



## QUATRIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Centre international de formation  
de l'OIT, Turin****Rapport de la 65<sup>e</sup> session du Conseil du Centre  
(Turin, 6-7 novembre 2003)**

1. *Le Président, M. Diop*, souhaite la bienvenue aux membres du Conseil et en particulier à ceux qui y participent pour la première fois. Il exprime le plaisir et l'honneur qu'il a à présider cette 65<sup>e</sup> session du Conseil du Centre en remplacement du Directeur général, M. Juan Somavia qui, en raison d'engagements pris de longue date, n'est malheureusement pas en mesure d'être présent. Il réitère, au nom du Directeur général, les plus vifs remerciements du BIT au gouvernement de l'Italie, à la Ville de Turin et à la région du Piémont pour leur appui continu et tangible aux activités du Centre. Le Président déclare ouverte la 65<sup>e</sup> session du Conseil du Centre et invite les représentants des autorités italiennes à prendre la parole.
2. *Le représentant de la Ville de Turin, M. Tom Dealessandri*, souhaite la bienvenue aux membres du Conseil. Il réitère l'importance que revêtent le Centre et cette réunion pour la Ville de Turin. Il rappelle les engagements pris par la Ville lors du dernier Conseil du Centre pour renforcer la coopération entre les deux institutions ainsi que les financements autorisés par la loi n° 085 qui permettront de rénover le campus dans l'optique des Jeux olympiques d'hiver de 2006. Il informe les membres du Conseil que la fin des travaux est prévue pour le mois d'août 2005. La Ville de Turin souhaite que le Centre connaisse un essor toujours accru comme l'a également exprimé le ministre du Travail et des Politiques sociales de l'Italie afin d'augmenter sa visibilité et de renforcer ses liens avec les acteurs locaux. Il souligne les initiatives prises par la Ville pour une meilleure information des visiteurs sur les initiatives culturelles se déroulant à Turin. Il espère que cet instrument pourra bénéficier aux participants du Centre. Il souhaite également que le partenariat établi avec la Ville de Turin soit bien reflété dans les documents. Le représentant de la Ville de Turin suggère ensuite des axes de réflexion pour l'avenir, en particulier une plus grande contribution des acteurs locaux dans l'élaboration des stratégies de développement mises en œuvre par le Centre, ainsi que l'identification d'actions à conduire localement. La Ville de Turin aimerait pouvoir jouer un rôle plus important dans la réduction des déséquilibres économiques et sociaux auxquels le Centre cherche à apporter des solutions. Il rappelle les dernières initiatives promues par la Ville (conférence de la Fondation européenne pour la formation, le colloque syndical sur la représentation des travailleurs et le colloque de la Confédération des employeurs sur les relations industrielles) qui pourraient servir de base à un renforcement de la coopération entre le Centre et les acteurs locaux. Il conclut son

intervention en souhaitant que le Centre poursuive un développement qui lui permette de répondre aux défis mondiaux actuels et appelle de ses vœux une plus grande participation de la Ville de Turin dans les activités du Centre.

3. *Le Président* remercie le représentant de la Ville de Turin pour ses propositions et l'assure que le Conseil les examinera avec la plus grande attention. Il donne la parole au représentant de la région du Piémont.
  
4. *Le représentant de la région du Piémont, M. Garelli*, remercie le Président et présente les excuses du président de la région, M. Ghigo, qui, en raison d'engagements institutionnels, ne peut assister aux travaux du Conseil. Il renouvelle l'engagement de la région à poursuivre sa coopération avec le Centre et rappelle que la loi régionale du 13 juillet 2003 en détaille les modalités. Cette loi prévoit trois axes d'intervention. Premièrement, une subvention fixe qui, pour une période initiale de trois ans, s'élève à 200 000 euros par an. Deuxièmement, la région financera des programmes de formation à hauteur de 200 000 euros. Enfin, un financement extraordinaire de 3 millions d'euros sur une période de trois ans a été alloué par la région pour les travaux de rénovation du campus. Ce soutien financier sera effectif à partir de l'année 2004. La région du Piémont a également participé au financement de l'Ecole des cadres du système des Nations Unies dès 1997, en tant que projet du Centre de l'OIT, ainsi qu'à plusieurs de ces programmes actuels, en particulier les formations postuniversitaires, les projets pour le Fonds social européen et le programme Eau pour le développement (HYDROAID), ce dernier utilisant les installations didactiques du Centre. Cela démontre l'importance que la région accorde aux relations et à la coopération internationales. Dans le cadre de ses activités internationales, la région privilégie une stratégie de coopération décentralisée mise en œuvre à travers des partenariats avec les institutions locales des pays bénéficiaires. Cette coopération s'articule autour de trois lignes directrices, le renforcement institutionnel, les actions de coopération technique et la valorisation des expériences menées par les acteurs de la coopération, en particulier les ONG. Cette stratégie permet une meilleure implication des acteurs piémontais et une plus grande utilisation de leurs compétences. Il souligne la pertinence de la stratégie du Centre et souhaite que la nouvelle loi régionale permette de renforcer la coopération avec la région et l'implication des partenaires privés et publics piémontais. Enfin, il adresse ses remerciements au Directeur qui ne ménage pas ses efforts pour le développement de la coopération avec la région.
  
5. *Le Président* demande au représentant de la région du Piémont de transmettre ses remerciements au président Ghigo et note avec intérêt la convergence de stratégie entre le Centre et la région. Il propose de traiter ensemble les première et deuxième questions à l'ordre du jour et que les documents concernés soient examinés conjointement. Il invite le Directeur à présenter les documents qui s'y réfèrent. Il propose qu'après la discussion générale et les réponses éventuelles chaque document soit repris individuellement pour être noté, dans le cas où il est soumis pour information, ou pour décision lorsque le Conseil est invité à se prononcer.

**I. Rapport du Directeur sur les activités du Centre en 2002-03 et perspectives pour 2004. Rapport sur l'exécution du programme et budget pour l'exercice en cours (2003), et Propositions de programme et de budget pour l'exercice 2004**  
(Première et deuxième questions à l'ordre du jour)

6. *Le Directeur* rappelle qu'en 2002 l'Ecole des cadres du système des Nations Unies, qui représentait 16 pour cent des activités du Centre, est devenue une institution autonome. Il est intéressant de constater que le Centre, grâce à son dynamisme, a récupéré 12 de ces 16 pour cent dès l'année suivante. L'année 2002 a également été marquée par la disparition définitive du programme des bourses individuelles. Le BIT avait en effet décidé, alors que les projets du PNUD constituaient l'essentiel de sa coopération technique, que le Centre se verrait systématiquement confier la partie des projets qui en était le volet formation. En 1989, ceci représentait un volume d'activité de 6 millions de dollars E.-U. Mais, progressivement, les financements du PNUD ont disparu et les activités de coopération technique du BIT sont aujourd'hui essentiellement financées dans le cadre multilatéral. Dans ce nouveau cadre, il convient de définir et de mettre en place des mesures qui permettent au Centre de jouer son rôle dans l'exécution des activités de coopération technique du BIT pour les parties touchant à la formation et au renforcement des compétences personnelles et institutionnelles. C'est pourquoi le Directeur général du BIT a chargé le Directeur du Centre de diriger une équipe spéciale pour lui faire des recommandations dans ce sens. Durant la période couverte par ces rapports, on peut noter une relative stabilisation du nombre des participants autour des chiffres de 8 500 personnes par an, de 350 activités chaque année. Les deux tiers de ces activités portent sur des sujets qui sont au cœur du mandat du BIT, le reste étant consacré à des thèmes propres aux métiers du Centre tels que la méthodologie de la formation ou la gestion du développement. Le Directeur note également une plus grande participation des partenaires sociaux. Le fonds mis en place pour financer la participation des partenaires sociaux aux activités de formation a été sensiblement augmenté en 2003. La participation des femmes qui atteint environ 40 pour cent représente un bon résultat d'autant plus que 94 activités ont porté sur les questions de genre en 2002 contre 24 en 2001. Le Directeur indique que, durant cette période, les investissements faits en équipements technologiques ont été importants et que le Centre est aujourd'hui dans une bonne situation de ce point de vue. Un nouveau site Internet, qui sera constamment mis à jour, vient d'être mis en place. Le représentant du Commissaire aux comptes a souligné que les formations à distance doivent trouver un bon équilibre financier. En effet, une réflexion doit être engagée pour maximiser l'aspect coût/revenu de ces activités comme celles réalisées sur le terrain. Ceci est nécessaire parce que le système de fixation des prix a été conçu à une époque où toutes les activités avaient lieu sur le campus et où la formation à distance n'existait pas. Le Directeur indique qu'en 2004 des efforts seront faits pour développer des outils permettant une gestion plus fine des ressources financières et humaines du Centre et simplifier et rationaliser les procédures internes. En ce qui concerne les travaux de réfection du Centre, un plan a été élaboré afin de minimiser les nuisances sur le campus et de maintenir les moyens de formation et la capacité hôtelière. La Ville de Turin a bien voulu mettre à disposition les chambres du Centre de conférences du Lingotto qui seront gérées dans les mêmes conditions d'utilisation que sur le campus, c'est-à-dire en recourant aux services de nos contractants actuels. Par ailleurs, le gouvernement italien a indiqué sa disponibilité pour prendre en charge les surcoûts entraînés pour le Centre par les travaux de réfection et un document en donnant le détail a été adressé à Rome, suivant en cela les conclusions de la Commission mixte Italie/Centre de Turin de mai dernier. D'autre part, il informe les membres du Conseil que, depuis peu, les institutions internationales présentes à Turin se

rencontrent régulièrement au sein d'un groupe de travail afin de s'informer sur leurs programmes respectifs et d'examiner les possibles coopérations et la promotion d'événements en commun. Le Directeur conclut son intervention en se félicitant du développement de la coopération avec les autorités locales et régionales qu'il remercie vivement pour leur appui et l'intérêt qu'elles portent aux activités du Centre. Il les assure que ceci sera bien reflété, à l'avenir, dans les documents du Conseil.

**7. Le représentant du Commissaire aux comptes déclare:**

Je suis très heureux de me trouver ici au nom du vérificateur externe, sir John Bourn, pour vous présenter notre rapport de vérification externe pour l'exercice qui s'est achevé le 31 décembre 2002.

Je dois tout d'abord, et cela est peut-être de la plus haute importance, confirmer que notre vérification n'a révélé ni lacunes ni erreurs jugées importantes au regard de l'exactitude, de la complétude et de la validité de l'ensemble des états financiers, et que le vérificateur externe a approuvé sans réserve les états financiers du Centre pour l'exercice ayant pris fin le 31 décembre 2002.

Il ne s'agit pas là d'une conséquence automatique du processus de vérification. La vérification est un examen externe indépendant et rigoureux, mené en conformité avec les normes comptables communes du Groupe de vérificateurs externes des comptes de l'Organisation des Nations Unies. Elle a comporté un examen détaillé des états financiers incluant des sondages sur les écritures comptables et les pièces justificatives et l'examen des procédures et des systèmes de contrôle.

Comme vous le savez, conformément au Règlement financier et en complément de la vérification des comptes que nous vous présentons aujourd'hui, nous procédons à un travail de vérification sur des questions relevant de la gestion financière dont nous considérons l'examen comme nécessaire ou utile. Ce travail comporte l'examen de l'efficacité et de l'efficacités des procédures et systèmes financiers; du contexte de la vérification interne, et de la gestion financière en général.

Les résultats de ce travail sont intégrés dans le rapport du vérificateur externe qui vous est présenté, et nos principales conclusions et recommandations sont exposées dans le résumé qui figure en tête du rapport.

Toutes les recommandations formulées dans ce rapport ont été acceptées par le Directeur du Centre.

Je commencerai par vous dire quelques mots sur la situation financière et opérationnelle du Centre.

Les recettes et dépenses réelles se situent généralement dans le cadre du budget et ne présentent pas de risque sérieux de dépassement par le Centre des limites financières fixées par le Conseil.

L'excédent des contributions volontaires réellement reçues par rapport au budget est dû pour l'essentiel à des gains de change de 333 000 dollars E.-U. Les pertes de change globales sur les transactions liées aux dépenses ont contribué à un gain de change global de 315 000 dollars E.-U. en 2002, contre un gain plus modeste de 40 000 dollars E.-U. en 2001.

Le Centre a consigné un excédent d'exploitation de 537 000 dollars E.-U. en 2001. Cependant, en grande partie grâce aux gains réalisés sur les réserves et les annulations d'obligations de l'exercice antérieur, il a déclaré un excédent de 623 000 dollars E.-U. pour l'année. La situation financière globale à la fin de 2002 est donc restée saine, car le Centre possède des réserves et une encaisse et des dépôts considérables qui lui permettent de faire face à ses engagements en toute éventualité.

Le Centre a enregistré pour l'année, pour ses activités d'exploitation, une marge brute d'autofinancement positive de 1,5 million de dollars E.-U., due pour l'essentiel à la réduction des sommes à recevoir, associée à des augmentations des paiements reçus d'avance et à des réductions des engagements non réglés.

Je vais maintenant évoquer la substance des principales constatations de notre vérification pour l'année 2002. Nous avons choisi d'examiner deux des problèmes de stratégie à moyen terme auxquels doit faire face le Centre: plus spécifiquement l'impact des Jeux olympiques d'hiver de 2006, et celui de l'inflation des départs en retraite qu'il connaîtra au cours des deux prochaines années. En outre, nous avons saisi l'occasion d'examiner les dispositifs d'établissement des rapports financiers du Centre.

