeur général adjoint dans la structure du Siège. Des efforts avaient été faits pour harmoniser la structure des effectifs des bureaux régionaux et pour reconfigurer la structure de certains bureaux de pays de façon à prendre acte de fonctions qui y étaient déjà assurées, en conformité partielle avec la définition actualisée de la structure de base de l'Organisation. L'Administration a précisé que la ventilation géographique de l'affectation des ressources était fondée sur les financements confirmés de projets précis.

31. Les États Membres ont souligné le rôle essentiel que jouait l'OIM en tant qu'organisme chef de file des Nations Unies dans le domaine de la migration. L'augmentation escomptée du niveau d'activités témoignait de la valeur que les donateurs accordaient à la capacité de l'Organisation à obtenir des résultats. À l'heure où l'Administration mettait en œuvre la résolution n° 31 du Comité permanent et planifiait l'utilisation qu'elle ferait des contributions assignées additionnelles auxquelles les États Membres avaient consenti – même à une époque de difficultés économiques –, la priorisation, la transparence et la responsabilité revêtaient la plus grande importance. Plus particulièrement, il importait que l'OIM établisse une liste de priorités clairement définies et qu'elle fonde ses propositions budgétaires sur des considérations transparentes, sur la base d'une analyse des interventions qui présentaient le plus de risques et des domaines dans lesquels il était très urgent d'investir. Des évaluations fondées sur des éléments factuels appuieraient ce processus. Alors que ses activités et ses services étaient de plus en demandés, l'Organisation devait pouvoir compter sur un financement durable et prévisible. Elle devait continuer à faire preuve de créativité pour obtenir des ressources, en particulier des contributions sans affectation spéciale, afin que le budget puisse être pleinement mis en œuvre. Les efforts faits pour mobiliser le secteur privé étaient appréciés à cet égard. De plus amples informations ont été demandées sur l'utilisation qui serait faite des ressources additionnelles, de même que des points réguliers sur l'état d'avancement des réformes budgétaires. Une représentation a dit que les demandes de financement adressées aux États Membres devraient être plus ciblées, en conformité avec les priorités établies, et que les RSO devraient être utilisés pour compléter le financement des domaines prioritaires urgents.

32. Une représentation, s'exprimant au nom d'un groupe régional, a accueilli avec satisfaction les mesures prises pour établir le Programme et Budget pour 2023 conformément aux dispositions de la résolution n° 31 du Comité permanent, tout en reconnaissant les difficultés que posait l'adoption d'un modèle plus durable de financement de la structure de base de l'Organisation. La priorité donnée aux bureaux de pays dans certains pays moins avancés, notamment dans sa région, était particulièrement appréciée, de même que l'appui constant que l'Organisation apportait à la formulation de politiques migratoires et aux dialogues sur la migration dans la région.

33. Un certain nombre d'États Membres ont souligné l'utilité de l'action menée par l'OIM pour la mise en œuvre du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières. L'un d'eux, saluant la qualité de l'action de l'Organisation et ses efforts pour développer ses activités et répondre aux besoins quotidiens des migrants, des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays et des réfugiés, a souligné l'importance des partenariats conclus avec d'autres acteurs de l'aide humanitaire, de la stabilisation et du développement, en particulier ceux qui possédaient une connaissance approfondie des conditions locales et des besoins des communautés et des groupes vulnérables. L'approche suivie par l'Organisation pour faire face aux crises de la mobilité et jeter les bases de la résilience des populations et du développement durable était à la fois pertinente et importante. Un autre État Membre a invité les autres pays à accroître leurs contributions volontaires à l'Organisation, si possible sans leur attribuer une affectation spéciale. Face à ce qui ressemblait à une diminution du budget alloué à la migration régulée et à la migration assistée, une représentation a engagé l'Organisation et les donateurs à se concentrer davantage sur ces domaines et à promouvoir des programmes et des projets pertinents, y compris pour ce qui était de la traite des personnes et de la mobilité de la main-d'œuvre.

34. Concernant les ressources humaines, un État Membre a souligné la nécessité d'une approche équilibrée et inclusive pour parvenir à une représentation géographique plus équitable, notamment au niveau de la haute direction, et a souligné la question des exigences linguistiques imposées pour travailler dans l'Organisation. Un autre a admis que des postes additionnels s'imposaient, appuyés par un système de gestion des ressources humaines axé sur la rationalité et l'efficacité. Un juste équilibre devait être trouvé entre les dépenses administratives et de personnel, d'une part, et les fonds et ressources alloués aux projets et aux initiatives de renforcement des capacités de l'autre. Un

État Membre s'est déclaré satisfait de la proposition d'augmenter l'effectif du Bureau de l'Inspecteur général, mais a voulu savoir si les pôles juridiques qu'il était prévu de créer seraient suffisants pour faire face à l'augmentation connexe des besoins de personnel pour traiter les dossiers juridiques escomptés. Alors que les effectifs de l'Organisation s'élevaient à près de 19 000 personnes, il fallait continuer d'investir dans une structure de ressources humaines solide et appropriée. Une autre représentation a souligné que la réforme budgétaire qui avait été acceptée devait être mise en œuvre le plus efficacement possible. Les augmentations de la partie administrative du budget devaient couvrir un large éventail d'activités, et ne pas servir simplement à renforcer les ressources humaines, et l'Administration devait définir ses priorités et ses plans à cet égard. Un moyen d'atténuer les risques accrus découlant du développement constant des activités de l'Organisation consistait à envisager de participer au CCI et à la CFPI. Les récentes réformes budgétaires offraient une occasion idéale de garantir un contrôle et une responsabilité durables, même si cela s'accompagnait de certaines conséquences financières, qui devraient être prises en compte dans les futurs documents budgétaires si les États Membres décidaient de participer à l'un ou l'autre mécanisme. Le passage à la budgétisation axée sur les résultats qui était envisagé devait se faire en étroite coopération avec les États Membres.

35. Un État Membre a voulu savoir si la désignation de son bureau de pays comme bureau à fonctions de mobilisation des ressources avait des incidences sur son rôle et son budget ou sur les attentes à l'égard du pays d'accueil. Un autre a demandé pourquoi le montant des ressources allouées aux activités menées dans son pays avait été réduit. Un troisième a attiré l'attention sur les incidences de sanctions unilatérales et d'un gel d'actifs sur l'action humanitaire mise en œuvre par des gouvernements comme le sien pour venir en aide aux migrants et aux réfugiés arrivant de pays voisins. Un quatrième, tout en se déclarant particulièrement satisfait du soutien rapide que son gouvernement avait reçu de l'OIM lors de récentes inondations sans précédent, a noté que les ressources allouées à son pays avaient diminué, malgré des difficultés croissantes sur le terrain.

36. L'Administration, répondant aux points soulevés, a rappelé que le budget de l'Organisation était établi sur la base de crédits confirmés. Un unique projet de grande envergure dont le financement était en attente se traduisait par une baisse du budget sur le papier jusqu'à ce que le financement soit confirmé. L'établissement du budget se faisait selon une approche « ascendante » : les bureaux extérieurs soumettaient leurs demandes de budget pour examen au niveau régional, afin de garantir leur cohérence avec les stratégies régionales, puis pour examen complémentaire au niveau du Siègne. Les propositions étaient formulées en étroite concertation avec les gouvernements hôtes, et non pas uniquement par les bureaux extérieurs. Concernant le renforcement des effectifs chargés de la gestion des ressources humaines et des affaires juridiques, l'objectif était d'harmoniser les structures dans les bureaux régionaux dans le délai de cinq ans fixé pour la mise en œuvre de la réforme budgétaire. Les progrès réalisés seraient examinés périodiquement. La désignation d'un bureau de pays comme bureau à fonctions de mobilisation des ressources n'avait, dans le cas concerné, pas d'autres conséquences financières, car elle ne faisait qu'officialiser une situation déjà existante. Dans les futurs documents budgétaires, l'Administration réfléchirait à la façon de présenter au mieux les catégories de personnel, afin que les informations concernant spécifiquement les agents recrutés sur le plan national soient clairement indiquées. Elle ne manquerait pas de consulter les États Membres lorsqu'elle prévoirait de passer à la budgétisation axée sur les résultats. Une évaluation externe réalisée au début du processus de réforme budgétaire avait révélé que certaines mesures devaient être prises avant l'introduction de la budgétisation axée sur les résultats. Cependant, grâce à l'approbation d'un poste de responsable de la budgétisation axée sur les résultats, dont le recrutement était en cours, des progrès pourraient bientôt être réalisés. Les États Membres seraient tenus pleinement informés.

37. La Directrice générale adjointe chargée de la gestion et des réformes a dit que l'Administration s'efforcerait de tenir compte des priorités des États Membres dans ses activités et l'établissement du budget. Il y avait lieu d'espérer que le déficit de financement à court terme pourrait être comblé en

temps voulu ; dans l'intervalle, des demandes de contributions volontaires plus ciblées permettraient aux États Membres de répondre à des besoins de financement urgents et à des priorités. L'Organisation visait à renforcer le soutien technique qu'elle apportait aux États Membres et continuerait d'aider les pays à mener leur action vitale en faveur des migrants.

