



TROISIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Centre international de formation
de l'OIT, Turin****b) Rapport de la 62^e session du Conseil du Centre
(Turin, 2-3 novembre 2000)**

1. *Le Président*, M. Juan Somavia, Directeur général du BIT, souhaite la bienvenue aux membres du Conseil. Il souligne que sa présence témoigne de l'importance qu'il accorde au Centre de Turin qui joue un rôle majeur pour le développement des quatre objectifs du BIT. Il regrette de ne pouvoir assister à l'ensemble des travaux du Conseil en raison d'autres engagements à Genève. Il propose une modification de l'ordre du jour car il souhaite être présent et écouter les réflexions portant sur les points 4 et 5 de l'ordre du jour initial (Centre de Turin: troisième Plan quinquennal de développement (2001-2005) et Dispositions concernant le projet de l'Ecole des cadres des Nations Unies).
2. *Le représentant de la région du Piémont*, M. Catalano, remercie, au nom de l'administration de la région du Piémont, d'avoir été invité à participer à cette réunion. Il présente les excuses de M. Pichetto, conseiller au travail, qui n'a pu être présent. Il rappelle l'importance des rapports étroits qui existent entre le BIT, le Centre de Turin et le Piémont. Un projet de loi sera discuté par la Région et permettra de renforcer le cadre de coopération entre le Centre de Turin et la région du Piémont. Ce projet, qui s'inscrit dans le budget 2000, propose l'allocation de 300 millions de liras au Centre de Turin et 300 autres millions pour des projets de collaboration réciproque. Il rappelle l'importance du Centre qui donne une dimension internationale à la Région.
3. *Le Président* remercie la région du Piémont pour la confirmation de son engagement en faveur des activités du Centre. Il se félicite de l'esprit de collaboration entre ces deux institutions et prend note du souhait de la Région d'accroître les bénéfices mutuels de cette coopération.
4. *Le représentant de la ville de Turin*, M. Torresin, conseiller au travail, transmet les salutations du maire de Turin qui regrette de ne pouvoir participer aux travaux du Conseil. Il déclare que le Centre est un sujet d'orgueil et de fierté pour la ville de Turin, qui le considère comme un centre d'excellence dans les domaines de la formation et de la coopération. Il se félicite de la croissance constante des activités de formation et de celle du nombre des participants. Il annonce des engagements concrets: i) il confirme la nécessité de renforcer la sécurité des infrastructures du Centre et d'assurer leur mise aux normes. A cet effet, 780 millions de liras seront allouées à la mise aux normes des

installations électriques, 1,5 milliard de lires seront consacrées aux travaux pour la protection contre les incendies pour l'année 2001 et 1,5 milliard de lires sont engagées pour les années 2002 et 2003 pour les travaux d'entretien; ii) il annonce que, lors des Jeux olympiques d'hiver 2006, le Centre de Turin servira de lieu d'accueil à une délégation de journalistes étrangers. A ce titre, le Centre de Turin figure sur la liste des travaux prioritaires de la ville et 30 milliards de lires seront consacrées à l'aménagement des structures d'accueil. Le chantier s'ouvrira en 2002 en tenant compte du calendrier des activités du Centre. Le représentant de la ville de Turin est convaincu que les participants aux formations, le personnel du Centre et les membres du Conseil sont tous des ambassadeurs de la ville de Turin.

5. *Le Président* transmet ses remerciements au représentant de la ville de Turin pour sa présence et fait part de sa solidarité suite aux inondations et aux moments dramatiques qu'a traversés Turin. Il se félicite de l'engagement de la ville qui démontre à quel point le Centre de Turin est important. Il s'estime flatté d'être considéré comme un ambassadeur de la ville de Turin et déclare que les accords présentés en vue des Jeux olympiques témoignent d'un engagement à long terme et de l'intégration du Centre dans la vie de cette cité.

6. *Le porte-parole du groupe des employeurs* déclare:

Monsieur le Président, en vous remerciant de m'avoir invité à ouvrir le débat au nom des employeurs, je tiens tout d'abord à vous féliciter et à vous remercier d'avoir tenu votre promesse d'être présent, malgré votre emploi du temps très chargé. Je suis persuadé que votre participation au Conseil contribuera à la qualité des travaux et à une action de suivi fructueuse. Il est réconfortant d'entendre les représentants de la région du Piémont et du maire de Turin annoncer leur soutien en ce qui concerne les futures améliorations des installations du Centre. Ils ont, de même que le gouvernement et le peuple italien, toute notre reconnaissance.

Mes collègues et moi-même allons commenter ponctuellement les questions à l'ordre du jour le moment venu.

Pour l'instant, je souhaiterais exprimer quelques observations de nature générale sur l'ensemble des questions dont nous sommes saisis.