La Ville de Turin a été choisie pour accueillir les XX<sup>e</sup> Jeux olympiques d'hiver en 2006. Le campus du Centre a été inclus dans la liste des projets qui doivent bénéficier de fonds de développement apportés par la Ville et destinés à être utilisés pendant les Jeux. Ces dispositions vont avoir un effet notable sur le fonctionnement et la gestion du Centre au cours des deux années et demie à venir.

Nous avons donc examiné l'impact de ces dispositions pour évaluer les questions financières et logistiques et pour étudier la manière dont le Centre propose de les aborder.

Elles auront un effet opérationnel important sur le Centre, et nous avons recommandé qu'il prenne au plus tôt des mesures pour planifier ses activités de formation pour l'ensemble de la période concernée, afin de minimiser l'impact financier et opérationnel résultant des restrictions imposées à l'organisation d'activités de formation en résidence. Nous estimons que le Centre devrait également procéder à une évaluation des incidences qui en découleront pour son personnel.

Concernant les prestataires actuels de services au Centre, nous avons recommandé un examen des dispositions et obligations contractuelles existantes afin d'éviter la désorganisation de services essentiels à l'occasion des Jeux olympiques.

Concernant les installations résidentielles, nous avons recommandé que des hébergements de remplacement soient recherchés auprès de la Ville jusqu'à ce que sa maison d'accueil soit disponible et que le Centre examine les options impliquant la mise à disposition de chambres rénovées au cours de la période séparant l'achèvement des travaux de rénovation et la mise à disposition d'hébergements par le comité pour l'organisation des Jeux.

Nous avons ensuite examiné la planification de la relève du personnel. Environ un tiers du personnel supérieur du Centre prendra sa retraite d'ici à la fin de 2006. Cela donnera lieu à une perte d'expérience gestionnaire et technique importante et inhabituelle qui, par sa nature même, présente des risques pour le fonctionnement régulier et efficace des opérations du Centre.

Dans notre rapport, nous avons recommandé que le Centre identifie et examine les postes clés concernés par les futurs départs à la retraite et prenne en considération la nécessité d'élaborer un plan de relève structuré, afin d'évaluer le potentiel du personnel existant et de déterminer les besoins futurs de recrutement.

Nous avons également examiné les dispositions relatives à l'établissement des rapports financiers du Centre. Les membres du Conseil se rappelleront qu'au cours des années récentes la production d'états financiers – l'établissement de rapports financiers dont dépend l'efficacité de la gestion et de la gouvernance d'entreprise – n'a pas été sans connaître des problèmes et des retards.

Au cours des dernières années, il a fallu au Centre entre sept et neuf mois après la fin de l'exercice pour préparer et présenter ses états financiers annuels.

Il existe de solides arguments en faveur d'un avancement de l'achèvement des états financiers annuels. En fait, l'établissement de rapports prompt et opportun serait une preuve de bonne gouvernance, de discipline financière et d'intégrité de l'information financière. Une information fiable sur les recettes, les dépenses et la marge brute d'autofinancement est également nécessaire pour informer les décisions en matière de gestion et la planification financière.

Afin d'accélérer l'établissement des rapports financiers, notre rapport a recommandé que le Centre prépare des comptes de gestion réguliers pour la direction, examine la structure actuelle de la dotation en personnel dans le Département des services financiers et envisage la formation ou le recrutement de comptables professionnels supplémentaires pour appuyer la gestion financière des opérations du Centre.

Nous avons également recommandé que le Centre prenne des mesures claires et efficaces pour améliorer ses performances en produisant des états financiers en prévision de la vérification pour le 31 mars de chaque année.

En ce qui concerne le suivi de la mise en œuvre de nos recommandations antérieures: sur l'évaluation par le Centre de ses activités; sur les contrôles qui fonctionnent dans l'environnement des systèmes d'information du Centre; et sur la vérification et le contrôle internes, nous avons constaté que le Centre avait réalisé certains progrès en regard des recommandations formulées, bien que la couverture de la vérification interne soit encore absente.

L'absence de couverture de la vérification interne nous a quelque peu préoccupés. Je n'ignore pas que les vérificateurs internes des comptes sont actuellement au Centre. Leur présence est bienvenue, mais je recommande vivement au Centre de s'engager activement en faveur de la vérification interne non seulement afin d'assurer sa présence ici, mais aussi pour faire en sorte que sa couverture soit correctement adaptée aux besoins de la gestion et aux risques et problèmes perçus dont l'administration estime qu'ils doivent être traités.

Nous avons également constaté que le Centre n'a pas encore pleinement élaboré ou mis en œuvre la politique de sécurité du système, et qu'il n'avait pas non plus élaboré un plan complet de redressement en cas de sinistre et de continuité des activités, comme nous l'avions recommandé. Cela constitue pour le Centre un niveau de risque opérationnel qui n'est pas nécessaire.

En outre, nous avons noté que le Centre n'avait pas encore procédé à la révision des principales procédures administratives, programmatiques et financières que nous avons recommandée aussi bien en 2000 qu'en 2001.

Monsieur le Président, j'en ai fini avec les points que je souhaitais évoquer à propos du Rapport de vérification externe pour 2002. Au nom de sir John Bourn, je tiens à exprimer nos remerciements pour la coopération ouverte et constructive qui nous a été accordée par le Directeur, le Directeur adjoint et le personnel du Centre.

8. *Le Président* invite le représentant du gouvernement de l'Italie à prendre la parole.
9. *Le représentant du gouvernement de l'Italie, le professeur Giancarlo Perone*, rappelle que son pays a toujours fait preuve d'un appui constant au Centre de Turin, notamment par le biais des financements aux activités, et qu'il continuera à le faire dans le futur. Il souhaite, toutefois, que le BIT puisse témoigner d'une plus grande sensibilité à l'égard de son Centre de formation. Les activités du Centre de Turin sont appréciées par un grand nombre de pays; aussi, le BIT devrait faire en sorte que le Centre devienne un lieu indispensable pour ses activités de formation. Dans ce sens, le gouvernement italien demande que le BIT apporte un soutien financier au moins égal au sien qui permette d'assurer au Centre les meilleures conditions de formation possibles. Finalement, après avoir rappelé que le Centre se trouve actuellement dans une phase importante de son développement, le représentant du gouvernement italien souligne qu'il attend de la part du BIT une réponse rapide et efficace pour assurer la pérennité du Centre.
10. *Le Président* exprime ses remerciements au gouvernement de l'Italie pour son soutien constant et décisif aux activités du Centre.
11. *Le représentant du gouvernement de la Chine* remercie les autorités italiennes pour leur soutien constant. Il félicite le Directeur du Centre pour tout ce qui a été fait en 2002. Il partage les recommandations du représentant du Commissaire aux comptes sur la nécessité de soumettre des rapports financiers ponctuels et d'anticiper les évolutions prévisibles liées aux Jeux olympiques de 2006 ainsi qu'aux départs à la retraite prévus dans les années à venir.
12. *La Vice-présidente employeur* indique que son groupe a pris connaissance avec beaucoup d'intérêt des déclarations des représentants de la Ville de Turin, de la région du Piémont et

du gouvernement de l'Italie. Elle remercie ces institutions pour leurs efforts concrets envers le Centre. Elle note avec satisfaction que l'engagement des institutions italiennes se poursuivra au-delà des Jeux olympiques d'hiver de 2006. Par ailleurs, compte tenu de la satisfaction exprimée lors de la précédente réunion du Conseil par de nombreux gouvernements vis-à-vis des activités du Centre, la Vice-présidente employeur aurait espéré un engagement plus concret et conséquent de ces derniers. Elle souhaite également un plus grand soutien de la part du BIT. M<sup>me</sup> Sasso-Mazzufferi remercie le Directeur et son équipe pour son rapport exhaustif sur les activités du Centre. Elle se félicite des bons résultats de 2002 malgré la séparation de l'Ecole des cadres du système des Nations Unies tout en soulignant la collaboration nécessaire entre ces deux institutions. Elle rappelle que le groupe employeur a toujours appuyé la tenue d'activités sur le terrain et se félicite que le Centre y organise désormais la moitié de ses activités. Cette évolution permet au Centre d'être plus proche des besoins de ses mandants. Elle note que les activités de formation à distance se développent particulièrement pour l'Amérique latine. Elle s'interroge sur les éventuels obstacles empêchant une évolution similaire en Afrique et en Asie. Par ailleurs, elle remarque avec satisfaction, sur la base des paragraphes 16, 18 et 19, que les participants d'Afrique et d'Amérique latine ont augmenté grâce aux activités sur le terrain, mais que la participation des Etats arabes a souffert du lancement retardé de certains projets, tel celui pour le Yémen. Elle fait remarquer la baisse préoccupante des participants d'Europe centrale et orientale alors que les besoins de formation vont croissant dans ces pays. La participation féminine, à laquelle le groupe employeur a toujours attaché une importance particulière, est en augmentation mais peut être améliorée. Notant la dépendance du Centre vis-à-vis de la contribution volontaire annuelle de l'Italie et du budget régulier du BIT, représentant un tiers des ressources du Centre, elle recommande de parvenir à un mode de financement plus équilibré. Elle se félicite toutefois de la capacité démontrée par le Centre à générer ses propres ressources. En ce sens, les six appels d'offres remportés par le Centre en 2002 démontrent sa qualité et sa compétitivité sur le marché international de la formation. La Vice-présidente employeur exprime ensuite sa confiance envers le plan du Directeur pour mener à bien les travaux de réfection du Centre sans causer de difficultés majeures. Se référant au paragraphe 40, elle note avec satisfaction que le Centre a plus souvent recours à des experts issus d'organisations d'employeurs. Elle souhaite voir se développer cette collaboration dont le Centre ne pourra tirer que des bénéfices. D'autre part, elle voudrait être informée des activités concrètes réalisées avec le réseau d'anciens participants, ces derniers devant être les ambassadeurs du Centre et de l'OIT. Enfin, si elle se réjouit de l'augmentation de la participation des partenaires sociaux, passée de 17 à 20 pour cent, elle reste toutefois préoccupée par le faible pourcentage d'activités destinées aux employeurs et souhaite que celles-ci arrivent rapidement à un niveau équivalent à celui des travailleurs. En référence aux paragraphes 115 et 119, tout en notant l'augmentation des programmes conduits par EMPACT, elle réitère la demande du groupe employeur pour un renforcement des capacités de cette unité. Elle encourage le programme à ne pas cantonner ses activités aux régions anglophones mais à les étendre aux autres zones linguistiques, en particulier à l'Afrique francophone. En ce qui concerne l'élaboration des programmes de formation, M<sup>me</sup> Sasso-Mazzufferi propose que les employeurs y soient plus étroitement associés. Par ailleurs, la Vice-présidente employeur souligne le fait que le BIT devrait renforcer son aide et son assistance aux PME par le biais de services consultatifs, de gestion ou de marketing. Elle se soucie de la difficulté à obtenir des visas pour un grand nombre de participants. Elle souligne qu'un tiers des participants employeurs ont été confrontés à une telle situation. Elle incite le Centre à faire tout ce qui est en son pouvoir pour résoudre ce problème. Elle approuve le renforcement du système d'évaluation. Elle considère que la question de l'économie informelle n'est pas suffisamment traitée, étant donné que ce sujet concerne un grand nombre de pays. Elle qualifie de très bon le plan de formation du personnel du Centre. Elle apprécie les efforts constants pour l'amélioration de la qualité des services. Elle reprend les recommandations du représentant du Commissaire aux comptes concernant la période de préparation aux Jeux olympiques d'hiver 2006 pour limiter les

perturbations au bon fonctionnement du Centre et pour éviter une baisse du nombre des activités de formation. De même, elle appuie les recommandations visant à établir un plan de relève pour palier les départs en retraite ainsi que celle concernant la mise en place d'un contrôle juridique et financier rigoureux des contrats de sous-traitance. Elle souligne également l'importance d'élaborer une politique de sécurité informatique pertinente. Concernant les prévisions financières, elle note le léger déficit budgétaire prévu pour l'exercice 2004 et espère qu'il puisse être résorbé. Elle réitère le souhait du groupe employeur d'arriver rapidement à un équilibre entre les activités en faveur des employeurs et des travailleurs. Finalement, elle renouvelle ses remerciements aux autorités italiennes pour leur soutien au Centre et approuve le paragraphe 17 pour décision.

**13. Le Vice-président travailleur déclare:**

Au nom du groupe travailleur, je tiens à féliciter le Directeur pour son rapport exhaustif et à réaffirmer que notre groupe considère le Centre comme un instrument important pour l'accomplissement du mandat de l'OIT, grâce à la formation et à l'information apportées à ses mandants.

Je tiens à remercier tout particulièrement le représentant de la Ville de Turin, M. Dealessandri, pour l'appui continu apporté au Centre et pour cette entreprise cruciale qu'est la modernisation de la structure du campus.

Le groupe travailleur aimerait voir la fondation d'un nouveau campus avec une structure de gestion rénovée, apte à réaliser à moyen terme l'objectif stratégique de l'intégration du Centre dans les structures de l'OIT.

A cet égard, nous réitérons notre proposition de créer un Comité mixte de formation à la gestion, avec des représentants des travailleurs comme des employeurs. Nous savons que l'équipe spéciale chargée d'examiner l'intégration entre Turin et le siège présentera bientôt un projet de rapport; ce document devrait ensuite être révisé et approuvé par cette structure nouvelle.