38. Le Directeur général s'est félicité du soutien exprimé pour la façon dont l'Administration avait mis en œuvre la résolution du Comité permanent n° 31, telle qu'elle figurait dans le Programme et Budget pour 2023. Cette décision historique garantirait la stabilité future de l'Organisation et faciliterait son action sur tout le continuum de l'aide humanitaire, du développement et de la paix. Les mécanismes permettant de demander et de mettre à profit des financements pour des activités afférentes à l'aide humanitaire et à la paix étaient bien établis, mais la migration devait occuper une place plus grande dans les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable pour que l'OIM puisse réaliser son potentiel à cet égard. Une mobilisation des États Membres serait essentielle pour permettre à l'Organisation d'accéder à des fonds de financement communs et de promouvoir le programme d'action sur la migration. De même, l'OIM devait s'efforcer de créer les conditions lui permettant de prétendre à des financements verts ; de tels fonds pourraient être mobilisés pour promouvoir l'adaptation, l'atténuation, la réduction des risques et la résilience au sein des communautés. Étant donné la hausse du nombre de personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays, les pays hôtes et donateurs devaient également s'efforcer de gérer les conséquences humanitaires immédiates des déplacements et de mettre en place des solutions durables. L'OIM était particulièrement bien placée pour relever ce défi, qui nécessitait de passer d'un financement de l'action humanitaire au financement du développement.

39. Le Comité permanent a pris note du Programme et Budget pour 2023 reproduit dans le document C/113/7, et a recommandé que le Conseil approuve la partie administrative du budget à hauteur de 65 346 816 francs suisses, ainsi que la partie opérationnelle du budget à hauteur de 1,3 milliard de dollars É.-U..

Rapport d'étape sur la mise en œuvre des recommandations du Vérificateur externe des comptes

40. L'Administration a, à l'aide d'un diaporama, présenté le document intitulé Rapport d'étape sur la mise en œuvre des recommandations du Vérificateur externe des comptes (S/31/10), en donnant un aperçu des trois types d'audit – certification, performance et conformité – réalisés par le Vérificateur externe des comptes. Les activités d'audit sur place avaient repris après leur interruption pendant la pandémie de COVID-19. La plupart des 35 recommandations en suspens étaient des recommandations stratégiques de haut niveau dont la mise en œuvre demandait du temps et des ressources, mais elles étaient largement prises en considération dans le CGI, y compris dans le cadre de l'initiative de réorganisation du mode de fonctionnement. Certains des problèmes constatés dans les bureaux de pays concernaient l'acquisition et la cession d'actifs locaux, les exonérations d'impôts, les achats ainsi que les privilèges et immunités, autant de questions dont la négociation prenait du temps. L'Organisation était déterminée à donner suite à toutes les recommandations, dont la majorité devaient en principe être mises en œuvre pour la fin de 2022.

41. Une représentation a demandé des précisions sur la Stratégie d'ICT pour 2022-2025, citée dans le rapport, et a dit que les rapports d'étape sur la mise en œuvre des recommandations du Vérificateur externe des comptes devaient indiquer les constatations d'audit qui revêtaient le plus haut degré de priorité pour l'Organisation. Une autre représentation a voulu savoir si l'Administration avait les ressources nécessaires pour mettre rapidement en œuvre les recommandations restantes avec les fonds additionnels provenant des mesures de réforme budgétaire. Elle a invité l'OIM à prioriser les recommandations susceptibles de déboucher sur des économies, ainsi que celles associées à la performance institutionnelle.

42. L'Administration a dit que les retards dans la mise en œuvre de certaines recommandations étaient dus non seulement à des questions de financement, mais aussi à la nécessité de suivre une approche séquentielle. Elle veillerait à prioriser les recommandations dans les rapports futurs.

43. Le Comité permanent a pris note du document S/31/10.

Rapport sur les travaux du Bureau de l'Inspecteur général

44. L'Inspecteur général a présenté le document intitulé Rapport sur les travaux du Bureau de l'Inspecteur général (S/31/4). Pendant la période considérée, 52 audits internes avaient été réalisés, et près de 1 200 dossiers avaient été traités par la fonction d'enquête. Un bon usage avait été fait des protocoles d'audit dynamiques, et l'arriéré d'affaires signalé lors de périodes précédentes avait été résorbé. Cependant, le nombre d'allégations avait constamment augmenté, comme en témoignait le nombre d'affaires en cours d'évaluation, qui s'élevait à 124 contre 49 à la fin de la période précédente. Cette hausse était probablement due à la visibilité plus grande du Bureau et du système « We are all in » (« Nous sommes tous concernés ») de signalement en ligne et en toute confidentialité. En 2023, il était prévu de mettre l'accent sur la prévention de la fraude, et notamment d'élaborer un manuel sur la prévention de la fraude et d'organiser des ateliers sur la question.

45. Les représentants de plusieurs États Membres ont souligné le rôle essentiel que jouait le Bureau dans un système de contrôle efficace, tandis que d'autres ont insisté sur l'importance de son action pour la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel. Une représentation a demandé combien d'allégations avaient été reçues concernant de telles atteintes et pratiques de harcèlement, tandis qu'une autre a préconisé un resserrement de la collaboration entre l'équipe spéciale du Siège de l'OIM chargée de la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et l'Unité de gestion des risques.

46. Beaucoup d'États Membres se sont dits préoccupés par l'augmentation du nombre d'allégations de manquement, tout en admettant que cette situation pouvait être due à la visibilité accrue du Bureau et du système « We are all in ». Une représentation a voulu savoir si et comment les signalements reçus étaient analysés afin d'identifier les domaines à haut risque et de prioriser les investissements institutionnels, tandis que d'autres représentations ont insisté sur l'importance des séances d'information régulières organisées par le Bureau en sus des rapports annuels.

47. Plusieurs représentations ont demandé de plus amples informations sur le nombre, le type et la nature des allégations et des enquêtes, ainsi que des précisions sur les éventuelles sanctions prises. Une représentation a voulu savoir si des allégations de manquements commis par des organismes d'exécution partenaires figuraient parmi les cas signalés ; dans l'affirmative, elle a dit qu'il y avait lieu de faire preuve de diligence raisonnable lors de la vérification et, si nécessaire, de sanctionner des organismes. Une représentation a demandé dans quels délais les enquêtes étaient ouvertes, conclues et examinées.

48. Deux représentations ont souligné que la fonction d'enquête du Bureau devait disposer de ressources humaines et financières suffisantes, tandis qu'une troisième a demandé comment le Bureau évaluait sa capacité à dûment s'acquitter de ses fonctions, et si des normes relatives aux dotations en effectifs ou des ratios de dossiers étaient utilisés comme bases de référence. Deux autres représentations se sont déclarées satisfaites de l'accent qui serait mis sur la prévention de la fraude, et une troisième a souligné l'importance de la formation à cet égard.

49. Pour ce qui était de la fonction d'audit interne, deux États Membres ont demandé de plus amples informations sur les protocoles d'audit dynamiques et leur efficacité attendue. De nombreuses autres représentations ont souligné la nécessité de donner suite aux constatations d'audit

récurrentes : l'une a demandé où trouver un aperçu des recommandations pertinentes et de leur état de mise en œuvre ; une autre a voulu savoir comment ces constatations étaient intégrées dans les activités de l'Unité de la gestion des risques ; et une troisième a attiré l'attention sur les constatations concernant la « gouvernance et la gestion » et la « gestion des programmes et des projets », qui devaient également s'appliquer aux bénéficiaires des projets. Deux représentations ont demandé un complément d'information sur les domaines clés susceptibles d'amélioration qui avaient été identifiés dans l'évaluation externe de la fonction d'audit interne.

50. L'Inspecteur général, répondant aux points soulevés, a dit qu'en ce qui concernait le nombre de dossiers traités par le Bureau, la base de référence était de 600 allégations et 100 enquêtes en 2018. La hausse du nombre d'allégations, depuis lors, témoignait non seulement de la confiance placée dans le Bureau, mais aussi de la présence accrue de l'Organisation dans le monde, qui augmentait à un rythme de 10 % par an. Le concept d'audit dynamique trouvait son origine dans la mise au point de logiciels et avait nécessité un mois de coordination intense et interactive avec l'équipe d'audit. Pour ce qui était de la ventilation des types d'allégation, il a dit que la majorité d'entre elles (316) étaient frappées de nullité, faisaient double emploi ou ne relevaient pas de la compétence du Bureau ; la deuxième catégorie d'allégations (217) concernait la fraude ; la troisième (188), le harcèlement ; et la quatrième (44), les achats. Il y avait eu 60 allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles et 24 affaires d'inconduite sexuelle et de harcèlement sexuel. En plus d'un renforcement des activités concernant la fraude, la priorité était donnée à la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Il n'y avait pas de délais prescrits pour les enquêtes, en raison du degré de complexité variable des affaires, mais la conformité avec la jurisprudence de l'OIT serait garantie. Les constatations d'audit interne récurrentes, ainsi que les mesures prises, seraient affichées sur une page Web de l'intranet de l'OIM accessible à tous les responsables. Les trois domaines susceptibles d'amélioration identifiés à l'occasion de l'audit externe, y compris la planification des risques et la formation en matière de risques, étaient tous pris en main.