Nous constatons avec satisfaction que le Centre a poursuivi le processus de réalignement de ses activités par rapport aux quatre objectifs stratégiques de l'OIT et aux programmes focaux. Nous considérons que le Centre a un rôle primordial à jouer dans la diffusion d'une culture de la formation. Ainsi, il pourra aider l'OIT à tenir les engagements qui sont inscrits dans sa Constitution depuis 1919, qui ont été confirmés et renforcés par les Déclarations de Philadelphie et de Copenhague, et élaborés et traduits en objectifs prioritaires par la Conférence et le Conseil d'administration.

Nous ne croyons pas que le Centre puisse prendre l'initiative d'élargir son mandat pour se pencher sur des questions issues de l'«agenda global des conférences et sommets mondiaux» bien que celles-ci soient liées au mandat fondamental de l'OIT.

Nous sommes préoccupés par les implications de cette affirmation. Le Centre ne devrait pas s'occuper de questions qui n'ont aucun rapport avec le développement des ressources humaines et surtout ne pas s'immiscer dans les questions épineuses du commerce international. Monsieur le Président, nous ne sommes pas étroits d'esprit, mais il existe d'autres fora compétents au sein du Conseil d'administration du BIT pour traiter de ces sujets. Nous souhaitons clarifier ce point uniquement dans un souci de transparence. Le Centre doit se

concentrer sur les questions fondamentales de la formation, du développement durable, de la création d'emplois, du développement des entreprises et, finalement, de l'atténuation de la pauvreté, récemment définie par les Nations Unies comme la disponibilité de 2 dollars par jour au maximum. C'est là une tâche ardue pour tout un chacun, y compris l'OIT.

Afin de promouvoir le développement socio-économique durable par la création d'emplois et d'entreprises, le Centre devra élargir ses horizons. En réalité, la formation doit assumer une double signification: i) formation à une culture du travail en vue de promouvoir l'emploi indépendant, l'esprit d'entreprise, la création d'emplois, etc.; et ii) la formation technique et professionnelle dans les divers secteurs industriels, des services et dans les autres professions. Quant au premier objectif, l'OIT et le Centre ont une obligation fondamentale vis-à-vis de la nouvelle société et d'une population croissante; quant au second, quoique pertinent et essentiel, il faut rechercher une collaboration adéquate avec les réseaux mondiaux et nationaux d'institutions de formation soutenues par les associations industrielles, professionnelles, et par les gouvernements. Bien des gouvernements, surtout dans les pays en développement, ont une idée erronée de la formation, qu'il faut rectifier en mettant l'accent sur l'aspect essentiel, qui consiste à permettre aux jeunes et aux autres d'acquérir de nouvelles valeurs et compétences adaptées au siècle qui commence.

Dans l'ensemble, l'année 1999 a enregistré une augmentation des activités, qui est le fruit d'un effort dont nous félicitons le Directeur et son équipe de collaborateurs. Concernant la répartition régionale des participants, s'il est vrai que l'Afrique et l'Asie méritent une attention spéciale, d'autres régions, à savoir les Amériques, les Etats arabes et les Etats de l'ex-URSS, ne doivent pas être négligées. Quant à la collaboration régionale, le Centre devrait continuer à intensifier le travail en réseau avec les banques régionales, locales et nationales de développement et les institutions de formation des pays d'Asie et d'Afrique afin de multiplier les possibilités au plan local, et d'optimiser l'exploitation des ressources existantes. Cependant, cela ne doit aucunement empêcher de poursuivre les programmes interrégionaux, permettant aux participants d'élargir leurs horizons.

Depuis longtemps, les employeurs se plaignent de la place insuffisante qui leur est réservée dans les activités et de la part du budget du Centre qui leur est consacrée. Je sais qu'il existe maintenant une volonté précise d'y remédier et que des mesures concrètes vont être prises à cet effet. J'aimerais donc remercier à nouveau le Directeur de son engagement et de sa coopération dévouée. Notre insistance sur la question est due uniquement au souci d'amener le Centre à atteindre ses objectifs généraux. Nous attendons avec impatience des résultats positifs.

Nous remercions le Commissaire aux comptes du travail qu'il a accompli de manière compétente; toutefois, nous allons lui demander quelques précisions lors de l'examen de la question à l'ordre du jour s'y rapportant. Certains autres points auront également besoin d'être éclaircis.