Tout en notant avec satisfaction que le Directeur général du BIT, M. Somavia, s'est rendu à plusieurs reprises sur le campus, nous regrettons qu'il n'ait pu participer à cette session du Conseil, étant donné l'importance particulière de cette phase de transition.

Je voudrais tout d'abord exprimer notre satisfaction à propos de l'accord conclu entre la Direction et le Syndicat du personnel sur les retraites italiennes. Nous avons instamment recommandé des négociations avec le Syndicat afin de parvenir à une issue positive: même si une proposition a été présentée aux représentants des travailleurs, il y a seulement une semaine, ils ont démontré un véritable engagement en faveur d'une solution positive. Nous remercions également l'ensemble des fonctionnaires qui ont œuvré pour une issue positive depuis l'année dernière. Le groupe travailleur attend maintenant que l'accord soit pleinement mis en œuvre dans ses trois composantes.

Je présenterai les idées maîtresses de notre point de vue, tout en demandant à mes collègues d'intervenir ultérieurement dans la discussion avec des commentaires spécifiques concernant la nature et la qualité des programmes dans différents secteurs et régions.

Le groupe travailleur note avec intérêt l'augmentation du nombre total des activités et des participants, aussi bien au Centre que sur le terrain, en 2002 (et cela d'autant plus que l'École des cadres des Nations Unies est devenue un organisme séparé et a perdu le statut de projet de l'OIT), mais nous sommes – comme par le passé – très réservés quant aux statistiques essentiellement centrées sur la croissance quantitative, et nous demandons l'introduction dans le rapport de données qualitatives concernant l'offre de formation et la sélection de groupes cibles appropriés opérée par le Centre.

Il est fort utile d'examiner les prestations du Centre en regard des quatre objectifs stratégiques. La gestion du Centre doit évaluer la manière dont l'Agenda du travail décent a été incorporé dans les programmes de formation du Centre.

Les programmes de formation qui ne mentionnent jamais les normes du travail et les droits fondamentaux des travailleurs sont incompatibles avec le travail de l'OIT et pourraient facilement être exécutés dans d'autres institutions de formation à la gestion privées.



Si nous regroupons les activités présentées dans le tableau D en fonction de ces critères, nous remarquons que:

- le secteur 1 en comporte 6,71 pour cent;
- le secteur 2 en comporte 29,52 pour cent;
- le secteur 3 en comporte 9,84 pour cent;
- le secteur 4 en comporte 22,79 pour cent.

Tout en nous félicitant de la tendance positive à une réduction du déséquilibre entre les secteurs, nous notons néanmoins que le secteur 1 n'a pas bénéficié de ce changement.

Nous aimerions entendre les commentaires du Directeur sur la manière dont il a l'intention de continuer à traiter ce problème.

Nous aimerions notamment proposer, une fois encore, que le Conseil examine et approuve des objectifs spécifiques pour l'année prochaine.

Le Programme de Turin sur les normes devrait également être mandaté pour organiser la promotion de l'ensemble des normes internationales du travail dans tous les autres cours du Centre (alors que nous lisons, au paragraphe 76, que ce programme n'a apporté que 40 contributions spécifiques sur un total de 369 activités de formation).

Le groupe travailleur réaffirme que les conventions de base devraient être un plus petit dénominateur commun de tous les cours de formation et que toutes les conventions (par exemple les conventions sectorielles, notamment en matière de santé et sécurité) devraient se trouver largement diffusées dans les plans d'études du Centre en vue de leur ratification et de leur application.

L'objectif stratégique n° 1 devrait refléter fidèlement les objectifs opérationnels déjà établis à Genève et être encore développé et renforcé. A cet égard, le groupe travailleur appuierait fortement l'élaboration d'un programme visant à promouvoir spécifiquement les droits et principes de la Déclaration de l'OIT grâce aux activités et aux outils de formation et d'éducation. En outre, il pourrait être utilisé pour mieux observer la manière dont les normes fondamentales contribuent à la réalisation de l'Agenda du travail décent et sont un véhicule d'interaction avec les trois autres objectifs stratégiques, notamment celui de l'emploi, et il pourrait aussi être lié à la promotion d'autres instruments de l'OIT, tels que la Déclaration sur les multinationales.

Le groupe travailleur aimerait demander au Directeur du Centre quelles mesures il entend prendre en matière de gestion pour agir efficacement sur ces points spécifiques.

Le développement de programmes bipartites ou tripartites, bien qu'il se soit poursuivi, n'est pas encore satisfaisant. Nous sommes particulièrement préoccupés par des programmes techniques comme ceux qui sont consacrés au développement des entreprises (7 représentants des travailleurs sur 1 065 participants) et à la gestion du développement (0 sur 1 450).

En outre, en 2002, 318 participants seulement ont reçu une formation d'autres programmes techniques/régionaux, contre 323 en 2001.

Je souscris au point de vue de mon homologue du groupe des employeurs en ce qui concerne les visas. Nous avons discuté de cette question avec le Directeur et nous devons la traiter le plus tôt possible.

Le groupe travailleur aimerait demander au Directeur du Centre quelles mesures il entend prendre en matière de gestion pour faire face à ces problèmes spécifiques.

C'est seulement l'appui financier d'ACTRAV qui a assuré la croissance du secteur 4; aux autres de faire de même!

Nous regrettons la diminution du nombre des participants à l'apprentissage à distance: comme l'ont suggéré les vérificateurs, il existe des raisons de donner davantage d'impulsion à l'introduction et à la consolidation des technologies de l'information et de l'apprentissage à distance en tant qu'indicateur qualitatif du travail du Centre.

Nous appuyons le programme DELTA depuis ses débuts, mais nous sommes persuadés que des changements structurels majeurs sont absolument nécessaires pour envisager sérieusement son implantation!

Comme il l'a déjà demandé lors de précédents Conseils, le groupe travailleur aimerait que le Centre réintroduise le calcul des «jours/participant» aussi bien pour établir des comparaisons que pour fournir au Conseil des indicateurs plus précis. Aucune mesure n'a été prise depuis notre observation!

Nous aimerions demander au Directeur à quel stade se trouve le processus de réintroduction de ces paramètres.

En ce qui concerne le profil des participants, seulement 20 pour cent sont des représentants des travailleurs/employeurs, et environ 74 pour cent sont définis comme «autres participants». Au paragraphe 52, une liste décrit de manière superficielle les groupes cibles du Centre.

Le groupe travailleur estime que le Centre a besoin de définir et d'élaborer au sein du système d'information sur la gestion une base de données solide et efficace sur les participants aux cours. Avec cet outil de gestion de base, le Centre pourrait établir un tableau détaillé des différents groupes cibles, pour un meilleur appui des politiques de suivi ou d'évaluation d'impact ainsi que du développement de réseaux.

Nous aimerions aussi demander au Directeur à quel stade en est ce processus, et s'il peut assurer au groupe travailleur que la mise en place de cet outil stratégique ne se heurtera pas à des retards supplémentaires. Comme on l'a noté dans plusieurs réunions du Conseil, cette base de données des participants aurait dû être mise en place et intégrée avec l'introduction du nouveau système de gestion.

Nous réaffirmons notre engagement à appuyer le développement des programmes techniques du Centre sur les normes internationales du travail, l'emploi, la sécurité sociale, les conditions de travail et la santé et la sécurité au travail, les questions de genre ainsi que le dialogue social. Nous profitons également de cette occasion pour remercier tous les programmes techniques et régionaux pour leur appui au Programme d'activités pour les travailleurs.

Concernant les programmes régionaux, le groupe travailleur recommanderait, en vue de l'élaboration de projets, une étroite consultation avec ACTRAV et ACTEMP afin de faire participer activement les mandants (par exemple, nous recommandons vivement que la région arabe, qui gère le projet financé par l'Italie pour la Palestine, associe la PGFTU aux phases de conception, d'exécution et d'évaluation des programmes).

Le groupe travailleur accueillerait aussi avec satisfaction la consolidation de la position d'ACTRAV pour les pays d'Europe centrale et de l'Est.

Le paragraphe 205 réintroduit l'idée de décerner des diplômes semblables aux diplômes universitaires. Nous avons de nombreux doutes à cet égard (nous ne possédons en effet ni le personnel ni la capacité technique nécessaires pour agir ainsi, et cette pratique devrait être limitée aux cours conçus pour des étudiants en partenariat avec une université fiable). Pour les mandants de l'OIT, le Centre de Turin devrait poursuivre sa pratique actuelle consistant à toujours décerner des certificats. Pour les partenaires sociaux, le processus d'apprentissage assimilé au Centre ne peut être évalué avec précision à l'aide des paramètres utilisés dans un contexte universitaire normal. En particulier, la remise d'un certificat au terme des cours a toujours été considérée comme un élément fondamental et une incitation dans le processus d'apprentissage, et constitue une valeur sûre pour le travail futur de nos participants.

Le groupe travailleur accueille avec satisfaction l'initiative du Directeur de poursuivre et d'élargir son travail et ses initiatives dans le domaine des questions de genre, et d'intégrer l'égalité entre les genres dans tous les programmes d'études, tout en conférant un profil supérieur aux questions de genre en ce qui concerne les instruments de recherche et de formation.

Enfin, nous aimerions demander au Directeur du Centre de prendre les mesures nécessaires pour harmoniser la liste des membres du Conseil en y incluant les trois secrétaires généraux de la CGIL, de la CISL et de l'UIL de Turin, comme c'est déjà le cas pour le représentant des employeurs de l'«Unione Industriale di Torino».

*Suivi de la mise en œuvre*

Dans la mesure où nous prenons très au sérieux aussi bien les réunions du Conseil que notre processus de délibération, nous passerons en revue les questions sur lesquelles le Conseil est déjà parvenu à un accord par le passé, mais qui n'ont jamais été sérieusement abordées!

Des tableaux (en données désagrégées) sur le nombre d'activités bipartites/tripartites effectuées dans chaque programme technique/régional, avec des pourcentages clairs de la participation de représentants des travailleurs et des employeurs.

Des données désagrégées par genre indiquant très clairement combien de femmes ont pris part aux différentes activités de formation à Turin et sur le terrain.

Des outils de gestion qui permettraient au Centre de suivre, évaluer et rapporter au Conseil la présentation dans les cours de formation des questions fondamentales de l'OIT. De plus, la distribution de matériels/trousses de formation de base de l'OIT devrait également être introduite dans tous les cours de formation.

Le domaine stratégique de la mobilité du personnel, que nous avons évoqué à plusieurs reprises aussi bien avec le Directeur du Centre qu'avec le Directeur général. Nous réitérons notre proposition concernant le transfert de la responsabilité de la politique du personnel à Genève (comme il en va pour d'autres services, comme le conseil juridique).

La promotion des activités portant sur les coopératives et l'élaboration d'un programme cohérent sur le «troisième secteur».

Une information plus précise sur les projets financés par le Centre (leur origine, leurs rapports avec les programmes réguliers de l'OIT, leur évolution stratégique et la manière dont ils pourraient s'intégrer aux futures activités du Centre). Le rapport devrait aussi présenter des données désagrégées pour les grands projets, comme cela a été fait pour le projet de bureau du Forum des services européens.

Une information plus précise sur les projets financés par la Banque mondiale (1,2 million de dollars E.-U.), en particulier pour savoir s'ils comportent une référence aux normes fondamentales du travail, notamment sur la passation des marchés.

Concernant la capacité du Centre de répondre aux appels d'offres, le groupe travailleur aimerait recevoir la liste complète des projets attribués, connaître l'impact de ces projets sur les organisations de travailleurs et continuer de discuter de la proposition d'établir un Comité des marchés, ainsi que de l'affichage des décisions prises sur le site Web.

Les contributions fixes reçues par le Centre devraient également apparaître dans les graphiques figurant dans le rapport (tableau C), afin de faciliter l'analyse financière globale du Centre.

La demande d'une vérification portant sur les questions de genre, conformément à la politique du siège.

Enfin, le groupe travailleur aimerait obtenir des éclaircissements complémentaires sur les points suivants:

L'Afrique étant le plus important programme régional du Centre, le groupe travailleur aimerait demander au Directeur comment il entend renforcer la structure de gestion de ce programme régional.

Clarifier la catégorie des «autres activités» présentée dans le tableau D (près de 5 pour cent des prestations du Centre entrent dans cette rubrique).

Préciser comment le Centre conserve et gère les données relatives aux participants, autrement dit comment est préservée la «mémoire institutionnelle du Centre» sur laquelle devrait être basée l'analyse du suivi ou de l'évaluation d'impact.

Clarifier les catégories auxquelles appartiennent les fonctionnaires internationaux, en spécifiant ceux qui proviennent de l'OIT, afin de mesurer le niveau des activités de formation de l'OIT. A cet égard, il est également important de disposer d'un tableau spécifiant les formations dont Genève a demandé l'élaboration par le Centre.

Information sur les critères ou la politique liés à la conception de cours d'études supérieures, mis au point pour l'essentiel avec l'Université de Turin.

*CC 65/1/Add.1 (Rapport sur l'administration des ressources humaines du Centre)*

Concernant la structure et les mouvements du personnel, nous sommes heureux de noter que l'information fournie au Conseil s'est améliorée et que les suggestions formulées par le groupe travailleur ont été prises en compte.