51. Le Comité permanent a pris note du document S/31/4.

Rapport du Comité consultatif pour les questions d'audit et de surveillance de l'OIM

52. Le Président du Comité consultatif pour les questions d'audit et de surveillance de l'OIM a présenté le document intitulé Rapport d'activité du Comité consultatif pour les questions d'audit et de surveillance de l'OIM pour la période allant de septembre 2021 à août 2022 (S/31/3). Pendant sa deuxième année d'activité, le Comité s'était attaché à mieux comprendre le fonctionnement de l'OIM et les difficultés auxquelles elle devait faire face, afin d'offrir des éclairages destinés à aider le Directeur général à s'acquitter de ses responsabilités en matière de contrôle. Les discussions menées au sein du Comité avaient porté sur divers domaines, notamment l'audit interne et les enquêtes ; la gestion des risques ; la déontologie ; les systèmes d'information ; ainsi que le réalignement organisationnel. Le Comité assisterait à la réunion des présidents de comités analogues, organisée à l'échelle du système des Nations Unies en décembre 2022 pour discuter de questions présentant un intérêt commun. Les discussions futures du Comité seraient consacrées à la gestion des risques, ainsi qu'aux achats, à la numérisation de l'Organisation, à la gestion des données et à la gestion des ressources humaines.

53. Le Directeur général a attiré l'attention sur les difficultés auxquelles le Comité avait dû faire face en débutant ses activités au moment où la pandémie de COVID-19 avait éclaté. Il a remercié le Comité pour ses conseils, son soutien et ses questions, et s'est réjoui à la perspective de poursuivre sa coopération avec lui.

54. La représentation d'un État Membre a dit que son pays était très désireux de collaborer avec le Comité sur les prochaines étapes présentées. Une autre représentation a voulu connaître l'opinion

du Comité sur le concept d'audit dynamique et a demandé ce que l'OIM devait faire pour améliorer le niveau de gestion des risques. Elle a demandé des précisions sur les questions présentant un intérêt commun discutées avec le Vérificateur externe des comptes, a voulu savoir si le plan de travail de la fonction d'audit interne pour 2023 en général avait été examiné, et a dit que le Comité pourrait revoir et dresser l'état de la mise en œuvre des recommandations en matière de contrôle dans ses rapports futurs, conformément aux pratiques suivies dans d'autres organismes du système des Nations Unies. Elle s'est également enquis de la révision du mandat du Comité et a demandé en quoi d'éventuelles modifications permettraient d'améliorer ses travaux.

55. Le Président du Comité consultatif, en réponse aux points soulevés, a dit qu'il n'était pas prévu de modifier le mandat du Comité, car il lui offrait tous les outils dont il avait besoin pour accomplir ses fonctions. Cela dit, le mandat serait revu chaque année pour savoir si des modifications s'imposaient. Le Comité avait examiné toutes les fonctions de contrôle interne de l'Organisation pour s'assurer que les plans étaient mis en œuvre et qu'une coordination était en place pour maximiser les gains d'efficacité, faire en sorte que les affaires soient traitées sans délai et promouvoir le partage des connaissances. Le but des discussions menées avec des comités indépendants semblables d'autres organisations du système des Nations Unies était de dégager les sujets abordés lors de leurs délibérations qui pourraient présenter un intérêt pour l'OIM, de tirer des enseignements auprès d'organes institués de plus longue date, et d'examiner des pistes pour mieux servir l'Organisation.

56. Le Comité permanent a pris note du document S/31/3.

Rapport sur les privilèges et immunités octroyés par les États à l'Organisation

57. La Conseillère juridique a présenté le document intitulé Neuvième rapport annuel du Directeur général sur l'amélioration des privilèges et immunités octroyés par les États à l'Organisation (S/31/6), qui portait sur la période allant du 1^{er} septembre 2021 au 31 août 2022. Elle a rappelé les dispositions de l'article 23 de la Constitution de l'OIM, qui posaient les fondements juridiques de ces privilèges et immunités, et a relevé que, dans sa résolution n° 1266, le Conseil avait invité les États Membres, observateurs et autres dans lesquels l'Organisation mène des activités (« États et territoires concernés ») à accorder à celle-ci des privilèges et immunités fondamentalement analogues à ceux auxquels les institutions spécialisées des Nations Unies ont droit conformément à la Convention de 1947 sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées. De 2014 à 2022, le nombre d'États et de territoires concernés octroyant de tels privilèges et immunités était passé de 83 à 102. Néanmoins, dans 37 des 185 États et territoires concernés actuels, l'inviolabilité des locaux et des archives de l'OIM n'était pas reconnue. L'OIM n'était pas exonérée d'impôts directs dans 37 États et territoires concernés, et son personnel international et celui recruté sur le plan local n'étaient pas exonérés de l'impôt sur ses traitements dans, respectivement, 34 et 61 États et territoires concernés.

58. L'immunité de juridiction signifiait que les litiges du travail ne devaient pas être traités par les tribunaux nationaux, mais être réglés dans le cadre des mécanismes internes d'administration de la justice de l'Organisation, qui comprenaient le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail. Des juridictions nationales avaient rendu des décisions pour outrage à l'autorité de la justice contre l'Organisation parce qu'elle n'avait pas exécuté rapidement des jugements, si bien que des membres du personnel qui avaient invoqué les privilèges et immunités de l'Organisation risquaient des amendes ou des sanctions pénales, voire d'être arrêtés et emprisonnés pendant une période pouvant aller jusqu'à six mois.

59. La Conseillère juridique a souligné que l'absence de privilèges et immunités compromettrait sérieusement la capacité de l'OIM à fonctionner avec efficacité. Elle a rappelé qu'en 2013, le Conseil avait estimé que le renforcement de la structure de base de l'Organisation et l'amélioration des privilèges et immunités visaient tous deux à lui permettre de fonctionner avec plus d'efficacité.

Maintenant que le Conseil avait renforcé la structure de base grâce à la réforme budgétaire, il était toujours aussi important que l'OIM ne reste pas entravée par les coûts transactionnels et les difficultés posées par l'absence de privilèges et immunités. Elle a remercié les États qui s'étaient employés avec l'Organisation à renforcer ses privilèges et immunités.

60. La représentation d'un État Membre a souligné que son Gouvernement était résolu à respecter les privilèges et immunités de l'Organisation afin qu'elle puisse dûment s'acquitter de son mandat. Cependant, il était impératif que cette immunité ne soit pas utilisée à mauvais escient. Elle a pris note de la lourde charge financière qui pouvait peser sur les membres du personnel de l'Organisation s'ils devaient cotiser à la fois au régime de sécurité sociale national et à celui de l'OIM pour bénéficier de prestations d'assurance maladie, ainsi que de leur exclusion, en vertu du mémorandum d'accord conclu entre l'OIM et la CCPPNU, du droit de participer à la Caisse s'ils cotisaient à un régime national de sécurité sociale. L'Administration devait trouver un moyen de permettre au personnel de choisir le régime auquel il souhaitait cotiser.

61. La Conseillère juridique a dit que le mémorandum d'accord conclu avec la CCPPNU était actuellement réexaminé afin d'étudier les possibilités à cet égard.

62. Le Comité permanent a pris note du document S/31/6 et a recommandé que le Conseil demeure saisi de la question et qu'il réitère l'appel lancé aux États Membres pour qu'ils accordent à l'Organisation des privilèges et immunités fondamentalement analogues à ceux octroyés aux institutions spécialisées des Nations Unies.

Plans concernant le bâtiment du Siège de l'OIM – Informations actualisées

63. L'Administration a présenté un diaporama qui appelait l'attention sur les points saillants du document intitulé Plans concernant le bâtiment du Siège : informations actualisées n° 7 (S/31/9). Le contrat pour le prêt qui devait couvrir le coût des études relatives au nouveau bâtiment avait été approuvé en mars 2022, et un prêt pour le montant résiduel des coûts de construction estimatifs serait sollicité à la fin de 2023. À l'issue d'un concours, les architectes avaient été sélectionnés et un avant-projet avait été choisi. L'étape suivante consistait à transposer ce dernier dans un projet pleinement fonctionnel, en tenant compte des résultats des évaluations des risques et des consultations menées auprès des parties prenantes, en sus des prescriptions concernant les normes environnementales, l'accessibilité universelle et l'inclusion, et un espace de travail sain et sûr. L'OIM collaborait étroitement avec l'État hôte et avec les organisations qui occupaient les bâtiments voisins.

64. Au cours de la discussion qui a suivi, les représentations se sont félicités des progrès réalisés. Elles ont pris note avec satisfaction de la volonté de faire en sorte que le nouveau bâtiment réponde aux normes relatives à l'accessibilité, à la santé au travail et à la durabilité environnementale. Une représentation a suggéré qu'un espace à l'usage de migrants et de groupes de migrants soit intégré dans le projet, et a proposé qu'un groupe de consultation du personnel diversifié et comprenant des représentants des États Membres étudie sa suggestion.

65. Répondant aux observations et aux questions, l'Administration a dit que les suggestions des États Membres concernant le projet et le processus de consultation seraient prises en considération. Il n'était pas prévu d'agrandir ou de modifier l'aire de stationnement actuelle. Les répercussions de l'inflation sur le coût estimatif du projet seraient évaluées et prises en considération, et l'Administration s'efforcerait de mener à bien le projet dans les limites du budget actuel de 72 millions de francs suisses.

66. Le Comité permanent a pris note du document S/31/9 Plans concernant le bâtiment du Siège : informations actualisées n° 7.