Avant de conclure, j'aimerais exprimer quelques commentaires sur le troisième Plan de développement et son orientation stratégique. Nous soutenons sans réserves les propositions indiquées dans les paragraphes 20 à 22 de ce document. Toutefois, sur le plan conceptuel, un plan d'action stratégique reflétant la vision qui est tracée dans ces paragraphes demande non seulement un redéploiement du personnel et un renforcement de sa motivation, mais aussi un système d'appui moderne et bien équipé, et une structure d'organisation intégrée et harmonieuse. Dans toute organisation, la recherche et le développement doivent être orientés vers le futur, intégrés et complétés aux outils de croissance dans les divers domaines clés. Ceux-ci alimentent le troisième élément opérationnel de chaque organisation. Dans notre cas, c'est le

développement social et humain, qui, dans le cadre des objectifs généraux de l'OIT, relève de l'Institut. Ce dernier doit mener la recherche sur les questions sociales dont le Conseil d'administration est saisi en vue de définir les actions prioritaires. Ensuite, les départements compétents du BIT sont appelés à les mettre en œuvre de façon systématique. Le Centre, pour sa part, doit assurer la formation d'un personnel capable de s'adapter à l'évolution rapide du monde actuel, à partir de projets pilotes où les qualifications, les compétences et les plans d'études sont testés et définis. Une fois qu'il est établi que ces expériences sont viables et socialement acceptables, elles doivent être diffusées par les départements du siège parmi les Etats Membres et les partenaires sociaux. Pour agir de manière constructive et rapide, les trois composantes de la structure de l'OIT doivent adopter des critères communs et harmoniser leur approche. Le groupe des employeurs estime que les divers secteurs et éléments constitutifs de l'OIT ont encore un long chemin à faire dans ce sens. Le succès du Centre au cours de la mise en œuvre du troisième Plan de développement, et des plans suivants, dépendra, complètement ou en partie, de la portée et de la qualité de la coopération qu'il obtiendra de deux autres composantes de l'Organisation. Les institutions de formation doivent voir loin, se préparer à aborder les problèmes de demain plutôt qu'apporter des remèdes à ceux d'hier. Les services de l'administration de toutes les organisations sont généralement obsédés par le problème de la commercialisation de leurs produits. Ceux-ci, bien souvent, sont démodés et ne sont pas aptes à répondre aux demandes futures. Pour être mise en œuvre, la vision qui est tracée dans le Plan doit être beaucoup plus courageuse et innovatrice, et être plus profondément liée à l'Institut. Ceci autorisera la conception de modules cohérents qui devront être testés lors de projets pilotes, permettant aux divers départements de mettre en œuvre des programmes réalistes et bien coordonnés. Un travail décent et la justice sociale découlent d'une culture de travail productif, stimulant et enrichissant pour tous, d'autant plus dans ce monde du XXI^e siècle, qui se transforme si rapidement. A notre avis, Monsieur le Président, les propositions sont bien formulées, mais elles sont encore perfectibles afin d'en assurer la mise en œuvre effective au bénéfice de la société du futur. Du point de vue conceptuel, donc, le Plan est trop «élitiste» au lieu d'être animé par un juste «esprit de participation». Il doit être révisé et complété en conséquence. Sauf ces réserves, nous pouvons approuver le point appelant une décision à l'égard de ce document. Merci.

7. *Le Vice-président travailleur* remercie le gouvernement de l'Italie, la ville de Turin ainsi que la région du Piémont pour leur soutien au Centre.
8. *Le représentant du gouvernement de l'Italie* réaffirme le plein soutien de son gouvernement au Centre ainsi qu'à son Directeur. Il souligne que, grâce à l'enthousiasme de toute l'équipe du Centre, ce dernier a connu, en l'espace de dix ans, une transformation radicale. Il relève la participation accrue de l'Italie au budget administratif du Centre ainsi qu'au financement de ses formations. Par ailleurs, il se félicite de la croissance des activités du Centre et de la réponse apportée aux attentes de ses mandants. Il exprime ensuite sa satisfaction à l'égard du réalignement des activités du Centre par rapport aux quatre objectifs stratégiques du BIT. D'autre part, il se réjouit du renforcement des capacités techniques du Centre dans des secteurs prioritaires tels que normes et droits de l'homme, dialogue social, sécurité sociale, emploi et développement des capacités professionnelles, développement des entreprises, formations destinées aux employeurs et aux travailleurs, formation des cadres pour la gestion du développement et, enfin, formation à distance. En ce qui concerne les infrastructures du Centre, il rappelle que le ministère du Trésor a proposé, au printemps dernier, une contribution d'un milliard de lires pour faire face aux nécessités les plus urgentes. A ce propos, il remercie vivement la ville de Turin pour les engagements pris en la matière.

9. *Le Président* transmet ses remerciements au gouvernement de l'Italie pour sa politique en faveur du Centre.