En consultant les indications relatives aux fonctionnaires en service par catégorie et par type de contrat figurant à la fin du document, nous notons avec consternation que certains fonctionnaires sont associés à des projets de formation par des contrats de durée déterminée depuis 1994!

Le groupe travailleur aimerait demander au Directeur du Centre d'examiner cette question afin d'améliorer la situation générale du personnel du Centre.

Le groupe travailleur accueille avec satisfaction la nouvelle politique de perfectionnement du personnel basée sur l'identification des compétences techniques et sur la mise à jour des qualifications techniques et linguistiques du personnel.

Le groupe travailleur déplore profondément que la question de l'intégration du personnel entre le Centre et Genève – question de la plus haute importance – ne soit même pas mentionnée dans ce bref document, pas plus que la question du transfert de la responsabilité de la politique du personnel à Genève, comme l'a proposé l'an dernier le groupe travailleur.

Il n'est pas inutile de rappeler que cette question de la mobilité a reçu l'appui du Directeur général et de l'OIT elle-même.

Il est donc regrettable d'observer qu'une fois encore aucun rapport n'est présenté sur les actions menées afin de matérialiser cette volonté politique, qui s'est exprimée à plusieurs occasions.

Enfin, mais cet aspect n'est pas le moins important, le groupe travailleur tient à souligner une fois encore que les membres du personnel devraient participer activement à ce processus de réaligement du Centre avec l'OIT, qui sera l'occasion d'instituer des qualifications/services de formation nouveaux et d'élargir les perspectives de déroulement des carrières.

*CC 65/1/Add.2 (Rapport sur l'administration générale du Centre en 2002-03)*

Le groupe travailleur apporte son appui à l'utilisation (paragr. 9) des installations du Centre par des services à des tiers associés au mandat de l'OIT. Ces activités, concernant essentiellement des partenaires sociaux, renforceraient l'image du Centre.

*Rapport du vérificateur externe sur l'année 2002*

Le groupe travailleur a pris connaissance avec un grand intérêt du rapport du vérificateur externe pour l'exercice budgétaire passé. Dans son analyse, nous avons retrouvé de nombreux points que notre groupe avait évoqués au cours de précédentes réunions du Conseil, comme par exemple le fait que le système d'information sur l'administration et la gestion soit encore incomplet.

Concernant cette situation, le groupe travailleur propose ce qui suit:

Le Conseil ne devrait approuver aucun poste supplémentaire pour le service financier;

Promouvoir la formation du personnel existant sur les systèmes informatiques ou les questions financières afin de remédier au manque de comptables (systèmes d'organisation des carrières);

Etablir un organigramme basé sur la mise en place de structures à base d'équipes ou de groupes.

Suivi des propositions précédemment présentées par le groupe travailleur et approuvées par le Conseil.

*Réorganisation des services financiers*

Une réorganisation des services financiers a été accomplie. Le groupe travailleur a noté l'année dernière qu'aucun document public permettant une analyse des coûts de cette réorganisation n'a été préparé. Nous aimerions savoir si cette réorganisation a par ailleurs créé une strate supplémentaire de cadres intermédiaires.

De plus, nous espérons que la réorganisation des services financiers a été effectuée en consultation avec le personnel concerné et le syndicat du Centre.

*Rapport sur l'exécution du programme et budget pour l'exercice en cours (2003), et Propositions de programme et de budget pour l'exercice 2004*

Ces commentaires étant pris en considération, le groupe des travailleurs est en mesure d'approuver le point appelant une décision qui figure au paragraphe 17.

14. *Le Vice-président travailleur* souhaite obtenir des clarifications sur l'avenir du Programme technique DELTA. Il approuve les suggestions faites par le représentant du Commissaire aux comptes pour le renforcement des systèmes d'information et de gestion du Centre. Le Vice-président travailleur voudrait obtenir de plus amples informations sur la réorganisation du Service des finances et du budget. Il suggère que le renforcement de ce service s'opère prioritairement par la formation et la promotion des personnels existants.
15. *Le représentant du gouvernement de l'Inde* adresse ses félicitations au Directeur et au personnel du Centre pour la qualité des documents soumis au Conseil ainsi que pour l'augmentation du nombre d'activités de formation. Il souhaite un renforcement des programmes en faveur de la région Asie/Pacifique, région la plus peuplée de la planète, qui présente un fort besoin d'actions spécifiques pour le développement des compétences et la création d'emplois. Il propose de mettre l'accent sur les questions de genre, en particulier la formation des femmes travailleuses. Il souligne l'importance d'inclure des évaluations d'impact dans les activités de formation. Il note avec satisfaction l'accroissement de la coopération avec les institutions indiennes et exprime ses remerciements au gouvernement italien, à la région du Piémont et à la Ville de Turin pour leur appui constant.
16. *Le représentant du gouvernement du Kenya* réitère ses remerciements aux autorités italiennes pour leur contribution au développement du Centre et félicite le Directeur pour la qualité de son rapport. Il exprime sa satisfaction à l'égard des efforts constants pour l'amélioration de la productivité du Centre ainsi que pour l'augmentation du nombre de participants provenant, en particulier, de la région Afrique. Le développement des activités conduites dans le cadre des quatre objectifs stratégiques de l'OIT doit être poursuivi avec une attention toute particulière aux questions de genre, même si la participation de 40 pour cent de femmes est satisfaisante. Le développement de matériels pédagogiques, la création d'un réseau d'anciens participants sont des évolutions positives. Il précise que les activités dans les domaines des normes internationales du travail, du renforcement des compétences, de la protection sociale et du dialogue social sont prioritaires et encouragent le Centre à développer l'utilisation des nouvelles technologies et de la formation à distance. Il note les progrès réalisés en matière d'évaluation. Il approuve les Propositions de programme et de budget pour l'année 2004.
17. *M. Wade (membre employeur, Sénégal)* exprime son accord avec les interventions précédentes. Il souligne l'importance du rapport du représentant du Commissaire aux comptes et la pertinence des recommandations faites. M. Wade souhaiterait, toutefois, que le rapport débute par une liste exhaustive des recommandations des années antérieures. Cette liste devrait indiquer si les recommandations ont été ou non suivies. Dans les cas où elles n'auraient pas été appliquées, il conviendrait d'en expliquer les raisons. Il relève, ensuite, l'importance de la formation en matière d'emploi et de développement des compétences. Il s'agit, en effet, d'un sujet clé pour les pays en développement particulièrement touchés par le chômage des jeunes et dont les capacités de formation professionnelle sont nettement insuffisantes. Finalement, il déplore le déséquilibre entre le volume des activités pour les employeurs et celles pour les travailleurs. Il espère que des mesures seront prises en la matière.
18. *M. M'Kaissi (membre employeur, Tunisie)* appuie la déclaration du Vice-président employeur et félicite le Directeur ainsi que le personnel du Centre pour la qualité des

documents soumis au Conseil. Il note avec satisfaction qu'un certain nombre de recommandations adoptées lors de la précédente session ont été prises en compte. Il se réjouit de la poursuite des travaux de rénovation du campus qui permettront d'augmenter les capacités du Centre grâce au soutien des autorités locales. Les activités conduites par le Programme technique pour le développement des entreprises sont primordiales et doivent permettre de promouvoir la culture d'entreprise auprès des jeunes diplômés afin de favoriser la création d'entreprises et de PME, en particulier. Il suggère que le Centre crée un environnement apte à répondre au défi de la mondialisation et collabore plus étroitement avec ACT/EMP et l'OIE afin de mieux intégrer les besoins des entreprises, en particulier dans le monde arabe. En conclusion, il remercie le gouvernement italien, la région du Piémont et la Ville de Turin ainsi que les bailleurs de fonds pour leur appui aux activités du Centre.

19. *M<sup>me</sup> Brighi (membre travailleur, Italie)* note que le rapport du Directeur présente des développements positifs. Elle rappelle que la position du groupe travailleur visant à faire du Centre un centre d'excellence nécessite une totale cohérence avec l'approche tripartite de l'OIT et une meilleure intégration avec le BIT. Elle souligne l'importance des formations bipartites et tripartites et signale que la participation des travailleurs aux programmes de formation est une priorité du groupe travailleur du BIT qui y consacre un budget annuel d'un million et demi de dollars E.-U. Cet effort explique le niveau de participation des travailleurs aux activités de formation du Centre. En termes de priorités, elle souhaite que les questions de genre soient au cœur du travail du Centre. Elle note que, si la participation des femmes est en augmentation, de forts déséquilibres régionaux subsistent. L'augmentation des formations à distance et la création d'une base de données d'experts-femmes permettraient d'y remédier. La seconde priorité concerne la participation des travailleurs à certains programmes techniques auxquels ils n'ont pas encore accès tels que la gestion du développement, le Fonds social européen, le développement des entreprises. Dans ce cadre, l'indicateur relatif à la participation des travailleurs aux programmes bipartites et tripartites est important. Par ailleurs, la représentante du groupe travailleur signale qu'elle soutient les efforts du Directeur pour une meilleure intégration des programmes techniques avec les départements du BIT. Le troisième axe prioritaire est la promotion de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail qui revêt une importance particulière dans le contexte de la mondialisation. Le renforcement des programmes techniques Emploi et développement des compétences et Dialogue social constituent la quatrième priorité du groupe travailleur. Concernant le premier de ces programmes, elle souligne l'importance de permettre aux travailleurs d'y participer. A propos du programme Dialogue social, la représentante du groupe travailleur souhaiterait qu'un plus grand nombre d'activités soient consacrées à la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales. Elle suggère également que les partenaires sociaux européens, qui jouent un rôle important dans le processus d'élargissement de l'Union européenne, soient impliqués de façon plus systématique dans la définition de la stratégie du Centre. Par ailleurs, elle exprime sa satisfaction quant aux programmes de formation pour l'Autorité palestinienne et les pays d'Asie et suggère que des activités spécifiques soient développées pour l'Afghanistan. Enfin, elle propose que le Comité de formation à la gestion devienne un instrument tripartite afin de promouvoir une meilleure participation du groupe travailleur.

20. *M. Mahan Gahe (membre travailleur, Côte d'Ivoire)* remercie le Vice-président travailleur. Il demande que des mesures soient prises afin de faciliter l'obtention de visas pour les participants aux programmes du Centre. En ce qui concerne les statistiques relatives aux participants, il souhaiterait que la catégorie «Autres participants» soit définie de façon plus précise. Il exprime également sa préoccupation quant aux violations fréquentes de certaines conventions, telle que la convention n° 81 sur l'inspection du travail. L'extension des zones franches d'exportation, où l'application des normes fondamentales du travail est exclue, constitue une des expressions les plus graves de ce phénomène.

21. *M. Anand (membre employeur, Inde)* attire l'attention du Conseil sur trois points essentiels pour son groupe. En premier lieu, il suggère que les orientations prônées par le Directeur général du BIT, et plus particulièrement la lutte contre la pauvreté, soient mieux prises en compte dans la stratégie du Centre. En second lieu, il réitère l'importance des problématiques liées à la protection sociale et à l'économie informelle pour l'Asie. Les expériences menées en Inde dans ces domaines pourraient être utiles au développement de nouveaux programmes. Il regrette la faible participation de l'Inde, qui représente 94 pour cent de la population de l'Asie du Sud, aux programmes du Centre et note qu'aucune activité pour ce pays n'est planifiée en 2004 dans les domaines de la lutte contre la pauvreté et de l'économie informelle. En troisième lieu, il suggère que les partenaires sociaux soient consultés de façon plus approfondie pour le développement des différents programmes de formation du Centre. Les praticiens venant d'organisations de travailleurs et d'employeurs pourraient apporter une réelle contribution pour le futur du Centre. Dans cette même optique, un renforcement de la coopération avec les institutions régionales apparaît crucial. Enfin, il suggère que le Centre s'adresse non seulement aux bailleurs de fonds traditionnels, mais également aux gouvernements nationaux pour le financement des activités du Centre.
22. *Le représentant du gouvernement de la Belgique* réitère l'intérêt du gouvernement fédéral et des gouvernements régionaux envers les activités du Centre. Il précise que les réformes constitutionnelles des trente dernières années ont permis aux gouvernements régionaux de développer des politiques internationales dans leurs domaines de compétence. Il rappelle que les régions flamande et wallonne financent les activités du Centre depuis les années quatre-vingt-dix. Par ailleurs, le gouvernement fédéral s'est engagé dans un processus de collaboration avec le Centre en 2003. Dans les domaines de la formation et de la création d'emplois qui sont du ressort des gouvernements régionaux, les régions flamande et wallonne soutiennent les initiatives pour la promotion du travail décent, pour les groupes vulnérables, et particulièrement les programmes pour l'égalité dans l'emploi et la profession en faveur des femmes et des jeunes. Il souhaite qu'en cette année européenne des personnes handicapées le Centre consacre une attention particulière à ces questions. Les problématiques d'extension de la protection sociale et du travail décent à l'économie informelle sont importantes. A cet effet, il suggère que des projets pilotes pour la création d'emplois pour les groupes vulnérables soient développés. Il informe le Conseil que le gouvernement fédéral souhaite centrer sa coopération avec le Centre sur la promotion du dialogue social et la responsabilité sociale des entreprises. Les autorités fédérales et régionales belges attachent une attention particulière à la dimension sociale de la mondialisation et aux conclusions de la commission de l'OIT sur cette question. Il rappelle la déclaration conjointe du Service fédéral de l'emploi belge et du ministère de l'Emploi et des Affaires sociales du Maroc sur l'importance du rôle des ministères du Travail en la matière. Les projets de coopération avec la CNUCED dans le domaine du commerce international et des normes du travail seront suivis avec une attention particulière par la Belgique. Le représentant de la Belgique suggère également que le renforcement de l'intégration avec le BIT soit poursuivi afin de renforcer la crédibilité et la visibilité du Centre sur le terrain.
23. *Le représentant du gouvernement de la France* remercie le Directeur et le personnel du Centre pour le rapport fourni et la qualité du travail accompli. Il rappelle que la France plaide depuis plusieurs années pour une plus grande intégration entre le Centre et le BIT et recommande une plus grande contribution financière du BIT au budget du Centre. Lors du débat budgétaire pour le biennium 2004-05, la France s'est félicitée de voir apparaître le Centre de Turin dans la stratégie de mise en œuvre de l'approche intégrée du travail décent. Toutefois, dans le cadre de la budgétisation stratégique, la France a demandé que le BIT précise ses engagements envers le Centre afin d'en assurer la pérennité. De plus, la France a pris note de l'engagement du Directeur général du BIT, lors du Conseil d'administration de mars 2003, de constituer un groupe de travail, dirigé par le Directeur

du Centre, chargé d'élaborer des propositions afin de renforcer la convergence entre les actions du BIT et celles du Centre. A ce propos, le représentant du gouvernement de la France se réjouit de l'avancement des travaux de cette équipe spéciale. Il espère être tenu informé des propositions concrètes qui seront contenues dans le rapport qui sera remis au Directeur général en fin d'année. Par ailleurs, il rejoint la préoccupation exprimée par le groupe employeur à propos de la diversité linguistique de l'offre de formation. Il approuve également les interventions précédentes concernant le suivi des recommandations du Commissaire aux comptes, particulièrement pour ce qui concerne la sécurité du système d'information. Finalement, le représentant du gouvernement de la France confirme l'engagement de son pays à verser une contribution de 90 000 euros au budget 2004 du Centre.