Rapport du Président du Groupe de travail sur les partenariats, la gouvernance et les priorités organisationnelles de l'OIM

67. La représentation de l'Allemagne, s'exprimant au nom du Président du Groupe de travail sur les partenariats, la gouvernance et les priorités organisationnelles de l'OIM, a indiqué que le Groupe de travail avait tenu une réunion en 2022, lors de laquelle il avait discuté des progrès réalisés dans la mise en œuvre des exigences découlant de la réforme du système des Nations Unies pour le développement et les conséquences de la participation de l'OIM au CCI et à la CFPI. Les États Membres avaient pris note avec satisfaction des progrès enregistrés dans la mise en œuvre des réformes et avaient invité l'OIM à jouer un rôle plus actif dans le domaine de la consolidation de la paix. Pour ce qui était de la participation de l'OIM au CCI et à la CFPI, l'Administration en avait exposé les conséquences sur le plan des coûts et de la perte de souplesse opérationnelle ; certains États Membres avaient néanmoins laissé entendre que les avantages l'emporteraient sur les coûts et que la participation au système commun des Nations Unies permettrait de respecter les principes d'équité et de maîtrise des coûts. Outre ces questions, l'importance de renforcer l'accès des travailleurs migrants à la sécurité sociale et d'identifier les pénuries mondiales de compétences avait été soulignée, et des appels avaient été lancés pour que l'OIM reconsidère l'obligation faite au personnel d'avoir une connaissance pratique d'une seconde langue officielle des Nations Unies, en plus de l'anglais.

68. Une représentation a demandé si l'augmentation du budget serait mise à profit pour renforcer les capacités de coordination des questions migratoires de l'OIM au sein du système des Nations Unies, et a estimé que les États Membres devaient être tenus informés des discussions internes concernant la participation de l'OIM au CCI et à la CFPI, afin qu'ils puissent prendre les décisions voulues. Une autre représentation a insisté sur l'importance d'une participation à ces deux entités.

69. En réponse aux questions, le Directeur général a dit que les charges financières découlant d'une participation au CCI et à la CFPI n'avaient pas été prises en compte dans le processus de réforme budgétaire. L'avis de l'Inspecteur général et du Comité consultatif pour les questions d'audit et de surveillance avait déjà été sollicité, et l'Administration prévoyait de consulter le Vérificateur externe des comptes. S'il était relativement simple de devenir membre du CCI, une participation éventuelle à la CFPI exigerait un examen complet du cadre contractuel actuel de l'Organisation avant que l'Administration puisse fournir aux États Membres une évaluation d'impact concernant cette possibilité. De plus amples informations seraient fournies au Groupe de travail avant sa réunion prévue au premier trimestre de 2023.

70. Le Comité permanent a pris note de l'exposé et des observations des États Membres et de l'Administration.

Informations actualisées sur la gestion des ressources humaines

71. L'Administration a présenté un diaporama illustrant les principaux faits nouveaux en matière de gestion des ressources humaines survenus en 2021-2022. Les effectifs de l'Organisation avaient encore augmenté, pour passer à plus de 25 000 personnes, auxquelles s'ajoutaient quelque 5 000 entreprises extérieures dans certains lieux d'affectation. La proportion de ressortissants de pays non membres du CAD de l'OCDE parmi son personnel avait augmenté pour atteindre 83 % ; cependant, dans les catégories P-4 à D-2, elle ne s'élevait qu'à 40 %, même si une légère amélioration avait été enregistrée. La représentation des genres était à peu près égale jusqu'au grade P-4 ; à tous les grades, y compris les grades P-5 et supérieurs, où les femmes étaient sous-représentées, la tendance générale depuis 2015 était toutefois positive. La parité entre les genres avait été atteinte parmi le personnel international, mais 55 % des postes aux grades P-4 et supérieurs étaient occupés par des hommes.

72. La pandémie de COVID-19 avait continué de poser des difficultés administratives et sous l'angle des politiques et du bien-être, se répercutant sur la santé mentale et physique du personnel. Le Département de la gestion des ressources humaines avait élaboré sa Stratégie axée sur les personnes pour la période 2022-2027, parallèlement à des exercices de typologie et de reclassement des bureaux de pays, en réponse à des situations évoluant rapidement dans certaines régions, et à la structuration organisationnelle, notamment en ce qui concernait la nouvelle structure du Siège. Parmi d'autres activités clés, il convenait de citer la poursuite de la mise en œuvre du Statut et Règlement unifié du personnel ; la conclusion d'un nouveau contrat d'externalisation du traitement des demandes de remboursement de frais médicaux, qui permettrait d'importantes économies ; la mise en œuvre de la phase I de l'initiative de paie mondiale ; la redéfinition du système de gestion des résultats, qui serait lancé en janvier 2023 et avait servi de test pour le processus de réorganisation du mode de fonctionnement ; la remise à plat de l'organisation des formations, qui seraient davantage assurées à distance ; la mise en œuvre d'initiatives en matière de diversité ; le lancement du Manuel des ressources humaines, qui avait été largement consulté en ligne et serait prochainement disponible en espagnol et en français ; les préparatifs en vue de la troisième enquête mondiale auprès du personnel, qui serait réalisée au premier semestre de 2023 ; et le lancement de plusieurs politiques essentielles, qui concernaient notamment les lieux de travail respectueux, les modalités de travail flexibles et la gestion des résultats.

73. L'Unité chargée du bien-être du personnel avait été élargie, puisque de nouveaux postes de conseiller du personnel avaient été créés dans des régions présentant des besoins particuliers. Des conseils individualisés avaient continué d'être fournis, et davantage de séances de conseil en groupe avaient été proposées. L'Unité avait répondu à un certain nombre d'incidents critiques, organisé des webinaires dans plusieurs langues sur diverses questions relatives à la santé mentale et au bien-être, et dispensé une formation sur le leadership bienveillant, qui était désormais obligatoire pour les nouveaux chefs de mission. Avec le recul de la pandémie de COVID-19, l'Unité redoublait d'efforts pour s'entretenir en personne avec les membres du personnel et les aider à s'intégrer dans leur nouveau lieu d'affectation. Malheureusement, un grand nombre de postes et d'activités de l'Unité restaient sans financement pour 2023.

74. En 2023, l'accent serait mis principalement sur le CGI et l'initiative de réorganisation du mode de fonctionnement. Celle-ci aurait des incidences particulièrement complexes dans le domaine des ressources humaines. Pour soutenir le rythme de l'augmentation des effectifs, il fallait renforcer les aspects fondamentaux de la fonction de ressources humaines centralisée. Si la création récente de postes au Centre administratif de Manille était encourageante, les besoins étaient encore énormes, notamment en ce qui concernait l'appui au renforcement du système d'administration interne de la justice. Les services des ressources humaines d'autres organisations comparables du système des Nations Unies étaient bien plus grands, en termes absolus et relatifs, et géraient un système contractuel bien plus simple. Des gains d'efficacité étaient recherchés dans l'ensemble du système des Nations Unies, et l'OIM prévoyait d'introduire un nouveau cadre contractuel conforme aux pratiques exemplaires suivies ailleurs. Elle laissait ouverte la possibilité de devenir membre de la CFPI, sans compromettre la souplesse et la flexibilité très appréciées de l'Organisation.

75. Au cours de la discussion qui a suivi, les États Membres ont souligné que le personnel de l'Organisation était son atout le plus précieux pour réaliser l'objectif commun de faire respecter les droits des migrants et de garantir leur bien-être. C'est pourquoi il fallait porter toute l'attention voulue au bien-être des membres du personnel. Les initiatives concernant la diversité, le handicap et le bien-être du personnel ont été saluées. Il y avait lieu de se féliciter de l'augmentation de la proportion de femmes parmi le personnel de l'Organisation, et les efforts déployés à cette fin devaient se poursuivre. Cependant, il convenait de veiller à ce que les femmes issues de groupes vulnérables et de diverses ethnies soient représentées de façon visible. L'adoption d'une politique linguistique ouverte et inclusive devait être envisagée pour les futurs nouveaux membres du personnel.

76. La représentation d'un État Membre a relevé que l'OIM comptait davantage de postes aux grades P-2 et P-3 que d'autres organisations comparables et a demandé pourquoi. Elle a estimé qu'une stratégie de ressources humaines globale devait être convenue par les États Membres, afin que l'approche suivie par l'Organisation, surtout en ce qui concernait certains aspects de la diversité, soit acceptable pour tous. Une autre représentation a souligné l'importance de concilier une solide gestion des ressources humaines avec les préoccupations budgétaires des États Membres, et a demandé si la récente augmentation des contributions assignées avait donné lieu à l'affectation de fonds additionnels au renforcement de la fonction de gestion des ressources humaines.

77. Les informations fournies au cours de la réunion étaient précieuses, mais il aurait été utile de les communiquer à l'avance pour faciliter des discussions de fond. Un État Membre a demandé des précisions sur la composition par âges et la répartition géographique des effectifs dans toutes les catégories, et a voulu savoir s'il existait un taux de vacance établi. Une autre représentation a demandé si des chiffres précis étaient disponibles sur la proportion de membres du personnel présentant un handicap, et si des initiatives avaient été entreprises pour recruter des personnes originaires de pays non représentés parmi le personnel de l'Organisation ; elle a également demandé si les activités de la fonction de gestion des ressources humaines couvraient les entreprises externes. Lors de l'élaboration d'un nouveau cadre contractuel, l'OIM avait-elle tenu compte des pratiques exemplaires suivies par d'autres organisations ayant un profil opérationnel semblable et où la flexibilité était également importante ? Un troisième État Membre a proposé que l'OIM adopte la pratique consistant à organiser une séance d'information consacrée aux personnes qui travaillent dans l'Organisation. Une quatrième représentation a voulu savoir quand les résultats de la troisième enquête mondiale auprès du personnel pourraient être présentés, et a demandé des précisions sur la stratégie axée sur les personnes en cours d'élaboration.