I. Centre de Turin: troisième Plan quinquennal de développement (2001-2005) (Première question à l'ordre du jour)

10. *Le Président* invite le Directeur du Centre à détailler le troisième Plan quinquennal de développement.
11. *Le Directeur* commence par présenter le bilan du Plan de développement précédent (1995-1999). Il souligne que les objectifs fixés par le deuxième Plan de développement ont été atteints et même dépassés. Cette période a été caractérisée par une forte augmentation des activités du Centre (le nombre des activités, des participants et de jours/participants a crû entre 120 et 160 pour cent et les activités sur le terrain de 300 pour cent), par une croissance de 51 pour cent des ressources provenant des activités, par une augmentation de 15 pour cent de la participation des femmes et par l'introduction de programmes de formation à distance. Cinq programmes techniques ont été créés afin de répondre aux besoins des constituants de l'OIT et des programmes du BIT. Afin de répondre aux propositions des membres du Conseil, un exercice de gestion de qualité totale a été lancé et un plan de gestion des ressources humaines mis en œuvre. Un effort particulier a été accordé à l'amélioration des infrastructures avec la rénovation de 148 chambres et la création de laboratoires informatiques. Le Directeur remercie vivement la ville de Turin pour son aide et a noté avec une particulière satisfaction les engagements de la municipalité pour la poursuite de cette politique. En ce qui concerne le Plan de développement pour les années 2001-2005, il précise que le document soumis ne comprend pas les implications budgétaires, le Conseil ayant décidé, lors de la précédente session, de prolonger la validité du Plan d'investissement affecté au deuxième Plan quinquennal. Un Plan d'investissement couvrant la période 2002-2005 sera proposé au Conseil lors de sa prochaine session. Le Plan de développement devra être complété par la stratégie que le BIT mettra en œuvre afin de répondre aux efforts engagés par le Centre pour renforcer son intégration au sein du BIT. Le nouveau Plan de développement s'articule autour de trois axes principaux: i) le premier vise à renforcer le rôle du Centre en tant qu'outil au service du BIT. Pour atteindre cet objectif, la structure du Centre a été adaptée aux quatre objectifs stratégiques du BIT, et deux programmes supplémentaires pour la gestion du développement et la formation à distance ont été créés. Des exercices de programmation conjoints sont menés régulièrement avec les programmes focaux et le programme de coopération technique afin de coordonner les activités. Le Plan de développement renforce le rôle du Centre dans la diffusion des valeurs de l'Organisation en intégrant les normes fondamentales, le tripartisme et les questions de genre de manière systématique dans ses programmes. Le Centre contribuera également à la formation des personnels de l'OIT, aidé en cela par les programmes à distance. Le Directeur renouvelle l'engagement du Centre à renforcer la convergence des politiques de personnel entre le Centre et le siège afin d'accroître la mobilité des personnels; ii) le deuxième objectif du Plan de développement consiste en une augmentation du nombre des bénéficiaires des activités du Centre. Le Directeur souhaite poursuivre l'accroissement de la participation des femmes aux programmes du Centre et la porter de 35 pour cent à 40 pour cent. Les curricula seront modifiés et l'utilisation de nouvelles technologies renforcée pour assurer une plus large diffusion du mandat de l'OIT. De nouveaux produits seront développés et les activités de conseil accrues afin d'élargir l'audience du Centre; iii) le troisième axe du nouveau Plan de développement vise à améliorer le niveau de satisfaction des participants grâce à l'incorporation des évaluations, à un meilleur suivi des participants, à une politique

de qualité totale qui pourrait déboucher sur une certification ISO 9000 ainsi qu'à une amélioration des infrastructures qui permettra de répondre à l'augmentation du nombre et du niveau des participants. Les engagements pris par la ville de Turin contribueront grandement à la réalisation de ces objectifs.

12. *Le Président* souligne que le défi principal de l'OIT réside dans l'intégration entre les différents secteurs de l'Organisation. Il note que cet objectif est indispensable pour la clarté du message de l'OIT. Il rappelle que c'est dans ce but que le Conseil d'administration a formulé les quatre objectifs stratégiques ainsi que le concept de travail décent. A ce propos, il relève que le Centre de Turin jouit d'une grande expérience en matière de travail en équipes, capacité renforcée par son obligation d'autofinancement. Il met ainsi l'accent sur l'utilité, pour les autres secteurs du BIT, de s'inspirer de cette pratique. En outre, il se félicite de la créativité du Centre en matière d'utilisation des nouvelles technologies. En particulier, il exprime son appui au programme DelNet qui offre, via Internet, un appui à la gestion de projets. Son intérêt se porte d'abord sur la combinaison réalisée par DelNet entre information, formation et coopération technique. Il considère que cette méthode pourrait être développée dans l'ensemble des activités de l'OIT. En second lieu, il apprécie un projet permettant à des personnes éloignées géographiquement de pouvoir résoudre leurs problèmes en équipe. De façon plus générale, il souligne que l'accroissement du nombre des bénéficiaires des programmes du Centre, rendu possible par les nouvelles technologies, permet d'atteindre plus facilement la masse critique nécessaire à la diffusion des idées de l'OIT. Par ailleurs, l'utilisation d'Internet pourrait permettre de créer un réseau regroupant toutes les personnes ayant pris part aux formations du Centre de Turin. Cette initiative permettrait à l'OIT de disposer de relais solides pour le suivi de ses actions futures. Avant de conclure, le Président insiste sur la nécessité d'être proche des constituants pour mieux répondre à leurs nouveaux besoins issus de la mondialisation. Enfin, le Président déclare que le Centre de Turin est une structure moderne qui va dans le bon sens et dont pourrait s'inspirer l'ensemble de l'Organisation.