24. *Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud* apprécie l'augmentation de la représentation des femmes parmi les participants. Il exprime les remerciements de son gouvernement aux autorités locales et nationales italiennes pour leur soutien au Centre de Turin. Il estime que ce soutien est un gage important pour la pérennité du Centre.
25. *M. Lambert (membre employeur, Royaume-Uni)* félicite le Commissaire aux comptes pour son rapport et ses commentaires très pertinents. Etant donné le départ à la retraite d'un grand nombre de membres du personnel du Centre dans les années à venir, y compris de certains cadres de direction, il se déclare surpris que la relève des cadres de direction n'ait pas été planifiée, car l'existence d'un plan de succession permettrait d'assurer qu'une perte aussi importante ne pose pas de problème. Il dit qu'il faudrait faire un examen complet du potentiel de tous les employés du Centre. Il exprime aussi sa surprise par rapport au temps nécessaire au Centre de Turin pour clore ses comptes. Ceux-ci sont habituellement clos en sept à huit mois, alors que le Commissaire aux comptes recommande un maximum de trois mois. Le représentant employeur dit qu'un tel retard pour recevoir les comptes est contraire aux meilleures pratiques et qu'une rapide mise au point définitive des comptes est une aide à la saine gestion du Centre. Il prie le Directeur d'accorder une attention toute particulière à ce problème. Malgré les recommandations du Commissaire aux comptes, le membre employeur constate que le Centre n'a pas développé de plan pour redressement en cas de sinistre et que la mise en place d'un tel plan devrait être une priorité. Il s'inquiète du fait que les recommandations du dernier rapport du Commissaire aux comptes ne semblent pas avoir été suffisamment prises en considération.
26. *M. de Arbeloa (membre employeur, Venezuela)* exprime son accord avec les commentaires précédents des membres du groupe employeur. Il se dit très satisfait par les activités organisées par le Centre pour la région des Amériques. Il remercie l'Italie et la Belgique pour l'appui au Centre et la France pour son offre concrète visant à élargir les champs d'activité du Centre. Il souligne, ensuite, l'importance de renforcer les capacités du programme EMPACT. Dans ce sens, une première étape consiste à maintenir en poste le personnel du programme. Par ailleurs, le membre employeur suggère que des mécanismes soient mis en place afin d'éviter que le coût élevé des voyages internationaux n'empêche les participants issus de pays lointains de se rendre à Turin, lieu d'échanges et d'expériences. Il suggère que le Centre de Turin remplace le terme de «liberté syndicale» par «liberté syndicale et liberté d'association» afin de s'aligner sur les termes en vigueur au BIT. D'autre part, le représentant employeur souhaite que les corps législatifs des pays Membres de l'OIT puissent bénéficier de formations afin de pouvoir prendre en compte les normes internationales du travail dans la rédaction des lois nationales. Il remarque, ensuite, avec intérêt les résultats d'une activité menée en Chine sur la gestion des ressources humaines et propose que cette activité soit développée dans d'autres régions, notamment en Amérique latine. De même, prenant note d'une activité réalisée au Venezuela en matière de formation professionnelle, il souhaite obtenir des informations sur les contacts noués entre le Centre de Turin, l'Institut national de formation professionnelle et les universités locales. Il loue vivement les services sous-traités du Centre (hôtellerie) pour



leur qualité. Il souligne les bons résultats de la collaboration entre l'OIE et ACT/EMP et souhaite que cette collaboration s'étende aux pays de l'Amérique latine. Il s'inquiète que certaines recommandations du représentant du Commissaire aux comptes, et notamment celles relatives à la sécurité informatique n'aient pas été suivies. Il souligne finalement l'importance d'une planification des départs à la retraite.

27. *M. Adyanthaya (membre travailleur, Inde)* remercie le Directeur pour son rapport. Il souligne le besoin d'indicateurs précis et rappelle la demande du groupe travailleur d'un indicateur sur les jours/participants. Il note la faiblesse de la représentation des partenaires sociaux, notamment des travailleurs, parmi les participants, mais également au sein du personnel enseignant.
28. *Le représentant du gouvernement de l'Allemagne* remercie le Directeur pour son rapport circonstancié. Il encourage le Centre à continuer la promotion d'activités sur les normes internationales du travail et la Déclaration. Il souhaite que le Centre de Turin continue ses activités de formation dans les domaines de l'administration du travail, de la santé et de la sécurité au travail et des relations industrielles. Il se félicite des activités dans les services de l'emploi, soulignant que ceux-ci peuvent bénéficier de l'assistance de son gouvernement pour leur développement et leur renforcement.
29. *Le représentant du gouvernement du Brésil* remercie les autorités italiennes pour leur soutien au Centre et félicite le Directeur pour l'excellence de son rapport. Il apprécie particulièrement les efforts effectués pour garantir que les Jeux olympiques d'hiver en 2006 ne perturbent pas les activités du Centre. Il déplore, toutefois, que plusieurs pays lusophones engageant des réformes de leur système de protection sociale n'aient pas bénéficié de formation dans ce domaine et que la participation de Brésiliens et de ressortissants des pays de la zone MERCOSUR ait fortement diminué entre 2001 et 2002. Il encourage les activités de formation à distance, surtout lorsqu'elles s'inscrivent dans un contexte de ressources limitées et d'amélioration de la participation des populations des pays en développement.
30. *Le représentant du gouvernement de la Barbade* remercie le Directeur pour son excellent rapport et le gouvernement italien pour son soutien financier et logistique constant au Centre. Il se réjouit des activités proposées pour 2004 et des opportunités qu'elles suscitent pour la région des Amériques, en particulier par le développement des activités de formation à distance. Il exprime la satisfaction de son gouvernement par rapport au renforcement des activités d'évaluation et de suivi avec les anciens participants. Il regrette, toutefois, le nombre insuffisant d'activités à l'attention des pays anglophones de la région des Caraïbes. Pour y remédier, il suggère la mise en place d'un partenariat entre DELTA et l'«University of West Indies». Il émet le souhait que soient organisées des activités dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail, de l'économie informelle, du développement des entreprises. Dans le cadre de l'intégration économique des pays de cette zone, il demande que soit fournie une assistance pour faire face aux conséquences de l'intégration sur la mobilité de la main-d'œuvre et sur la législation du travail.
31. *Le représentant du gouvernement du Japon* rappelle que la gestion des ressources humaines est centrale au développement et à la stabilité sociale. Il partage l'inquiétude de ses collègues asiatiques en ce qui concerne le taux de participation pour la région Asie, particulièrement si l'on considère l'importance de la population. Il se réjouit de ce que l'Afghanistan ait été réintégré au sein de la communauté internationale, rappelant que la reconstruction est la clé du développement. Ainsi, il informe que son pays a engagé des activités de création d'emplois et de formation professionnelle. Il cite notamment le Programme de développement des qualifications pour l'Asie et le Pacifique (APSDEP) qui vise à améliorer le niveau de formation professionnelle.

32. *Le Directeur* remercie les membres du Conseil pour la richesse de leurs contributions. Il remercie les gouvernements qui apportent un soutien concret au fonctionnement du Centre et les autorités italiennes pour leur soutien continu. Sur la question du réseau des anciens participants, il rappelle que le Directeur général a demandé lui-même la création d'un tel réseau. Il indique qu'une étape préalable et indispensable à la constitution de ce réseau est la collecte d'informations sur ces anciens participants et que celle-ci est en cours. Il informe le Conseil que des réseaux utilisant Internet existent déjà, notamment pour les activités pour les travailleurs, et entre l'Université de Bologne en Italie, le Centre de Turin et l'Université de Castille la Mancha en Espagne. En ce qui concerne les activités sur l'économie informelle et le travail décent, le Centre de Turin travaille en étroite collaboration avec le département INTEGRATION du BIT et prépare plusieurs activités en 2004. De surcroît, des modules de formation sur le travail décent sont en cours d'élaboration. Sur la question de la prédominance de l'Amérique latine dans les activités d'éducation à distance, il reconnaît que cette région a été la pionnière, mais que des efforts sont faits pour développer de telles activités dans d'autres régions, par exemple en Asie de l'Est, et particulièrement en Chine. Une plate-forme de formation à distance pour l'Afrique du Nord en matière de développement local a également été créée. Sur 300 participants à distance, 50 provenaient d'Afrique, 20 d'Asie et 80 d'Europe. Pour répondre aux recommandations des membres du Conseil d'établir une collaboration avec l'Ecole des cadres du système des Nations Unies, le Directeur informe que les deux institutions sont en contact régulier, mais qu'il est nécessaire d'attendre que la nouvelle équipe dirigeante de l'Ecole des cadres du système des Nations Unies ait fixé sa stratégie pour entreprendre des actions spécifiques. Pour résoudre le problème des visas, le Directeur fait savoir qu'il a envoyé une note verbale au ministère des Affaires étrangères italien afin de le sensibiliser aux demandes du Centre. Il rappelle, néanmoins, que les dispositions Schengen rallongent les délais d'obtention des visas. Revenant sur les interrogations liées à la répartition des activités par secteur, le Directeur prend l'exemple du Programme sur les normes internationales du travail, qui n'existait pas il y a encore quelques années, et qui est maintenant un programme particulièrement dynamique. Par ailleurs, des efforts sont faits pour intégrer les normes à tous les cours des autres programmes. D'ailleurs, une brochure de présentation des normes internationales du travail est en préparation et sera distribuée à l'ensemble des participants. La participation des travailleurs et des employeurs aux activités du Centre sera encore renforcée grâce à l'augmentation du Fonds central. Sur la question des certifications, il rappelle que le Centre délivre trois types de diplômes: les diplômes universitaires, ou *degrees*, attribués conjointement avec une université; les certificats d'études, ou *diplomas*, qui valident des connaissances dont l'acquisition a été vérifiée; et enfin les certificats qui attestent simplement de la participation à une activité. En ce qui concerne le personnel du Centre, le Directeur informe le Conseil que la question des personnes détentrices de contrats de courte durée fait l'objet d'une attention constante, que plusieurs ont été titularisées et qu'un système a été mis en place. Il rappelle toutefois que, de par sa nature, un Centre de formation a besoin de qualifications qui doivent pouvoir s'adapter aux demandes en évolution constante. En ce qui concerne le plan de renouvellement du personnel, chaque poste vacant fait l'objet d'un examen pour savoir comment le pourvoir, en tenant compte d'éléments tels que le grade, la parité homme-femme, la répartition géographique, mais que la gestion prévisionnelle des ressources humaines dans laquelle le Centre va s'engager va permettre d'être plus systématique en la matière. Revenant sur les préoccupations de certains membres du Conseil sur la participation asiatique en 2003, il note que les nouveaux projets en Afghanistan, Inde et Chine auront un fort impact sur la participation de cette région. Le Directeur admet que les activités en faveur des employeurs ne sont pas au même niveau quantitatif que celles en faveur des travailleurs, mais que cela est directement lié au budget qui est alloué à leurs programmes. Il souligne, toutefois, que le récent programme des activités pour les employeurs prévoit jusqu'à 20 activités en 2004 contre 9 en 2002. De plus, la Commission européenne s'intéressant beaucoup à ce type de formation, et les règles de fonctionnement du Fonds social européen étant par définition strictement tripartites, le déséquilibre entre

les activités en faveur des employeurs et en faveur des travailleurs va se réduire. En ce qui concerne l'administration du travail et le développement de l'entreprise, il indique que le Centre a d'importants projets, notamment grâce au soutien de la Belgique. Enfin, il tient à assurer les membres du Conseil sur le fait que les recommandations du représentant du Commissaire aux comptes sont toujours systématiquement prises en considération et qu'un plan d'action est toujours défini dès qu'elles sont connues. Des efforts particuliers seront faits pour poursuivre activement dans le sens qu'il indique et surmonter les nombreuses difficultés rencontrées.