78. L'Administration, en réponse aux observations et aux questions, a dit que les progrès qui restaient à réaliser sur le plan de la parité entre les genres dépendaient de questions politiques et culturelles. Les femmes qui postulaient à des postes de grade P-4 ou supérieur étaient essentiellement considérées comme des candidates internes et prioritaires, ce qui avait permis d'améliorer la situation, mais davantage d'efforts demeuraient nécessaires. La proportion de postes de grades P-2 et P-3 dans l'Organisation reflétait le caractère opérationnel de celle-ci ; d'autres organismes des Nations Unies avaient un rôle plus consultatif, si bien que les postes y étaient classés à grades plus élevés. Le personnel relativement jeune de l'OIM offrait de vastes possibilités d'innovation et de souplesse, mais certains postes étaient sans doute sous-classés. Étant donné sa forte dépendance à l'égard du budget des projets, l'Organisation n'avait pas de taux de vacance établi. La stratégie axée sur les personnes viserait à renforcer les capacités de direction à tous les échelons ; à doter l'Organisation d'un effectif de haut niveau, en veillant à sa diversité et à sa fidélisation ; et à garantir le bien-être du personnel. Lors du réexamen du système contractuel, le plus grand soin serait apporté au maintien de la souplesse et de l'adaptabilité de l'OIM, que d'autres organisations lui enviaient.

79. L'OIM considérait la diversité sous toutes ses formes comme une force. Des données ventilées par âge et par pays pouvaient être fournies, mais les informations sur la proportion de membres du personnel présentant un handicap avaient un caractère plus sensible. Le groupe de travail sur le handicap rendrait compte de la question dans des termes généraux, tout en veillant au respect de la situation personnelle et des souhaits des membres du personnel. Le nombre d'États Membres non représentés parmi le personnel fluctuait souvent ; des efforts étaient faits pour trouver une solution, y compris par l'élaboration de politiques, mais ils se heurtaient à des problèmes de ressources. Les entreprises externes avaient un accès limité à la formation et au perfectionnement pour cette même raison, bien que des formations essentielles sur des questions telles que la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles soient proposées. Il était prévu que la troisième enquête mondiale auprès du personnel soit lancée en mars 2023, de sorte que des résultats indicatifs seraient probablement disponibles pour la trente-deuxième session du Comité permanent ; des précisions seraient fournies

ultérieurement au cours de l'année. Dans la perspective des discussions futures, des informations pourraient être communiquées plus tôt ; il serait également envisagé de consacrer une session d'information aux effectifs, bien que le Département soit entravé par son manque de ressources.

80. Le Directeur général a dit que les postes à l'OIM avaient tendance à être classés à des grades inférieurs à ceux attribués à fonctions comparables dans d'autres organismes des Nations Unies parce que la structure de l'OIM reposait en grande partie sur le budget des projets. Même après la réforme budgétaire, les ressources de l'OIM continuaient de dépendre presque entièrement des projets. Le contraste était devenu plus visible depuis l'entrée de l'OIM dans le système des Nations Unies, et le changement prendrait du temps. Des discussions internes devaient être menées pour déterminer si des postes dans les bureaux extérieurs devaient être reclassés de façon ponctuelle ou dans le cadre d'un système plus permanent comprenant des examens périodiques. L'Organisation devait être capable de rivaliser avec les autres à armes égales pour attirer les meilleurs éléments, mais elle ne pouvait compter que sur les ressources dont elle disposait. Des décisions semblables seraient nécessaires dans le cadre du renforcement de la fonction de gestion des ressources humaines, qui serait entrepris dans le contexte du processus de réforme budgétaire. Quelques postes additionnels étaient déjà inclus dans ce processus ; l'objectif ultime était d'avoir des responsables des ressources humaines dans tous les bureaux régionaux.

81. La Directrice générale adjointe chargée de la gestion et des réformes a dit que dix postes additionnels de ressources humaines étaient prévus à des stades ultérieurs de la réforme budgétaire, pour lesquels on escomptait obtenir des fonds en temps voulu. Étant donné la croissance de l'Organisation, les RSO pouvaient être utilisés pour combler des déficits de financement temporaires.

82. Le Comité permanent a pris note de l'exposé de l'Administration.

Déclaration du Président du Comité de l'Association mondiale du personnel

83. Le Président du Comité de l'Association mondiale du personnel a, dans un exposé accompagné d'une courte vidéo introductive, souligné l'importance du personnel de l'OIM et les difficultés auxquelles il était confronté et, par voie de conséquence, l'intérêt d'une représentation des membres du personnel effective et constructive, élue démocratiquement. Tout en se félicitant des répercussions positives du processus de réforme budgétaire sur les pratiques relatives aux contrats du personnel, des efforts supplémentaires s'imposaient pour faire en sorte que le financement de ces contrats soit plus prévisible et plus fiable et qu'il soit correctement calculé. Il a affirmé la nécessité d'améliorer la transparence, l'équité et la normalisation à tous les grades et niveaux. Étant donné l'importance de fidéliser le personnel, il convenait d'offrir aux membres du personnel davantage de possibilités de formation et de développer des perspectives de carrière transparentes, participatives (en associant systématiquement des membres du Comité aux commissions de nomination), compétitives et équitables. En outre, il fallait s'attaquer aux incidents de harcèlement, d'intimidation et d'abus de pouvoir et aux autres formes de discrimination. Il y avait lieu de promouvoir la diversité, y compris la pleine égalité entre les genres, et de développer des politiques modernes, respectueuses des contraintes familiales.

84. Au début de 2022, le Comité avait présenté à l'Administration des recommandations détaillées au sujet des exigences linguistiques. Elles consistaient essentiellement à promouvoir un multilinguisme inclusif et ouvert afin d'offrir des possibilités égales aux candidats de toutes les régions du monde. Le Comité s'efforçait également, en collaboration avec l'Administration, de renforcer le système interne d'administration de la justice de l'OIM grâce à des solutions concrètes, y compris le projet d'améliorer la formation et le soutien offerts aux membres non professionnels des commissions paritaires d'appel de l'OIM. Les membres du personnel qui rencontraient des problèmes liés au travail pouvaient faire appel au Comité pour obtenir conseils et assistance, notamment sous la forme d'avis, d'orientations

vers des services tels que ceux du Bureau du Médiateur ou d'avocats extérieurs, et d'un soutien financier pour couvrir les frais de justice. Pour pouvoir s'attaquer avec succès à des questions critiques et controversées, il importait que le Comité et l'Administration cultivent en permanence la confiance et le respect mutuel qui formaient la base de leur coopération.

85. Le Comité permanent a pris note de l'exposé du Président du Comité de l'Association mondiale du personnel.

Partenariats de l'OIM avec le secteur privé

86. Le Directeur général a rappelé que la résolution n° 31 du Comité permanent demandait à l'Administration d'élaborer une stratégie relative au secteur privé et de créer un programme d'ambassadeurs itinérants, autorisant à cette fin un prélèvement unique de 5 millions de dollars É.-U. sur la réserve de RSO. Il restait beaucoup à faire pour que l'OIM noue des relations plus étroites avec le secteur privé, non seulement du point de vue du financement, mais aussi au regard des retombées qu'une collaboration avec le secteur privé pourrait avoir en matière d'amélioration des politiques et pratiques migratoires. Les pénuries de main-d'œuvre, qui étaient devenues bien plus visibles dans les secteurs du tourisme et du transport aérien au lendemain de la pandémie de COVID-19, étaient un moteur important des flux migratoires. L'OIM apprécierait par conséquent que le secteur privé souligne plus vigoureusement les résultats positifs de migrations sûres, ordonnées et régulières, et l'inviterait à s'engager sur cette voie.

87. L'Administration a présenté le document intitulé Stratégie de mobilisation du secteur privé (S/31/13). Entre 2016 et 2022, l'OIM avait recueilli en moyenne 6,7 millions de dollars É.-U. par an provenant du secteur privé, dont 64 % provenaient d'entreprises, 32 % de fondations, et moins de 5 % de particuliers. Les produits provenant du secteur privé avaient fortement augmenté en 2021, grâce à un don de 5 millions de dollars É.-U. versé par une fondation de secours contre la famine et destiné aux activités mises en œuvre au Yémen, mais aussi en 2022 grâce à un soutien massif du secteur privé à l'action menée par l'OIM en Ukraine et dans les pays voisins. La plupart des produits provenaient d'Amérique du Nord, d'Europe, du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord, ainsi que de la région Asie-Pacifique, et les fonds étaient alloués principalement à l'Asie et au Pacifique, à des initiatives mondiales et à la région Moyen-Orient et Afrique du Nord. Le secteur privé avait principalement contribué à des interventions d'urgence en faveur de populations déplacées et à des initiatives en matière de migration de main-d'œuvre.