13. *Le Vice-président travailleur* déclare:

Le groupe des travailleurs invite en premier lieu le Directeur général, le Directeur du Centre et le Conseil à prendre en considération les propositions déjà formulées lors de l'analyse de la première question à l'ordre du jour (Rapport du Directeur sur les activités passées). De plus, nous tenons à présenter quelques propositions pratiques/opérationnelles qui pourraient être incorporées dans le III^e Plan de développement (2001-2005), conformément à l'esprit de collaboration avec les groupes déjà sollicité par le Directeur du Centre. Pour commencer, nous tenons à rappeler les résultats positifs essentiels déjà obtenus, après une précédente période de crise: stabilisation de la viabilité financière du Centre, renforcement des capacités de gestion pour le perfectionnement des ressources humaines dans les secteurs en relation avec l'OIT, association à la politique de développement de l'OIT; fonctionnement en tant que centre d'excellence dans les principaux secteurs techniques de l'OIT; diffusion des principes fondamentaux de l'OIT au sein du système des Nations Unies. Le III^e Plan de développement devrait être établi autour de la vision d'un «centre de formation intégré de l'OIT». Cette perspective est liée à un certain nombre de décisions qui devraient être exécutées au cours des cinq prochaines années et qui prennent en compte les questions suivantes: i) comment construire une structure intégrée; ii) durabilité financière du Centre; iii) mobilisation des ressources concertée avec l'OIT; iv) prestation de services pour l'OIT: formation du personnel; v) égalité des sexes et ressources en personnel; vi) relations avec l'Ecole des cadres, l'UNICRI et la Fondation proposée; vii) infrastructures du Centre. Le groupe des travailleurs considère qu'il est nécessaire et urgent d'intégrer les orientations de politique générale de l'OIT et l'élaboration de programmes d'études pour le renforcement des ressources humaines dans un cadre logique unique. Une planification concertée

avec les quatre Directeurs exécutifs et avec les chefs des programmes focaux devrait avoir lieu après la réunion du Conseil du Centre de Turin, afin d'organiser la mise en place d'activités de formation pour l'année suivante. Un cadre intégré de planification, de contrôle et d'évaluation du fonctionnement des cours doit être élaboré entre les responsables techniques du Centre et leurs homologues du siège. Une planification concertée entre Turin et Genève garantira que les enjeux de politique générale de l'OIT soient pleinement développés dans les programmes des cours. Les responsables régionaux du Centre, qui sont essentiellement chargés de la mobilisation des ressources et des contacts avec les institutions régionales, doivent élaborer, en concertation avec les bureaux régionaux de l'OIT, une stratégie commune de mise à disposition de services de formation sur le terrain. Des réunions régulières avec les Directeurs régionaux devraient faciliter cette tâche. La vision globale de l'OIT, qui se traduit dans sa stratégie en faveur d'un «travail décent», devrait être la «marque de fabrique» des produits de formation du Centre de l'OIT de Turin. Enfin, et cet aspect n'est pas le moins important, le rapport du Directeur devrait être présenté sous un format différent afin de permettre au Conseil d'administration de contrôler ce processus d'élaboration. Il conviendrait de préparer une étude sur les principales implications juridiques et financières de l'intégration du personnel du Centre avec celui de Genève, afin de transférer la responsabilité stratégique de la politique du personnel et de permettre au Bureau d'encourager la nouvelle politique du personnel dont la nécessité et l'urgence s'imposent au Centre, dans le secteur de l'égalité des sexes comme en matière d'équilibre de la représentation géographique. La mise en œuvre de cette politique impliquera une meilleure attribution des ressources et une réduction des coûts. Le Plan de développement devrait introduire les normes fondamentales, en tant qu'intrants des cours de formation, dans toutes les activités de ce type organisées par le Centre (à Turin et sur le terrain). L'inclusion dans les programmes d'études d'une session consacrée à l'OIT, aux normes internationales du travail et à la Déclaration devrait constituer un critère qualitatif minimal. Le Conseil devrait contrôler l'intégration de ces thèmes dans toutes les activités de formation du Centre. En ce qui concerne les groupes cibles et les mandants, l'introduction d'un fonds spécial créé en 1999 pour financer la participation de dix représentants des travailleurs et des employeurs a été un petit pas en avant, mais elle n'a pas modifié le tableau d'ensemble. Des efforts concrets devraient donc être déployés et se traduire dans le Plan de développement afin d'accélérer la mise en place de services de formation en rapport avec les quatre objectifs stratégiques de l'OIT, avec des groupes cibles appropriés. Les mandants de l'OIT devraient constituer le groupe cible privilégié parmi les participants à ces services de formation. La coordination entre le Centre et l'Institut – Il convient de rapprocher l'«outil de recherche» et l'«outil de formation» de l'OIT en établissant à tout le moins des procédures de base pour la coordination et la création de passerelles entre les deux fonctions, dont il va sans dire qu'elles sont corrélées et complémentaires. Les matériaux préparés par l'Institut pourraient devenir la source essentielle du Centre sur le plan de la recherche et de l'information. En contrepartie, le Centre pourrait concevoir/préparer des programmes d'études et des outils de formation en rapport avec le travail de l'Institut. La nécessité d'une planification financière stratégique – Un réajustement du côté des dépenses apparaît nécessaire pour trois raisons: i) l'établissement d'une intégration rationnelle entre le Centre et le siège; ii) la mise à disposition des ressources nécessaires pour l'exécution de son mandat; iii) la préparation aux grandes évolutions qui interviendront dans le secteur de l'enseignement à distance dans le domaine des droits des travailleurs, de la protection sociale, de l'emploi et du dialogue social. Ce processus devrait être mis en œuvre après une analyse commune de la situation du personnel avec son Syndicat (en prenant également en compte la dynamique liée à la série de départs en retraite attendue dans un proche avenir). Les membres du personnel devraient participer activement à ce processus de restructuration/réalignement du Centre, qui ouvre des possibilités de développement de qualifications ou de services de formation nouveaux, ainsi que des perspectives de carrière plus favorables. La mise en œuvre des