- 33.** *M. Piva, Directeur adjoint du Centre*, rappelle que les bâtiments du Centre de Turin avaient été initialement prévus pour durer six mois et que certains systèmes de sécurité étaient manifestement obsolètes. Des travaux importants de modernisation ont été entrepris, tels que la reconstruction du réseau de lutte contre les incendies et la rénovation du réseau électrique. Ces deux projets ont été entièrement financés par la Ville de Turin pour un total de 900 000 dollars E.-U. De surcroît, le programme de formation du personnel du Centre à la lutte anti-incendie se poursuit, et une soixantaine de fonctionnaires en ont bénéficié jusqu'à présent. Des améliorations structurelles se font continuellement même si elles ne sont pas toujours très visibles, comme la mise en place systématique de portes de sortie d'urgence, notamment dans les chambres. En ce qui concerne la sécurité informatique, il importe de noter que le système informatique du Centre est redondant; en cas de problème touchant un système, celui-ci est aussitôt remplacé par le circuit parallèle. Une étude est en cours pour évaluer les solutions de recouvrement suite à un désastre majeur. Deux solutions se dégagent: la première est d'externaliser l'infrastructure et les installations; la deuxième est de construire une deuxième salle des machines à l'intérieur du campus, mais à un coût beaucoup plus élevé.
- 34.** *M. Lenglet, directeur de la formation du Centre*, se réfère aux statistiques de l'annexe 2 pour souligner la performance du Centre. Il admet qu'il est toujours possible d'obtenir des statistiques plus précises. Il indique, par exemple, qu'une nouvelle base de données sur les participants sera opérationnelle en 2004 mais, par conséquent, que les résultats ne pourront être publiés qu'en 2005. Les données actuelles montrent que la participation des travailleurs est en augmentation grâce, en particulier, au Fonds central pour les partenaires sociaux.
- 35.** *M. Jones, Trésorier et chef des services financiers*, répond aux questions liées au délai de clôture des comptes. Il explique que les difficultés des années passées sont en grande partie dues à l'adoption d'un nouveau système de comptabilité. Celui-ci a posé de nombreux problèmes, mais ils sont maintenant maîtrisés et le système fonctionne bien. Une autre difficulté est liée aux activités du Centre qui sont contenues dans des projets et dont les informations comptables peuvent être longues à obtenir. Le chef des services des finances estime qu'avec un suivi soutenu et la meilleure maîtrise des outils de comptabilité la situation va progressivement revenir à la normalité.
- 36.** *Le Vice-président travailleur* souhaite voir intégrés dans le rapport du Conseil tous ces éléments de réponse.
- 37.** *Le représentant du gouvernement de l'Italie, M. Perone*, suggère que le budget du Centre soit exprimé en euros plutôt qu'en dollars des Etats-Unis car la majorité de ses opérations sont effectuées en Italie. Il est conscient des difficultés que peut poser un tel changement, mais il insiste sur le fait qu'une réflexion soit engagée en ce sens.
- 38.** *Le Directeur* confirme que la comptabilisation du budget en dollars des Etats-Unis est une source de difficultés pour le Centre, étant donné que 80 pour cent des dépenses du Centre – salaires, ajustements de poste, frais fixes et variables (pour les activités réalisées à Turin) – sont effectuées en euros. On estime généralement dans les entreprises que, lorsque

plus de 60 pour cent des dépenses sont effectuées dans une devise, celle-ci doit être utilisée comme monnaie de référence comptable. La baisse du taux du dollar des Etats-Unis enregistrée par rapport à l'euro depuis le moment où le budget 2004 a été préparé, en août dernier, augmente le déficit de 600 000 dollars E.-U. dans le budget 2004. Il est malaisé et dangereux d'établir un budget dans ces conditions et de gérer de manière responsable. Il remercie le représentant de l'Italie d'avoir évoqué ce sujet. Il précise que des consultations sont en cours avec le BIT afin de mieux cerner les solutions possibles compte tenu de la difficulté de la question, et qu'il tiendra le Conseil informé des idées qui se seront dégagées avant toute prise de décisions.

39. *Le Vice-président travailleur* propose au Centre d'envisager la possibilité de mettre en place une double comptabilité, en euros et en dollars des Etats-Unis. Il estime qu'il est nécessaire, pour une organisation internationale, de conserver le dollar des Etats-Unis dans sa comptabilité.
40. *Le Directeur* rappelle au Conseil que le BIT a adopté une solution qui est d'utiliser le taux de change du franc suisse au moment de l'adoption du budget. Il précise que la nouvelle version informatique que le Centre devrait acquérir permettrait une double comptabilité en dollars et en euros, mais que ceci suppose un investissement auquel le Centre n'a pas encore trouvé le moyen de faire face.
41. *Le représentant du gouvernement de la Belgique* soutient également l'usage de l'euro, mais souligne que les institutions internationales peuvent avoir besoin d'avoir des comptes en plusieurs unités monétaires, ne serait-ce que pour faciliter les relations avec les bailleurs de fonds.
42. *La représentante du gouvernement des Etats-Unis* exprime sa satisfaction quant à l'étendue du travail effectué par le Centre sur les évaluations d'impact dont elle attend avec impatience les résultats. Elle se déclare personnellement satisfaite de la résolution du problème des pensions. Elle suggère que la question de l'expression du budget en dollars des Etats-Unis ou en euros soit mise à l'ordre du jour du Conseil de l'année prochaine.
43. *La Vice-présidente employeur* approuve les suggestions du Directeur et du représentant du gouvernement de l'Italie d'approfondir la question de l'expression du budget en dollars des Etats-Unis ou en euros.
44. *Le Conseil* approuve le paragraphe 17 du document CC 65/2 et prend note des documents CC 65/1; CC 65/1/Add.1; CC 65/1/Add.2; CC 65/1/Add.3 et CC 65/2/Add.1.

## II. Rapports du Comité de la formation syndicale et du Comité de la formation à la gestion (Troisième question à l'ordre du jour)

45. *Le porte-parole du Comité de la formation syndicale* suggère que, suite à leur réunion spécifique, les deux groupes se réunissent conjointement pour discuter de questions et proposer des initiatives communes. Il déclare:

Nous aimerions tout d'abord rappeler au Conseil la demande émanant du Comité de la formation syndicale et portant sur un débat spécifique consacré au Centre de Turin lors de la réunion du Conseil d'administration de l'OIT, afin d'engager sérieusement l'Organisation en faveur de son développement futur.

Nous aimerions ensuite exprimer notre satisfaction quant à la manière dont le Programme d'activités pour les travailleurs a été exécuté au cours de l'année passée.

De nombreuses délibérations importantes ont été prises pour renforcer le Programme d'activités pour les travailleurs. J'invite le Conseil à les lire soigneusement, car je pense qu'elles sont également valables pour d'autres programmes.

Enfin, nous réaffirmons que:

- nous accueillons avec satisfaction la création d'un Comité de formation des employeurs clairement défini et distinct, chargé des activités destinées aux employeurs;
- nous avons maintenant besoin de redéfinir (et de rétablir) un Comité mixte de la formation à la gestion, qui pourrait se réunir au printemps afin d'orienter et de conseiller le Conseil sur les programmes de formation généraux élaborés par le Centre.

46. *La porte-parole du Comité de la formation à la gestion* approuve le rapport du Comité de la formation à la gestion et précise que ce comité sera renommé Comité de formation des employeurs afin d'éviter tout malentendu. Elle attire l'attention des membres du Conseil sur le paragraphe 30 qui propose la mise en œuvre de projets OIE-CISL dans les domaines d'intérêt commun, comme ceux de la santé et de la sécurité au travail, de l'économie informelle, de la liberté syndicale et de la modernisation des normes internationales du travail. Elle détaille les priorités du groupe employeur qui souhaite que le Centre consolide ses activités dans les secteurs de la responsabilité sociale des entreprises, du Pacte mondial, du renforcement des capacités des organisations d'employeurs, des programmes de lutte contre le SIDA et de création d'emplois pour les jeunes. Afin d'atteindre ce dernier objectif, elle recommande une coopération plus étroite avec le réseau mondial pour l'emploi des jeunes des Nations Unies.

47. *Le représentant du gouvernement de l'Inde* souhaite que des mesures soient prises pour accroître la participation d'intervenants et de participants, en particulier de femmes, de la région Asie. La formation à distance permettrait d'atteindre cet objectif. Il demande que les besoins du secteur informel soient mieux pris en compte dans les programmes de formation du Centre.

48. *M. Anand (membre employeur, Inde)* appuie la déclaration du représentant du gouvernement de l'Inde pour une plus grande présence des participants de la région Asie. Il réitère sa demande de programmes novateurs et spécifiques pour la lutte contre la pauvreté, outils essentiels pour la promotion de la Déclaration.

49. *M. de Arbeloa (membre employeur, Venezuela)* exprime son accord sur l'existence d'intérêts communs entre employeurs et travailleurs. Un de ces sujets concerne la violation grave des conventions fondamentales de l'OIT en matière de liberté syndicale, d'association et de négociation collective. Le Venezuela et la Colombie sont particulièrement concernés par ces situations, ce qui devrait justifier une action importante de l'OIT en la matière. M. de Arbeloa signale que la violation de ces droits fondamentaux est une cause importante de pauvreté, de chômage et de crise sociale. Il en appelle donc à une position commune des groupes travailleurs et employeurs sur cette question afin d'assurer que des initiatives de l'OIT soient effectivement prises pour résoudre cette situation.

50. *Le Conseil* prend note des documents CC 65/3/a et CC 65/3/b.

### **III. Mise à jour concernant le fonds d'investissement du troisième Plan de développement pour 2002-2005 (Quatrième question à l'ordre du jour)**

51. *Le Directeur* rappelle les principaux axes stratégiques du troisième Plan de développement. Il s'agit des questions de genre, de la création de matériel de formation

pour le suivi de la Déclaration de 1998, en particulier pour ce qui concerne le travail forcé, le dialogue social, l'amélioration de la qualité des activités du Centre et, finalement, la rénovation des installations technologiques du Centre. Il souligne que le rythme des dépenses réalisées pour l'application du plan est, dans l'ensemble, conforme aux prévisions.

52. *La Vice-présidente employeur* confirme l'appui du groupe employeur aux objectifs stratégiques du plan de développement. Vis-à-vis du matériel didactique concernant la Déclaration, elle demande que le caractère promotionnel de la Déclaration y soit clairement exprimé. Elle souligne ensuite l'intérêt du groupe employeur pour les questions de dialogue social et de responsabilité sociale des entreprises. Elle rappelle toutefois que l'OIE et ACT/EMP doivent être consultés lors de l'élaboration des formations en la matière. Elle exprime son accord vis-à-vis des actions destinées à mettre en place un réseau d'anciens participants qui devraient devenir des ambassadeurs du Centre et de l'OIT dans le monde, comme il est dit au paragraphe 35. Elle adresse finalement ses compliments pour le démarrage des initiatives destinées à évaluer l'impact des formations du Centre.

53. *Le Vice-président travailleur* déclare:

*Rapport sur le plan d'investissement 1998-2001 et mise à jour concernant les Fonds d'investissement du troisième Plan de développement pour 2002-2005*

Le groupe travailleur invite tout d'abord le Directeur du Centre et le Conseil à prendre en considération les propositions formulées par le groupe travailleur pour appuyer l'intégration du Centre avec l'OIT.

En 1998, nous avons produit un document intitulé «Les nouvelles stratégies de l'OIT et le rôle du Centre international de formation de l'OIT». La réponse positive du Directeur général du BIT a été très encourageante. L'année suivante, nous avons en outre avancé des principes directeurs pour l'élaboration et l'exécution du troisième Plan de développement du Centre de Turin.

Un certain nombre de résultats positifs ont été obtenus, tels que:

- la création et/ou le renforcement de nouveaux programmes techniques conformément à la structure de l'OIT;
- la formation de personnel de l'OIT par le Centre de Turin;
- la préparation de plans directeurs pour la rénovation/reconstruction des locaux du Centre de Turin (en vue des Jeux olympiques de 2006);
- l'augmentation du nombre des programmes de formation incluant les questions fondamentales du travail en rapport avec le mandat de l'OIT;
- les initiatives visant à augmenter la participation des représentants des travailleurs et des employeurs aux cours du Centre de Turin en établissant un Fonds central.

En dépit des initiatives mentionnées ci-dessus, un certain nombre de problèmes stratégiques doivent encore être traités pour achever l'intégration du Centre avec l'OIT.

*Prestation d'activités de formation en conformité avec les quatre secteurs et avec les orientations de politique générale de l'OIT*

Il convient de continuer à déployer des efforts à cet égard, et notamment en matière d'intégration de l'égalité entre les genres dans l'ensemble des programmes d'études et des instruments de recherche et de formation.

Afin de concevoir des outils de gestion/planification qui permettront au Centre de devenir le bras de la formation de l'OIT, les programmes techniques doivent être coordonnés et fonctionner conjointement avec les unités techniques de Genève et les structures de terrain.

*Intégration du personnel*

Sur ce point, presque rien n'a été réalisé, si ce n'est une étude sur les principales implications juridiques de l'intégration du personnel du Centre avec l'OIT. Voir notre intervention initiale pour consulter nos suggestions.