88. La future stratégie avait pour ambition de renforcer la collaboration de l'OIM avec le secteur privé à l'appui de migrations sûres, ordonnées et régulières, en mettant en œuvre une approche durable de la mobilisation du secteur privé permettant à l'OIM d'obtenir des résultats plus solides en matière d'aide humanitaire et de développement. Une augmentation ciblée de 2 millions de dollars É.-U. par an en glissement annuel devait permettre d'atteindre l'objectif de 30 millions de dollars É.-U. fixé par les États Membres pour 2030. Cette stratégie définissait une nouvelle approche fondée sur les trois piliers de la mobilisation du secteur privé : l'impact, les revenus et l'innovation. Ses éléments clés seraient : le programme pilote d'ambassadeurs itinérants, qui mobiliserait des personnalités pouvant mettre à profit leur notoriété pour parler des avantages de la migration ; des dons individuels, y compris le lancement d'un projet pilote de collecte de fonds numérique ; un fonds philanthropique islamique qui serait lancé à titre expérimental en 2023 ; une formation et des orientations sur la mobilisation du secteur privé, qui seraient mises à la disposition des bureaux extérieurs et des agents de liaison avec le secteur privé du monde entier pour les aider à nouer des relations avec le secteur privé dans leur contexte local ; une politique de diligence raisonnable visant à limiter les risques pour la réputation ; un renforcement de la communication, de la commercialisation et de la visibilité ; l'utilisation d'un outil de gestion de la relation client à l'appui d'une communication stratégique et coordonnée à destination du secteur privé et d'une mobilisation renforcée des

donateurs ; des relations plus étroites avec les comités nationaux ; et un accès accru aux réseaux de collecte de fonds des autres organismes des Nations Unies, afin de tirer des enseignements de leur expérience et de développer les partenariats et la collecte de fonds de l'OIM.

89. Une représentation a souligné la nécessité de développer davantage la stratégie et a suggéré d'y inclure une analyse approfondie de l'état actuel de la mobilisation du secteur privé. En plus des chiffres, l'OIM pouvait aussi examiner les enseignements tirés, y compris les difficultés rencontrées, les avantages tirés des partenariats et la situation à laquelle l'OIM et des organismes similaires faisaient actuellement face. Il était nécessaire d'engager une conversation ciblée avec des partenaires actuels ou potentiels du secteur privé afin d'élaborer des stratégies concrètes et réalistes ; il fallait comprendre les intérêts, les valeurs et les objectifs des partenaires, de sorte à garantir une relation mutuellement bénéfique. L'attrait de l'OIM par rapport à d'autres organismes humanitaires devait également être pris en considération. Une autre représentation a estimé que la stratégie proposée était un bon point de départ et a engagé d'autres États Membres à inciter le secteur privé à participer au programme.

90. Le Directeur général a dit qu'un soutien des États Membres sous la forme d'une prise de contact avec leur secteur privé serait apprécié. L'Organisation mettrait tout en œuvre pour leur communiquer des informations sur ses relations avec des entités dans leur pays.

91. Le Comité permanent a pris note du document S/31/13.

Échange de vues sur les thèmes proposés par les Membres

92. La Directrice générale adjointe chargée des opérations, se félicitant de l'occasion qui lui était donnée d'informer les États Membres des thèmes qu'ils avaient proposés, a présenté le document intitulé Fonds de l'OIM pour le développement : Rapport d'activité pour la période allant du 1^{er} janvier au 30 septembre 2022 (S/31/12). Elle s'est déclarée reconnaissante pour les 16 millions de dollars É.-U. mis à disposition en 2022 pour aider les États Membres en développement, et a remercié plus particulièrement les Gouvernements de l'Autriche et de la Belgique pour leurs contributions. Les demandes de financement de projets témoignaient d'une attention accrue portée à la thématique migration, environnement, changement climatique et réduction des risques de catastrophe, ce qui montrait que les États Membres jugeaient l'OIM particulièrement bien placée pour faire face à la mobilité humaine de plus en plus importante dans le contexte du changement climatique, de la dégradation de l'environnement et des catastrophes. Les États Membres investissaient également dans des programmes de migration innovants visant à renforcer la résilience des pays et les politiques relatives à l'adaptation au changement climatique, ce qui était essentiel pour la mise en œuvre de l'Accord de Paris, du Pacte mondial, du Cadre de Sendai pour la réduction des risques de catastrophe et du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

a) État de l'action menée sur le front des déplacements, de la migration et du climat : promouvoir des approches novatrices en matière de prévention, de préparation, de réponse et de solutions

93. La Directrice générale adjointe chargée des opérations a dit que le premier point thématique visait à donner un aperçu de la première année de mise en œuvre de la Stratégie institutionnelle de l'OIM relative à la migration, au changement climatique et à l'environnement 2021-2030. Dans la perspective de la vingt-septième session de la Conférence des Parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (COP 27), il fallait rechercher des solutions inclusives pour les personnes les plus touchées, qu'elles soient déplacées en raison d'une catastrophe, migrent à l'intérieur de leur propre pays, migrent à l'étranger ou veulent rester au pays. Le monde se rapprochait d'un point de basculement : la fréquence des catastrophes était désormais près de cinq fois plus élevée que 40 ans plus tôt, et la tendance était appelée à empirer. Selon la Banque

mondiale, jusqu'à 216 millions de personnes de six régions du monde pourraient migrer à l'intérieur de leur propre pays d'ici à 2050. Le changement climatique et l'insécurité alimentaire avaient des répercussions sur le coût de la vie, et c'étaient les personnes les plus vulnérables, y compris les femmes et les jeunes, qui étaient les plus durement touchés. Mais il était toujours temps d'agir. Des efforts concertés visant à réduire les émissions mondiales de gaz à effet de serre et à garantir un développement inclusif et résilient permettraient de réduire l'ampleur des migrations climatiques internes de 80 %. Les données étaient sans équivoque : l'heure était à l'action.

94. L'Administration a présenté le document intitulé État de l'action menée sur le front des déplacements, de la migration et du climat : promouvoir des approches novatrices en matière de prévention, de préparation, de réponse et de solutions (S/31/11), qu'elle a complété par un diaporama. La conjonction des risques climatiques, des conflits et des écarts de développement agissait comme un facteur multiplicateur de risques ayant des effets dévastateurs sous la forme de déplacements dus à des catastrophes. La migration dans le contexte du changement climatique pouvait toutefois devenir une chance à saisir, permettant à des populations de s'adapter tout en vivant avec des risques gérables ; il s'agissait là d'un élément central de la Stratégie institutionnelle de l'OIM. Les solutions intégrées aux crises interdépendantes, qui étaient fondées sur une approche innovante en matière de prévention, de préparation et de réponse, consistaient notamment à mettre à profit la position de chef de file dans le monde occupée par l'OIM en matière de données sur les déplacements pour garantir la mise en œuvre effective d'alertes précoces et d'interventions rapides par la fourniture de données essentielles concernant les personnes déplacées à l'intérieur de leur pays. L'Institut mondial des données de l'OIM, qui hébergeait la Matrice de suivi des déplacements, avait entrepris d'élargir ses activités de collecte et d'analyse de données sur le changement climatique.

95. Étant donné la montée en flèche des besoins humanitaires, il était de toute importance de mettre en place des solutions prises en main localement et d'un bon rapport coût-efficacité qui s'inscrivaient dans une approche multidimensionnelle de la gestion des risques de catastrophe, en particulier pour les États dont les ressources étaient limitées. De telles solutions étaient au cœur des réponses novatrices apportées par l'OIM. Une partie importante des activités menées par l'OIM au titre de la Stratégie institutionnelle consistait à relier la gestion des migrations aux stratégies d'adaptation et à appuyer l'élaboration de politiques visant à faciliter des voies de migration régulières dans le contexte des catastrophes, du changement climatique et de la dégradation de l'environnement. Par ailleurs, l'Organisation mettait à profit son rôle de Coordonnatrice du Réseau des Nations Unies sur les migrations pour tirer judicieusement parti de partenariats dans le but de trouver des solutions innovantes pour faire face aux effets du changement climatique ; elle se servait du Fonds de l'OIM pour le développement à cette fin. En outre, elle utilisait son programme de renforcement des capacités pour aider des fonctionnaires gouvernementaux et des membres de communautés, y compris des femmes, des jeunes et des enfants, à mettre en place des mesures d'adaptation aux effets du changement climatique et de la dégradation de l'environnement.

96. De nombreux États Membres se sont déclarés satisfaits des informations fournies et ont validé la Stratégie institutionnelle relative à la migration, au changement climatique et à l'environnement 2021-2030, et ont accueilli favorablement la nomination, par le Directeur général, d'une Envoyée spéciale pour la migration et l'action climatique. La représentation d'un groupe régional a confirmé qu'il était important de renforcer les capacités d'adaptation locales et nationales et d'améliorer la résilience afin de prévenir les déplacements, de s'y préparer et d'y faire face, et a recommandé que davantage de fonds soient affectés à l'adaptation au changement climatique, à la réduction des déplacements et au renforcement de la résilience des communautés les plus touchées. La représentation d'un autre groupe régional a salué la détermination de l'OIM à trouver des solutions durables, mais a dit que des efforts supplémentaires étaient nécessaires pour éviter, minimiser et remédier aux pertes et préjudices associés aux effets néfastes du changement climatique. Il était important de suivre une approche coordonnée et globale reposant sur le multilatéralisme. Depuis la

vingt-sixième session de la Conférence des Parties (COP 26), le groupe régional avait mobilisé 34 milliards d'euros de fonds destinés à l'action climatique, soit 35 % des engagements mondiaux, au titre de la solidarité avec les pays en développement ; il était important de parvenir à une convergence plus grande, à l'échelle tant nationale que multilatérale, entre les objectifs de développement durable et les programmes d'action sur le climat. Le groupe envisageait de mettre à profit sa présidence de la Plateforme des déplacements liés à une catastrophe pour faire avancer la coordination mondiale afin d'offrir une protection accrue aux personnes déplacées dans le contexte de catastrophes.