mesures mentionnées ci-dessus pourrait accroître l'efficacité globale du Centre tout en déclenchant un processus de maîtrise des coûts opérationnels. Dans cette éventualité, le Centre sera moins contraint de vendre des activités de formation pour assurer sa survie et se concentrera davantage sur le mandat de l'OIT et sur l'offre de services de formation aux mandants. Ce ne serait là qu'une première étape: l'objectif ultime serait de couvrir la totalité des coûts fixes du Centre grâce aux contributions des Etats membres. Un dernier point, qui n'en est pas moins crucial, concerne le type de partenariat avec le secteur privé que nous souhaitons promouvoir: nous sommes fermement convaincus qu'il doit être basé sur la compréhension sans équivoque de sa raison d'être, qui est la promotion d'un «travail décent», et non une approche fondée sur les lois du marché. La mobilisation des ressources concertée avec l'OIT. Outre les initiatives que le Centre devrait mettre en place du côté des coûts opérationnels, il est nécessaire de mieux planifier, et éventuellement d'accroître, la mobilisation des ressources entre l'OIT et le Centre. Une politique de promotion intégrée élaborée en commun par l'OIT et par le Centre pourrait apporter à l'Organisation des ressources complémentaires pour la formation. Cela pourrait s'appliquer, par exemple, à la mise en œuvre des grands programmes de coopération technique de l'OIT: Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, lutte contre le travail des enfants, lutte contre le HIV/SIDA sur les lieux de travail. Ce processus devrait se dérouler à Genève, et il devrait considérer comme cruciale la demande, formulée par les départements techniques de l'OIT, d'utiliser les installations disponibles du Centre de Turin pour des formations, des réunions et autres activités, comme le fait déjà ACTRAV. Le Centre de Turin, en tant qu'institution de formation disponible à l'intérieur de l'OIT, devrait être utilisé comme un outil stratégique pour l'amélioration de la qualité des services de l'OIT par une meilleure préparation de son personnel. Comme nous l'avons déjà précisé, le Centre devrait s'engager plus résolument dans l'intégration de l'égalité des sexes dans l'ensemble des programmes d'études et mettre davantage en relief les questions relatives à l'égalité des sexes en matière d'instruments de recherche et de formation. Une autre question importante est celle de la répartition du personnel entre les régions. Une distribution des ressources en personnel mieux équilibrée entre les régions aiderait le Centre à améliorer sa visibilité et ses relations avec les bureaux régionaux de l'OIT. Le plan devrait mentionner ce point comme constituant, avec l'équilibre entre les sexes, une des priorités de la politique du personnel.

Relations avec l'Ecole des cadres, l'UNICRI et la Fondation proposée – Le Plan de développement qui est examiné a trait au développement d'un Centre de l'OIT, et il est essentiellement axé sur les différents moyens par lesquels le Centre peut améliorer les services qu'il apporte à l'OIT. D'autres projets visant à l'établissement éventuel d'une Fondation des Nations Unies viendraient modifier complètement ce scénario et conduiraient l'OIT à reconsidérer sa position, y compris sa contribution financière à un organisme financé par le budget des Nations Unies. Enfin, en ce qui concerne les infrastructures du Centre, le Plan de développement doit prendre sérieusement en considération la situation des locaux et des infrastructures du Centre. Si le travail effectif dans ce domaine ne relève pas de la responsabilité du Centre, des solutions appropriées devraient être définies, étudiées et présentées aux autorités concernées. Une suggestion qui a déjà été émise par des mandants représentant les travailleurs au niveau local vise à mettre à profit la célébration des Jeux olympiques à Turin en 2006 pour procéder à la réhabilitation des locaux existants. Nous accueillons donc avec satisfaction la déclaration du représentant de la ville de Turin appuyant cette demande et fournissant des indications pratiques et un calendrier de la procédure à suivre. Etant entendu que ces remarques seront prises en compte et que les études analytiques appropriées seront effectuées, nous pouvons approuver le point de décision du paragraphe 98.