*Groupes cibles et mandants*

Le Centre de Turin dispose d'une latitude très faible pour fixer le profil des participants, car il doit se conformer aux conditions et aux exigences spécifiées par les bailleurs de fonds eux-mêmes. Cela a des incidences négatives sur la participation des mandants de l'OIT, et notamment des représentants des travailleurs et des employeurs (cet aspect ne peut être dissocié des questions financières).

Le Centre devrait, sans attendre, se doter d'un outil de gestion permettant d'accéder au profil des participants et à des informations sur les activités passées et à venir.

*Développement de l'intégration technique*

Le Centre et le siège ou les structures de terrain de l'OIT devraient être mieux intégrés sur le plan technologique par des systèmes de planification conjointe et de partage des communications.

*Coordination entre le Centre et l'Institut*

Comme nous l'avons mentionné dans des documents antérieurs, les capacités de l'OIT en outils de recherche et de formation doivent être regroupées avec des procédures de base pour la coordination et le lancement de passerelles entre le Centre et l'Institut – deux fonctions qui sont corrélées et complémentaires.

*Propositions pour la réalisation de l'intégration financière avec le siège*

Le Centre devrait:

- libérer des ressources existantes afin de proposer des activités de formation appropriées à l'OIT et conçues pour des groupes cibles prédéfinis (essentiellement les mandants de l'OIT);
- préparer le Centre à répondre aux principaux problèmes liés à une évolution majeure de la technologie de l'éducation (équipement et formation de son propre personnel).

L'intégration financière du Centre avec l'OIT-Genève exige que des actions soient menées dans deux domaines: 1) la restructuration implique une réévaluation des coûts fixes du Centre; 2) il est nécessaire d'agir pour accroître ses revenus.

*Réduction des coûts fixes du Centre*

Chaque année, le Centre doit trouver autour de 7-8 millions de dollars E.-U. de contributions aux coûts fixes pour équilibrer son budget. Pour générer ce financement, il doit encaisser environ 24 millions de dollars de recettes (puisque le prélèvement moyen sur chaque activité destiné à couvrir les coûts fixes du Centre s'élève à 30 pour cent). La réduction du niveau des coûts fixes permettrait de libérer des ressources et de consacrer davantage de temps à l'élaboration et à l'exécution d'activités ou d'ensembles d'activités correspondant aux besoins des mandants de l'OIT (par exemple, trouver des ressources pour le responsable de la région Afrique). Toute action entreprise devrait bien entendu être transparente et menée en pleine consultation avec le Syndicat du personnel et les membres du personnel, qui tireraient profit du développement de techniques et de compétences nouvelles et d'une relation de travail plus stable avec l'OIT.

Il convient enfin de noter qu'il y a eu une augmentation du nombre de postes de cadres au Centre, ce qui a eu une incidence inévitable sur ses coûts fixes – sans nécessairement accroître son efficacité.

*Mobilisation conjointe des ressources avec l'OIT*

Le Directeur général du BIT et le Directeur du Centre devraient prendre sur eux-mêmes de veiller à ce que, dans toutes les négociations avec des bailleurs de fonds potentiels, une partie des allocations reçues soit réservée aux activités de formation dispensées par le Centre de Turin (en résidence ou sur le terrain). De plus, on devrait continuer d'encourager les

départements techniques de l'OIT à utiliser les installations disponibles au Centre de Turin pour leurs réunions et leurs activités.

Enfin, la contribution de l'Italie aux recettes du Centre de Turin, l'«enveloppe italienne», devrait être complétée par d'autres financements de l'OIT (CTBO ou d'autres bailleurs de fonds multilatéraux ou bilatéraux), afin d'établir «une sorte de fonds spécial» pour les formations de l'OIT directement liées aux priorités de l'Organisation, c'est-à-dire en matière de travail décent et de formation. Le gouvernement italien devrait aussi coordonner avec les partenaires sociaux italiens une meilleure participation tripartite aux cours.

Le troisième Plan de développement devrait être lié à une analyse plus approfondie associée aux propositions présentées par le groupe travailleur sur l'évolution future du Centre.

Nous nous référons aussi aux différentes propositions spécifiques formulées l'an dernier (édification d'une structure intégrée; durabilité financière; mobilisation conjointe des ressources avec l'OIT; formation du personnel, intégration du personnel, questions de genre et infrastructures du Centre).

#### *Suivi et commentaires sur le rapport d'activité*

Le groupe travailleur a noté que la préoccupation majeure, dans le cadre de la mise en oeuvre du troisième Plan de développement (objectif stratégique A), n'était liée qu'à une croissance quantitative (le document propose une augmentation du nombre des participants aux cours d'environ 20 pour cent pour les cinq prochaines années), alors que nous avons opté pour une évaluation spécifique et ciblée visant à:

- mieux équilibrer l'offre de formation du Centre par rapport aux quatre objectifs stratégiques;
- se concentrer non seulement sur le nombre des participants, mais aussi sur des indicateurs qualitatifs (représentants des travailleurs et des employeurs et répartition par genre);
- introduire l'apprentissage en ligne en relation avec les quatre objectifs stratégiques de l'OIT;
- réviser l'allocation du fonds d'investissement en prenant en compte les ressources financières allouées à l'«association plus étroite avec l'OIT» (Objectif 1);
- allouer davantage de ressources à l'objectif 4 (Technologie de l'information).

L'exécution du troisième Plan de développement a été lente et dénuée de vigueur, sans avoir d'incidence sur les changements structurels majeurs.

Le rapport nous semble fort médiocre, et nous espérons qu'au cours de ce Conseil et dans les mois à venir la situation sera redressée et qu'un style de gestion plus efficace sera introduit.

Le groupe travailleur aimerait recevoir des éclaircissements sur:

- le projet relatif au travail forcé, et en particulier savoir s'il existe un plan de recrutement pour un an d'un personnel professionnel pour le lancement du projet et l'organisation des activités ou du matériel de formation;
- la manière dont le Plan de développement accroîtra la participation des partenaires sociaux aux activités de formation du Centre grâce à des cibles et indicateurs spécifiques.

**54.** *Le représentant du gouvernement de la France* affirme l'importance de développer des activités de formation en matière de santé et sécurité au travail; il rappelle que, lors de sa dernière session, la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution en la matière. Les besoins de formation sur ce sujet sont très importants et il convient de développer la coopération Nord-Sud pour y répondre. De plus, la santé et la sécurité au travail est un thème qui permettrait d'approfondir l'intégration entre le Centre de Turin et le BIT.



55. *Le représentant du gouvernement de la Chine* partage la préoccupation déjà exprimée par le représentant du gouvernement de l'Inde concernant la sous-représentation des participants originaires de la région Asie/Pacifique et relève l'importance de développer les nouvelles technologies et l'enseignement à distance.
56. *Le représentant du gouvernement de l'Inde* propose que, lors des Jeux olympiques de 2006, certaines activités du Centre se déroulent en Inde. Il signale en effet que trois importants instituts de formation en matière de travail sont situés autour de New Delhi. Il souligne lui aussi la nécessité de développer les formations en nouvelles technologies et rappelle le rôle moteur de son pays en ce domaine. Dans ce sens, les participants de l'Inde devraient être dûment représentés dans ces activités. Par ailleurs, il relève l'efficacité des nouvelles technologies, en particulier la formation à distance, pour permettre un plus grand accès des femmes aux activités du Centre. A propos du règlement amiable des différends, il propose de mieux prendre en compte les expériences de pays non européens tels que l'Inde. Finalement, il indique que les efforts pour mettre en œuvre un système d'évaluation d'impact sont essentiels pour améliorer la qualité des activités du Centre.
57. *Le représentant du gouvernement du Japon* partage la préoccupation déjà exprimée par le représentant du gouvernement de l'Inde à propos de la sous-représentation des participants de la région Asie/Pacifique. Il demande au Directeur un engagement clair afin de réduire ce déséquilibre.
58. *Le Directeur* rappelle que le plan d'investissement a été débattu deux fois devant le Conseil et que son contenu a été modifié suite aux recommandations exprimées lors de ces discussions. Quant à l'application du plan, il indique que la création de matériel didactique pour le suivi de la Déclaration constitue un objectif essentiel afin de renforcer la présence du Centre dans un secteur clé de l'action du BIT. En ce qui concerne le choix des participants travailleurs et employeurs, le Directeur rappelle que celui-ci relève de la responsabilité d'ACTRAV et d'ACT/EMP. Pour les autres participants aux formations, la sélection dépend des objectifs des activités et des priorités des pays y prenant part. Il souligne que le Centre ne dispose pas d'une latitude totale en la matière. Il doit, entre autres, prendre en compte les exigences des institutions finançant les formations. En ce qui concerne l'intégration entre les activités du Centre et celles du BIT, le Directeur relève que les programmes du Centre couvrent maintenant les principaux programmes du Bureau. Il souhaite que les réflexions menées par le groupe de travail permettent au BIT de mieux utiliser les capacités et ressources du Centre. Des progrès doivent en effet encore être réalisés. Il en va par exemple ainsi de la participation du Centre aux activités du secteur 1, lequel bénéficie aujourd'hui d'importantes ressources extérieures. Par ailleurs, le Directeur informe le Conseil des efforts menés afin d'assurer une planification conjointe des activités du BIT et du Centre. Dans ce sens, M. Lenglet et cinq collègues ont participé cette semaine à Genève aux travaux de consultation entre le siège et les bureaux extérieurs pour la mise en œuvre du programme et budget 2004-05 du Bureau. A propos de la coopération du Centre avec les institutions de formation des pays Membres, le Directeur souligne que de nombreux contacts existent déjà et que leur volume ne peut être que difficilement augmenté compte tenu de la taille du Centre. Quant à la collaboration avec l'Institut international d'études sociales, le Directeur rappelle les initiatives communes en matière de travail décent. Toutefois, il souligne qu'une plus grande collaboration serait possible et que le Centre a toujours été disposé à la mettre en œuvre. Concernant les activités sur la responsabilité sociale des entreprises, le Directeur signale que des participants travailleurs ont suivi ces formations. Quant aux frais fixes du Centre, il indique qu'entre 1989 et 2003 le personnel administratif a été réduit de près de la moitié alors que, dans le même temps, le nombre de participants a été multiplié par cinq. Par ailleurs, une recherche systématique de limitation de coûts a été effectuée dans la préparation de l'exercice budgétaire 2004. Le Directeur remercie ensuite les membres du Conseil pour leurs suggestions concernant la mise en œuvre du plan de développement. Il considère que la remarque relative à la santé

et la sécurité au travail est d'une grande importance. Finalement, le Directeur partage le souhait exprimé par certains gouvernements de voir augmenter le nombre de participants de la région Asie/Pacifique aux activités du Centre. Pour atteindre cet objectif, l'assistance des gouvernements et partenaires sociaux des pays de la région sera essentielle.

#### **IV. Questions de personnel** (Cinquième question à l'ordre du jour)

- 59.** *Le Président*, selon l'usage, invite le Conseil à entendre la déclaration du représentant du Comité du Syndicat du personnel (la déclaration figure en annexe 1 du présent document).
- 60.** *Le Directeur* présente le premier document (CC 65/5/a) qui informe le Conseil des mesures prises pour incorporer dans la gestion du Centre les décisions prises dans l'Assemblée générale des Nations Unies, conformément à la délégation reçue. Le deuxième document (CC 65/5/b) explique la nécessité de déléguer à nouveau au Directeur le pouvoir d'intégrer sans retard les décisions que prendra l'Assemblée générale des Nations Unies. Enfin, le troisième document (CC 65/5/c) propose au Conseil, après discussion et accord avec le Syndicat, de reporter d'un an les modifications qui devraient être apportées au Statut du personnel sur les questions d'accord, de recours et de procédures.
- 61.** *La Vice-présidente employeur* prend note que le document CC 65/5/a est un document pour information; elle approuve le document CC 65/5/b qui est un document pour décision. Elle se déclare satisfaite des explications fournies dans le document CC 65/5/c en ce qui concerne la décision de la Commission de négociation paritaire de repousser d'un an le résultat de leurs analyses.
- 62.** *Le groupe travailleur* approuve le document CC 65/5/b et accepte les propositions contenues dans le document CC 65/5/c.
- 63.** *Le représentant du gouvernement italien, M. Perone*, prend note de la décision de la Commission de négociation paritaire.
- 64.** *Le Conseil prend note du document CC 65/5/a et du paragraphe 5(a) du document CC 65/5/b. Le Conseil approuve le paragraphe 5(b) du document CC 65/5/b, le paragraphe 5 du document CC 65/5/c.*
- 65.** *Le Président* soumet à l'appréciation du Conseil le document CC 65/57/d qui constitue le rapport et les recommandations du bureau du Conseil sur la question des pensions de certains fonctionnaires de nationalité italienne.
- 66.** *Le Vice-président travailleur* approuve les décisions prises lors des réunions du bureau du Conseil telles qu'inscrites dans le document CC 65/5/d et en approuve les paragraphes 4 et 5.
- 67.** *La Vice-présidente employeur* se félicite de la précision et de la clarté du document CC 65/5/d qui explique bien la situation des pensions de certains fonctionnaires. Cette situation posait un problème d'ordre éthique, mais de nombreuses consultations ont permis d'aboutir à un résultat positif. Elle remercie personnellement M. Picard, Conseiller juridique, et M. Petrovic pour leur contribution à la résolution de cette question, et M. Piva, Directeur adjoint du Centre, pour la compétence et l'esprit de dialogue dont ils ont fait preuve. La Vice-présidente employeur approuve les paragraphes 4 et 5 du document en question.