97. Des représentations ont reconnu que le changement climatique était un facteur multiplicateur de risques, car il interagissait avec des facteurs politiques, sociaux, économiques et démographiques ; son impact sur la mobilité humaine était, par conséquent, une question de politique migratoire clé à l'échelle internationale. Une représentation a souscrit au point de vue de l'OIM selon lequel la migration ne devait pas seulement être vue comme une conséquence du changement climatique, mais aussi comme une solution potentielle pour s'y adapter. Une autre a dit que le changement climatique et la perte de biodiversité devaient être abordés du point de vue des droits de l'homme, notamment du droit à un environnement propre, sain et durable, et a approuvé l'approche suivie par l'OIM au titre de la Stratégie institutionnelle. Les représentations d'un groupe régional et d'un État Membre ont fait observer que les déplacements dus au climat ne pouvaient pas être envisagés uniquement d'un point de vue humanitaire ; il s'agissait d'un problème de développement qui devait être traité comme tel grâce aux efforts conjugués des acteurs de l'aide humanitaire, du développement et de la consolidation de la paix. Un appui mondial devait être apporté à l'élaboration de politiques novatrices, compte tenu des enseignements tirés par les pays les plus touchés par le changement climatique ; en outre, la résilience devait être renforcée à l'échelle locale et le lien entre l'action humanitaire, le développement et la paix demandait à être consolidé. Une autre représentation a ajouté qu'il était important de supprimer les cloisonnements entre les processus mondiaux concernant les déplacements et le changement climatique, et de s'atteler à ces liens d'une manière plus complète et plus inclusive. Une concertation et une collaboration internationales étaient plus que jamais nécessaires, et les efforts déployés conjointement par l'OIM et d'autres organismes des Nations Unies étaient, par conséquent, appréciés. Une autre représentation a attiré l'attention sur le deuxième plan de travail de l'axe de travail sur la migration et le changement climatique du Réseau des Nations Unies sur les migrations, et a insisté sur la nécessité d'une collaboration entre toutes les enceintes et communautés d'intérêts.

98. Un État Membre s'est dit préoccupé par le nombre croissant de personnes déplacées à la suite de catastrophes, par les effets de ces déplacements sur les pays d'origine et de destination, ainsi que par les taux toujours plus élevés de traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants. Les pays les plus touchés étaient les pays les plus vulnérables au changement climatique, où d'autres défis – tels que l'accroissement de la population, la pauvreté et les menaces pour la paix et la sécurité – créaient des facteurs complexes de migration et de déplacements et étaient directement liés à leur développement durable. Il était fondamental, pour son pays, que les facteurs négatifs qui obligeaient des personnes à quitter leur pays soient pris en main et réduits au minimum et que les voies de migration régulières soient renforcées. Ces voies, ainsi que l'appui au recrutement éthique des migrants réguliers, constituaient une importante stratégie d'adaptation. Un autre État Membre a appelé l'attention sur la nécessité de veiller à ce que les décisions de migrer soient volontaires ; à cette fin, plus de 70 % des fonds de ce pays destinés à l'action climatique étaient alloués à des programmes d'adaptation et de résilience, axés sur la diversification des moyens de subsistance, l'accroissement des flux de rapatriement de fonds et l'appui au développement durable. Une troisième représentation a dit que le changement climatique avait d'énormes incidences sur la sécurité alimentaire et, par conséquent, sur les tendances migratoires, et a mentionné des projets en cours dans son pays qui visaient à promouvoir une agriculture résiliente au changement climatique et à renforcer l'adaptabilité au changement climatique, notamment en matière de gestion de l'eau, dans les régions rurales. Tous

les acteurs de la communauté internationale devaient unir leurs efforts pour relever les défis existants en garantissant des financements suffisants, compte tenu des besoins particuliers des pays.

99. La représentation d'un État Membre a dit que les effets du changement climatique augmentaient les risques de conflit en Afrique subsaharienne et contribuaient aux déplacements forcés. Cette région devait être considérée comme prioritaire pour les activités de l'OIM, et des ressources financières devaient être allouées en conséquence à des programmes urgents. L'Afrique était la principale victime du changement climatique, d'un point de vue économique, politique et migratoire, alors que le continent ne jouait presque aucun rôle dans le réchauffement de la planète puisque moins de 0,5 % des émissions mondiales provenaient de l'Afrique subsaharienne. L'atténuation et l'adaptation devaient être fondées sur une riposte urgente, commune, mondiale et éclairée, et un soutien devait être apporté aux mesures et ressources visant à éviter et à réduire les déplacements et à renforcer la résilience des communautés.

100. L'OIM a été félicitée pour ses efforts visant à fournir des données sur les catastrophes et les déplacements. Des représentations ont jugé particulièrement importants ses activités de création de systèmes d'alerte précoce et ses projets visant à améliorer les conditions locales et à adapter le guide relatif à la planification des évacuations massives en cas de catastrophe naturelle (guide MEND) à certains pays, ce qui avait permis à des communautés touchées d'adapter leurs activités économiques et de réduire ainsi les flux migratoires. Une représentation a lancé un appel pour que tous les États Membres, les donateurs et les partenaires de l'OIM continuent de soutenir les programmes mentionnés dans le rapport. Les représentations d'un groupe régional et d'un État Membre se sont félicitées de la signature, par l'OIM, de la Charte sur le climat et l'environnement pour les organisations humanitaires, la seconde se déclarant également satisfaite que l'Organisation prévoie de s'associer au Partenariat pour une action rapide tenant compte des risques (REAP), à l'Initiative sur les systèmes d'alerte précoce aux risques climatiques (CREWS) et au Pôle d'excellence pour la résilience face au climat et aux catastrophes, et a voulu savoir comment l'OIM envisageait de contribuer à ces initiatives. De plus amples informations seraient appréciées en ce qui concernait la façon dont l'Institut mondial des données élargissait sa collecte de données sur le changement climatique et les résultats attendus. Il n'était pas clairement précisé si l'OIM remédierait elle-même aux lacunes exposées au paragraphe 12 du rapport ou si cette initiative serait menée en coordination avec d'autres entités. Des informations seraient également bienvenues sur la manière dont les facteurs climatiques seraient intégrés dans les mesures de protection des migrants en situation de vulnérabilité.

101. L'Administration s'est félicitée de l'accueil favorable réservé à la Stratégie institutionnelle et a pris note des observations des États Membres. S'agissant des questions soulevées, des efforts étaient déployés pour élaborer un ensemble uniforme d'indicateurs relatifs aux déplacements et au changement climatique qui permettraient de réaliser systématiquement des analyses plus détaillées. Des efforts étaient en cours concernant différents éléments d'un financement prévisible, notamment en vue de l'accréditation de l'Organisation de façon à lui permettre d'accéder à des fonds « verts ». Il était estimé que 24 millions de dollars É.-U. seraient nécessaires pour répondre aux priorités les plus urgentes dans certains pays, sans compter les ressources financières plus importantes requises pour mettre en œuvre à plus grande échelle les solutions de l'OIM en matière de mobilité climatique et élargir leur portée géographique. L'OIM continuerait de porter une attention prioritaire au maintien d'une collaboration étroite avec ses partenaires en sa qualité de Coordinatrice du Réseau des Nations Unies sur les migrations, en tirant parti de divers cadres politiques pour garantir une cohérence générale des politiques.

102. La Directrice générale adjointe chargée des opérations a dit que les questions relatives aux données, à la protection, au climat et aux déplacements forcés étaient toutes prioritaires et qu'elles n'étaient pas traitées individuellement mais selon une approche intégrée et globale. Le but était d'intervenir à tous les niveaux du lien entre l'action humanitaire, le développement et la paix afin de

trouver des solutions intégrées pour les personnes désireuses de rester, celles qui souhaitaient partir et celles qui avaient déjà entrepris de migrer.

b) Disponibilité accrue des voies de mobilité de la main-d'œuvre dans l'intérêt de sociétés inclusives et prospères

103. La Directrice générale adjointe chargée des opérations a dit que la déclaration sur les progrès réalisés adoptée par les États Membres lors du Forum d'examen des migrations internationales tenu en mai 2022 témoignait d'une volonté croissante de renforcer la disponibilité des voies de mobilité de la main-d'œuvre et de les diversifier afin de faciliter des migrations sûres, ordonnées et régulières. S'il était important d'élargir ces voies, l'efficacité des filières existantes devait également être améliorée. Les migrants devaient avoir accès aux informations sur leurs droits et obligations à toutes les étapes de la migration, notamment sur le recrutement éthique, les compétences, les qualifications, les exigences en matière de permis de travail, les conditions de vie et de travail, les salaires et les avantages, et l'accès à la justice et à la protection sociale. La pandémie de COVID-19 avait montré qu'il était tout particulièrement nécessaire de protéger les migrants en situation de vulnérabilité, tels que ceux qui travaillaient dans l'économie informelle. Les travailleurs migrants risquaient plus que d'autres d'être victimes de maltraitance et d'exploitation au travail.