- 14.** *Le Vice-président employeur* félicite le *Vice-président travailleur* pour son excellente présentation. Il souhaite que les modalités de coopération entre le Centre, les équipes

multidisciplinaires et les bureaux régionaux doivent relever de la stratégie du Centre afin de garantir son autonomie.

15. *M. Glele* (membre employeur) se déclare globalement satisfait par le Plan de développement 2001-2005. Il approuve particulièrement les paragraphes 32 à 35 destinés aux employeurs. Par ailleurs, s'il appuie les actions menées en faveur de l'Afrique, il rappelle les besoins spécifiques de ce continent. D'autre part, il appelle à un partenariat plus étroit avec le terrain afin d'atteindre une plus grande efficacité à moindre coût. Enfin, il souligne que le matériel pédagogique destiné à la formation du personnel du BIT pourrait être utile aux employeurs.
16. *M. Lambert* (membre employeur) félicite le Directeur et le personnel du Centre pour la qualité des documents présentés. Il insiste sur l'importance de la formation aux nouvelles technologies de l'information et de la communication qui sera de plus en plus essentielle à l'avenir.
17. *M. de Arbeloa* (membre employeur) se réjouit de la présence du Président Somavia qui démontre ainsi son soutien à l'action du Centre de Turin. Il se félicite ensuite du rapport présenté par le Directeur et notamment des réponses apportées aux besoins des constituants. De manière plus générale, il souligne que le rapport du Directeur et le Plan de développement constituent d'excellents travaux. Il approuve le réalignement des activités du Centre par rapport aux quatre objectifs stratégiques de l'OIT. Il souligne ensuite que le personnel du BIT devrait profiter des activités de formation du Centre. Cela pourrait constituer un moyen de mieux diffuser les orientations stratégiques du Directeur général. Par ailleurs, il exprime le souhait que les résultats d'évaluation des programmes techniques soient plus visibles à l'extérieur du Centre. D'autre part, s'il salue l'effort réalisé en matière de formation à distance, il souligne qu'elle ne doit pas remplacer mais plutôt compléter la formation résidentielle. En ce qui concerne l'Amérique latine, il met en exergue la nécessité de renforcer les activités concernant le tripartisme et le dialogue social, principalement auprès des gouvernements. Il exprime enfin le souhait de resserrer les liens avec les systèmes éducatifs nationaux, particulièrement avec les universités, afin que celles-ci diffusent le message de l'OIT.
18. *La représentante du gouvernement de l'Inde* note avec satisfaction que le Centre, avec ce plan quinquennal, se dote d'une stratégie de longue haleine. Elle rappelle que les activités du Centre doivent être liées au mandat de l'OIT et, de ce fait, accueille avec satisfaction les cinq nouveaux programmes qui ont pour objectif de renforcer les programmes techniques du Centre et tout spécialement celui portant sur Employment and Skill Development. Elle souligne notamment l'intérêt du programme DELTA qui démontre de l'expertise du Centre dans plusieurs domaines. Concernant les programmes régionaux, elle remarque la tendance croissante à développer des réseaux de bénéficiaires potentiels au sein de chaque région qui gèrent leurs propres besoins, leurs demandes, et développent de nouvelles opportunités et ressources. En conclusion, elle apporte son soutien à l'approche générale envisagée dans le Plan quinquennal du Centre et appuie le paragraphe 98 de ce document.
19. *Mme Coletti* (membre travailleur) souhaite exprimer sa satisfaction pour les informations données par les représentants de la région du Piémont et la ville de Turin. Elle se félicite qu'un engagement clair, documenté et explicite ait été formulé levant ainsi les incertitudes planant sur l'avenir du Centre de Turin. Elle souligne la nécessité et l'importance pour le BIT de renforcer son action, notamment par le développement des ressources humaines et du savoir-faire humain. Elle insiste sur la nécessité de formation du personnel du BIT et recommande à l'ensemble des départements du BIT de suivre l'exemple d'ACTRAV qui a décidé d'utiliser les services du Centre de Turin pour former l'ensemble de son personnel.