68. *Le représentant du gouvernement de l'Inde* félicite toutes les parties impliquées dans la résolution de la question des pensions pour avoir réussi, après de longues années de négociation, à régler de manière très satisfaisante un problème essentiellement éthique et moral.
69. *Le Conseil prend note du document CC 65/5/d et en approuve les recommandations aux paragraphes 4 et 5.*
70. *Le représentant du gouvernement de l'Italie* exprime également la satisfaction de son pays face à la résolution de la question des pensions de certains fonctionnaires de nationalité italienne. Le résultat élaboré après les négociations entre la direction et les représentants du personnel est positif.
71. *Le Directeur* informe le Conseil de la nomination de M. Jean-Claude Villemonteix, nouveau responsable du Service des ressources humaines, dont la formation et l'expérience au Fonds monétaire international, à l'AIEA et à la FAO seront particulièrement utiles pour la mise en place d'une gestion prévisionnelle du personnel. Il précise que le Centre est favorable au recrutement de professionnelles féminines de haut niveau, mais que les candidates retenues pour ce poste, qui lui a été offert à ce grade, se sont désistées pour des raisons personnelles tenant essentiellement à la difficulté, pour les conjoints, de trouver un emploi à Turin représentant un obstacle important. Il espère qu'avec l'aide des autorités locales des solutions pourront être proposées. Il informe également les membres du Conseil du départ à la retraite de M. Piva, Directeur adjoint du Centre. Il lui exprime ses plus sincères remerciements pour le travail accompli durant sa longue carrière au Centre, et en particulier durant les sept années où il a exercé, avec beaucoup de compétence, d'énergie et de conviction ses fonctions de Directeur adjoint.
72. *M. Piva, Directeur adjoint du Centre*, exprime tout le plaisir qu'il a eu à servir le Centre au cours des trente-trois années passées. Il remercie le Conseil pour ses recommandations, le gouvernement italien et les autorités locales pour leur appui, ainsi que le Directeur pour sa confiance, et tous ses collègues.

## **V. Rapport à la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration du BIT**

(Sixième question à l'ordre du jour)

73. *Le Président* informe les membres du Conseil que le rapport de la 65<sup>e</sup> session du Conseil du Centre sera à la disposition de la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration du BIT le lundi 10 novembre 2003, à Genève. Selon la pratique habituelle, et compte tenu du délai très court imparti, il propose que le Conseil délègue le soin d'approuver le projet de rapport à son Président.
74. *Le Conseil* approuve la proposition du Président.

## **VI. Date et lieu de la prochaine session**

(Septième question à l'ordre du jour)

75. *Le Président* propose que la 66<sup>e</sup> session du Conseil du Centre se tienne à Turin à une date déterminée par le Bureau du Conseil précédant le Conseil d'administration du BIT qui se

tiendra à Genève du 4 au 19 novembre 2004. La date définitive sera communiquée aux membres du bureau du Conseil.

**76.** *Le Conseil* approuve la proposition du Président.

**77.** *Le Président* clôt la 65<sup>e</sup> session du Conseil du Centre en remerciant les intervenants pour leurs contributions et réitère les regrets du Directeur général, dont il souligne l'engagement à promouvoir le Centre, de ne pouvoir assister aux délibérations de cette assemblée à laquelle il attache la plus haute importance. Il rappelle les instructions données par le Directeur général aux directeurs exécutifs du BIT pour mieux utiliser les capacités du Centre, en particulier dans le domaine de l'économie informelle et l'élargissement de la mission de l'équipe spéciale sur le Centre de Turin aux questions de financement qui traduisent tout l'intérêt du BIT pour son développement.

## Annexe 1

### **Déclaration du Président du Syndicat du personnel du Centre international de formation de l'OIT à Turin au Conseil du Centre (7 novembre 2003)**

Monsieur le Président,

Membres du Conseil

Mesdames et Messieurs,

J'aurais souhaité, en cette circonstance et devant cette honorable assistance, pouvoir déclarer que le monde va mieux cette année. Hélas, ce n'est pas le cas, car nous connaissons tous les événements tragiques qui se sont déroulés cette année et dont les victimes sont des milliers de personnes et, parmi elles, de nombreux collègues opérant dans des pays où les mots justice sociale et démocratie sont de vains mots.

En disant cela, je prends la mesure de tout ce qui reste à faire pour parvenir à un monde plus juste et réconcilié avec lui-même pour lequel l'OIT, notre Organisation, les autres organisations internationales, régionales ou locales ainsi que toutes les forces éprises de paix œuvrent inlassablement.

Au Centre de Turin, nous nous sentons pleinement engagés dans la lutte contre la pauvreté, contre la violation des droits de l'homme, contre l'inégalité et l'injustice sociale afin de contribuer à l'émergence d'un monde meilleur.

Pour ce faire, nous nous sommes inscrits dans les axes stratégiques de l'OIT; le Centre de Turin s'est réorganisé en conséquence pour mieux répondre aux attentes de tous ceux qui ont besoin de notre savoir-faire et de notre expérience.

La restructuration entamée au Centre, il y a désormais quatre ans, est un témoignage clair de cette volonté. Le catalogue des activités de formation proposées, la qualité des services et des produits, le travail de coordination avec les unités du terrain sont des preuves significatives de cette orientation.

Pour jouer pleinement son rôle stratégique dans l'action de l'OIT, le Centre de Turin a besoin, plus que jamais, de lever les diverses contraintes auxquelles il fait face de façon chronique et qui risquent de le dévier de sa principale activité: le développement des ressources humaines.

L'intégration du Centre international avec l'OIT demeure un objectif raisonnable dont les contours et les modalités restent à définir. Nous espérons que la «Task Force» instituée par le Directeur général de l'OIT et présidée par le Directeur du Centre de Turin pourra aboutir à des recommandations concrètes qui finalement nous permettront d'être considérés comme des partenaires à part entière désireux de joindre leurs forces pour atteindre les nobles et difficiles objectifs qui sont au cœur du mandat de l'OIT.

Le Comité du Syndicat qui, déjà l'année dernière, a signé un accord d'intégration avec le Syndicat du BIT de Genève pour des actions communes, félicite la direction pour cette initiative concrète mais réitère le souhait et sa disponibilité à apporter, selon les formes appropriées, sa contribution à l'aboutissement de cette tâche importante pour l'avenir du Centre et, en particulier, pour les thèmes concernant la gestion des ressources humaines.

Il est d'usage, à l'occasion de chaque Conseil, de faire un bilan de l'année qui vient de s'écouler et de partager nos perceptions et attentes pour l'année à venir.

Sans vouloir établir un ordre de priorité dans l'énoncé de nos préoccupations, nous commencerons par évoquer la difficulté à instaurer un dialogue systématique sur l'ensemble des questions d'intérêt commun.

Après avoir finalement atteint, à travers une série de rencontres au sein du Comité de négociation paritaire, une solution provisoirement satisfaisante pour les contrats de courte durée, le Centre a fonctionné dix mois durant sans responsable du Service des ressources humaines, et ceci,

naturellement, n'a pas permis de poursuivre le dialogue entamé pour une vision partagée, à moyen et long terme, de la gestion des ressources humaines et de conclure l'Accord collectif de reconnaissance et de procédures.

Ce fut une longue, trop longue, parenthèse dans la vie de l'institution, même si pour quelques dossiers de nature particulièrement urgente un dialogue cordial avec le directeur adjoint en charge ad intérim de cette fonction a permis de trouver des solutions acceptables. Avec nos sincères remerciements, nous lui présentons nos meilleurs vœux pour une retraite bien méritée. Mais la cordialité ne saurait se substituer à une consultation et concertation régulières et approfondies.

Dans les documents qui vous ont été soumis par le Commissaire aux comptes et la direction nous pouvons voir que l'année se solde avec une saine situation économique dont nous félicitons la direction et l'ensemble des fonctionnaires du Centre.

Voir cet excédent financier utilisé pour le développement de notre capital en ressources humaines nous rassurerait. Concrètement, nous aimerions avoir la certitude que, durant l'année 2004, les postes de travail qui sont soumis à votre considération dans le budget aujourd'hui, s'ils sont approuvés, soient bien créés et non oubliés pour des raisons qui ne sont pas toujours évidentes.

Mais le Commissaire aux comptes a aussi mis en évidence le risque que signifie le départ à la retraite, d'ici 2006, d'environ 14 pour cent du personnel du Centre, et près de 33 pour cent de ces fonctionnaires de grade élevé.

Déjà, d'ici l'année prochaine, une dizaine de fonctionnaires seront partis à la retraite et nous n'avons vu aucune mesure prise pour une relève efficace et adéquate afin d'assurer la continuation des activités sans crise et sans perte des acquis, des savoir-faire techniques et des contacts importants.

Cette planification de la relève, dont on parle de manière théorique, ne pourra que s'inscrire dans le plan de gestion et développement des ressources humaines, préoccupation majeure depuis 1997 au Centre de Turin. Le Comité du Syndicat, qui a toujours prêché pour une approche intégrée basée sur une corrélation étroite entre l'identification des compétences et les priorités du Centre de demain, aimerait voir rapidement une proposition et des plans concrets.

Cette approche exige une meilleure utilisation des ressources humaines, une utilisation dynamique et efficace fondée sur une mobilité fonctionnelle interne qui limiterait le recours systématique aux contrats de courte durée, permettant ainsi des économies non négligeables et respectant pleinement la promesse «d'alléger la situation des personnes qui ont un contrat de courte durée depuis très longtemps avec la création, *lorsque cela sera possible*, d'opportunités d'emplois stables».

Une approche qui doit comprendre, non seulement des plans de carrière, non seulement l'octroi de promotions justes et justifiées, mais surtout une politique de recrutement rigoureuse qui donne la priorité aux compétences techniques réelles.

En bref, une approche basée sur des règles précises, transparentes, appliquées de manière honnête et responsable et qui doivent être respectées.

Concernant la participation accrue des femmes et des questions de genre dans nos programmes de formation, nous considérons que le Centre a fait un bon travail dont nous sommes fiers.

Mais concernant l'égalité entre hommes et femmes qui travaillent au Centre de Turin, j'espère que vous avez été étonnés de constater que, cette année encore, les chiffres fournis dans le rapport du Directeur concernant le nombre de femmes dans les services organiques sont pratiquement les mêmes: pas une seule femme dans la catégorie D et seulement 4 femmes sur 19 fonctionnaires dans la catégorie P5!

Rien n'a changé depuis le dernier rapport, malgré nos nombreuses requêtes et la circulaire de la direction du 8 mars 2001.

Par contre, nous avons été surpris de constater que le poste de responsable du Service des ressources humaines, occupé précédemment par une femme au grade P4, est maintenant occupé par

un homme au grade P5! ... Et pourtant nous sommes fermement convaincus de ne pas avoir une direction misogyne! Il nous serait agréable d'en avoir l'évidence dans les mois à venir<sup>1</sup>.

Mesdames et Messieurs, l'année qui vient de s'écouler, comme vous pouvez le constater, n'a apporté ni de grands bouleversements ni de graves problèmes au Centre et nous aurions pu ici conclure notre discours, mais nous avons encore deux nouvelles à vous communiquer, une bonne et une mauvaise. La mauvaise, c'est que nous allons encore une fois vous parler du problème des pensions italiennes, et la bonne c'est que nous espérons que c'est bien la dernière fois.

Mardi après-midi, une proposition de solution a été présentée au bureau du Conseil. Cette proposition a été élaborée en quelques jours de consultations fébriles et exténuantes entre les nouveaux représentants de la direction et les représentants du personnel.

Malgré la décision fort tardive de mettre en marche ce processus de consultation, nous avons pu nous accorder sur des critères qui, tout en étant loin d'être les critères souhaités, ont le mérite d'inclure pratiquement tous les fonctionnaires concernés.

Les fonctionnaires concernés avaient exprimé, sans ambiguïté, leur entière disponibilité à négocier ces critères de la manière la plus raisonnable possible et ont maintenu une attitude responsable jusqu'à la conclusion des négociations, mardi matin.

Mesdames et Messieurs, c'est avec plaisir que nous pouvons vous annoncer aujourd'hui que, outre une grande satisfaction psychologique, ces fonctionnaires pourront, avec votre accord, obtenir finalement le minimum requis pour avoir droit à la pension italienne et à la pension UN. Ces solutions ont également permis de rester dans l'enveloppe financière fixée dès le début comme limite par les représentants de la direction.

Année après année, ce dossier est un dossier qui vous a été présenté à chaque Conseil et, si une solution acceptable a finalement été élaborée, nous devons remercier ici tous ceux qui y ont contribué et, en particulier, M<sup>me</sup> Viale, M. Busca, M. Gruat et M. Picard qui y ont œuvré de manière fondamentale.

Nous remercions le Directeur Général du BIT qui a accepté de partager avec le Centre le coût des mesures proposées et enfin, last but not least, nous remercions M. Trémeaud, le Directeur du Centre, qui a permis de reconsidérer toute cette affaire sous un angle moral et humain.

Votre accord sera la dernière étape d'une controverse qui a duré trop longtemps et nous sommes confiants qu'aujourd'hui nous pourrions y mettre, grâce à votre décision, le mot fin.

<sup>1</sup> Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951.