104. L'Administration a présenté le document intitulé *Disponibilité accrue des voies de mobilité de la main-d'œuvre dans l'intérêt de sociétés inclusives et prospères (S/31/8)*. Pour renforcer les voies de mobilité de la main-d'œuvre et bâtir des sociétés plus équitables et prospères, il fallait mettre en œuvre un ensemble d'approches géographiques, prospectives et fondées sur les droits pour pouvoir relever les défis démographiques, environnementaux, sociaux et relatifs au marché de l'emploi.

105. Bien gérée, la migration de main-d'œuvre continuait d'être, malgré les difficultés qu'elle posait, un outil stratégique essentiel dans le monde entier, permettant aux pays de destination de faire appel à des travailleurs migrants pour répondre à la demande de production et combler les pénuries de main-d'œuvre dans des secteurs économiques clés. La migration de main-d'œuvre profitait aux migrants, à leur communauté et à leur pays d'origine grâce aux flux de rapatriements de fonds, aux transferts d'investissements et de technologies, et à l'acquisition de compétences essentielles par les migrants de retour et les communautés transnationales. De récentes études avaient montré que le monde connaîtrait une pénurie de main-d'œuvre estimée à 85 millions de travailleurs d'ici à 2030. Les pénuries de main-d'œuvre et les schémas de migration fluctuants touchaient aussi les pays d'origine, où ils pouvaient engendrer des perturbations sur les marchés du travail locaux. Par ailleurs, les difficultés rencontrées le long des chaînes de production et d'approvisionnement pendant la pandémie de COVID-19 avaient accéléré l'automatisation sur le lieu de travail, de sorte que l'utilisation des technologies qui en avait résulté créait un besoin accru, pour les entreprises, d'acquérir les compétences technologiques appropriées. Il était donc essentiel que les États Membres améliorent la disponibilité et l'efficacité des voies de mobilité de main-d'œuvre capables de contribuer à de meilleurs résultats sur le marché du travail et en matière de développement.

106. Le document renfermait des recommandations à l'intention de l'OIM et des États Membres qui étaient centrées sur l'ensemble d'approches précitées, comme suit : promouvoir des voies de mobilité de main-d'œuvre qui intègrent le perfectionnement des compétences et leur reconnaissance, ainsi que d'autres solutions novatrices en matière de mobilité de la main-d'œuvre qui profitent aux migrants et aux pays d'origine et de destination ; appuyer la mise en œuvre effective des voies de mobilité de la main-d'œuvre en élaborant et mettant en œuvre des accords multilatéraux et bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre, conformément aux orientations relatives aux accords sur la migration de main-d'œuvre formulées par le Réseau des Nations Unies sur les migrations ; renforcer les capacités permettant aux États Membres d'intégrer des outils d'analyse prospective dans leurs systèmes d'information sur la migration de main-d'œuvre et le marché du travail ; et promouvoir le

dialogue entre les divers acteurs s'occupant des questions de migration et de mobilité de la main-d'œuvre.

107. Au cours de la discussion qui a suivi, les États Membres ont fait part de leur expérience concernant l'amélioration de la disponibilité des voies de mobilité de la main-d'œuvre. Un certain nombre d'États Membres, soulignant le rôle important joué par la migration de main-d'œuvre dans le développement des économies et des sociétés, ont estimé qu'il fallait par conséquent ouvrir de nouvelles voies afin de mettre à profit tout le potentiel qu'offrait le couple migration et développement, de garantir l'inclusion de la migration de main-d'œuvre dans la formulation et la mise en œuvre des politiques, et de concilier le besoin de compétences rares dans les pays de destination et la nécessité de prévenir la fuite des cerveaux dans les pays d'origine. Un État Membre a tout particulièrement souligné l'utilité des mécanismes de mobilité de la main-d'œuvre, qui permettaient aux États de faire face à des situations de crise et de progresser sur la voie des objectifs de développement durable. Un autre a estimé que les partenariats pour la mobilité des compétences devaient reposer sur une approche et une vision universelles afin de profiter à toutes les parties prenantes, et pas seulement aux pays de destination. Un troisième État Membre a attiré l'attention sur le concept d'accord sur la main-d'œuvre réfugiée qualifiée, qui était expérimenté dans son pays.

108. Plusieurs représentations ont engagé l'OIM et ses États Membres à s'attaquer aux causes profondes de la migration irrégulière et de la migration forcée, qui se traduisaient par des voies de migration dangereuses et illégales qui mettaient la vie des migrants en danger et les privaient de leurs droits fondamentaux. Des mesures garantissant des migrations sûres, ordonnées et régulières dissuaderaient la migration irrégulière et réduiraient la vulnérabilité des migrants irréguliers ainsi que les coûts humains, économiques et sociaux à l'échelle des communautés et des États. Une représentation a insisté sur l'importance de poursuivre la lutte contre le trafic illicite de migrants et la traite d'êtres humains.

109. Les États Membres ont souligné l'importance de la coopération et de la concertation entre l'OIM et ses partenaires, y compris la société civile et d'autres organismes des Nations Unies. L'un d'eux a également insisté sur l'importance du soutien apporté par l'OIM aux processus consultatifs régionaux sur la migration, qui faciliteraient la coopération et les partenariats en matière de protection des migrants. En partenariat avec l'OIT, il convenait que l'OIM appuie la conclusion et la mise en œuvre d'accords bilatéraux et multilatéraux entre États comme un moyen viable de promouvoir des voies sûres, de gérer les migrations et de servir les intérêts à la fois des gouvernements et des migrants. La coopération bilatérale, régionale et internationale dans le domaine de la mobilité de la main-d'œuvre devait reposer sur les principes du recrutement éthique, ainsi que sur des mécanismes de suivi et de filtrage appropriés. La représentation d'un groupe a invité l'OIM à collaborer avec l'OIT pour aider les États Membres à réaliser des évaluations axées sur les besoins qui ouvriraient la voie à l'élaboration de politiques nationales de migration fondées sur des éléments factuels et à la mise en place de voies régulières de mobilité de main-d'œuvre. Deux représentations, soulignant l'importance de renforcer les cadres régionaux et infrarégionaux qui régissaient la migration, ont expressément engagé l'OIM à renforcer sa collaboration avec l'OIT et ses constituants tripartites sur des initiatives de migration de main-d'œuvre à l'intérieur des diverses communautés économiques régionales, en mettant à profit l'action existante de l'OIT dans le domaine de la protection des migrants.

110. Deux représentations ont vivement engagé l'OIM et les États Membres à promouvoir la protection sociale des migrants et la transférabilité de leurs prestations de sécurité sociale. L'OIM devait partager ses connaissances dans ce domaine à l'échelle régionale, en particulier avec les pays de l'ASEAN. Une autre représentation a demandé à l'OIM d'informer les gouvernements des difficultés que posait la création de régimes de migration de main-d'œuvre donnant aux migrants un accès non discriminatoire aux dispositifs nationaux de sécurité sociale. Une représentation a salué les efforts déployés par l'OIM pour consolider les orientations sur les moyens de mieux intégrer la mobilité

humaine dans les plans d'adaptation nationaux, et une autre s'est déclarée particulièrement favorable aux outils d'analyse prospective décrits par l'Administration.

111. Un État Membre a dit que pour préciser les responsabilités et les obligations des États d'origine, de transit et de destination, surtout pour ce qui était de l'accès aux services de base, il était important de clairement différencier la migration régulière et la migration irrégulière. La réalité économique des États de destination devait être prise en considération. De plus en plus, les pratiques suivies par le secteur privé consistaient à exclure délibérément les ressortissants du pays d'accueil au profit des travailleurs migrants. Des systèmes de quotas et des politiques orientant les travailleurs migrants vers des secteurs où il manquait des compétences permettraient de faire en sorte que les ressortissants des pays de destination ne soient pas marginalisés et d'éviter toute compétition inutile pour des ressources limitées.

112. L'Administration, en réponse aux points soulevés, a pris note des expériences mises en commun, dont elle serait ravie de s'entretenir bilatéralement avec les États Membres. Dans le droit fil du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières et du Pacte mondial sur les réfugiés, l'Organisation continuerait d'établir des partenariats. Un plan de travail OIT-OIM pour 2021-2023 venait d'être finalisé en vue de mettre en œuvre l'accord signé avec l'OIT en octobre 2022, portant sur le recrutement éthique, les partenariats mondiaux pour les compétences, les accords bilatéraux sur la main-d'œuvre et la lutte contre la traite des personnes et l'esclavage moderne.

113. Le Comité permanent a pris note des documents S/31/8, S/31/11 et S/31/12 et des observations formulées par les États Membres.

Plan de travail provisoire des organes directeurs pour 2023

114. Le Directeur général, présentant le document intitulé Plan de travail provisoire des organes directeurs pour 2023 (S/31/7), a dit qu'au cours d'une année normale, le Comité permanent tenait deux sessions, l'une en juin et l'autre en octobre, et le Conseil se réunissait à la fin de l'année. En 2023, toutefois, le Conseil se réunirait en session extraordinaire pour élire un directeur général. Les sessions extraordinaires du Conseil étaient généralement programmées immédiatement après le Comité permanent, mais les dates n'étaient pas encore arrêtées.

115. Le Comité permanent a pris note du document S/31/7.

Clôture de la session

116. La Présidente a déclaré close la 31^e session du Comité permanent des programmes et des finances le mercredi 2 novembre 2022 à 17 h 45.