20. *Le représentant du gouvernement de l'Ethiopie* remercie le Centre des services qu'il a rendus à son pays et l'encourage à poursuivre dans cette voie. Il exprime sa satisfaction pour l'initiative de l'enseignement à distance mais préconise cependant que le Centre veille à ce que les moyens techniques indispensables à l'utilisation des nouvelles technologies soient accessibles à l'ensemble des pays, notamment les plus défavorisés. Il note que la collaboration avec les programmes focaux du BIT permettra à l'Ethiopie de renforcer le tripartisme. Il souligne l'importance d'établir des priorités pour chaque région et recommande la question du SIDA comme priorité des pays d'Afrique. En conclusion, il donne son appui à l'exercice d'évaluation.
21. *Le Vice-président du groupe gouvernemental* se félicite de la qualité des documents présentés. Il se réjouit des progrès réalisés par le Centre dans tous ses domaines d'activité et souligne particulièrement le niveau de qualité des formations réalisées. Quant à l'avenir, le Vice-président apprécie l'ampleur des perspectives contenues dans le Plan de développement. Il souligne, par la suite, la nécessité de renforcer les activités en matière d'emploi et de développement des entreprises. D'autre part, le Vice-président évoque l'importance d'inclure l'enseignement à distance dans tous les programmes du Centre. Quant à la répartition des ressources financières entre régions, il insiste sur la nécessité de prendre en compte de nouveaux critères. Par ailleurs, le Vice-président salue les initiatives du Centre en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes. Enfin, il approuve la création de formations destinées au personnel du BIT tout en précisant que le siège de Genève devrait financer ces programmes.
22. *La représentante du gouvernement d'El Salvador* remercie les autorités compétentes qui ont permis de concevoir et de mettre en œuvre le programme DELTA, ainsi que les directeurs des programmes régionaux qui ont suivi les priorités des régions. La participation de son pays étant rendue difficile par le coût élevé des formations au Centre de Turin, elle souligne l'importance d'un programme à distance qui permet de faire évoluer les situations locales et de soutenir les réformes engagées par le ministère du Travail.
23. *Le Président* remercie les intervenants et réaffirme son engagement en faveur du développement du Centre. Devant quitter le Conseil, il confie la présidence à M. Anand, porte-parole du groupe employeur.
24. *Le représentant du gouvernement du Portugal* félicite le Directeur et le personnel pour le travail réalisé par le Centre. Sa délégation appuie les trois directions stratégiques développées et souligne tant leur cohérence que leur aspect novateur. Le Portugal se réjouit notamment du renforcement des programmes techniques, de l'innovation DelNet et des activités développées dans le cadre du programme régional pour l'Afrique et du dialogue social. La délégation remarque que le document présenté est un ensemble de lignes directrices nécessitant des éléments complémentaires comme la définition de priorités, des indicateurs de réussite et un calendrier d'action. Le représentant souhaite un renforcement de la politique d'évaluation du Centre et en particulier de l'évaluation de l'impact des formations prodiguées. En conclusion, il réaffirme le soutien de son pays à la mise en œuvre des activités du Centre.
25. *Le représentant du gouvernement du Burkina Faso* félicite la Direction du Centre pour la qualité de son rapport et remercie le Directeur d'avoir suivi les recommandations exprimées par le dernier Conseil. Il approuve le renforcement de la collaboration du Centre avec les structures régionales de l'OIT et encourage une décentralisation accrue. Il demande au Centre de veiller à ce que chaque zone de l'Afrique soit couverte par les programmes de formation.

26. *Le représentant du gouvernement de la Malaisie* souligne que le Centre doit mettre en œuvre des programmes pertinents et d'avenir. Il constate qu'un grand nombre des cours proposés ont une durée d'une semaine et se demande si cela est suffisant à l'apprentissage des connaissances. Il demande que cette remarque soit prise en considération et donne son appui au paragraphe 98.
27. *Le représentant du gouvernement de la Slovaquie* constate avec satisfaction que le Centre a réalisé les objectifs fixés par le second Plan quinquennal de développement. Il se félicite de l'augmentation croissante du nombre de formations et de participants. Il souligne que les directions stratégiques de développement présentées traduisent bien la raison d'être du Centre pour les cinq prochaines années et apprécie la coopération prévue entre les programmes focaux du BIT et les programmes techniques du Centre. Il évoque l'importance, pour les pays d'Europe centrale et orientale, d'avoir des formations dans le domaine des services de l'emploi et de la migration et souhaite que des programmes régionaux «sur mesure» soient proposés.
28. *La représentante du gouvernement du Brésil* s'associe aux félicitations des orateurs précédents sur la qualité des documents présentés et aux interventions du membre employeur du Venezuela et du Vice-président travailleur. Elle souhaite que davantage d'activités soient exécutées au niveau des régions et suggère que tous les cours intègrent une composante droits de l'homme et conventions fondamentales des travailleurs. La délégation apporte son soutien au plan quinquennal.
29. *Le Directeur* remercie les participants au Conseil pour leur soutien. Il assure que leurs interventions inspireront la mise en œuvre du Plan quinquennal et la préparation du Plan d'investissement. Il constate que nombre de questions nécessitent une réponse globale et intégrée de la part du BIT et du Centre, conjointement.
30. Le Conseil approuve le paragraphe 98 du document CC 62/4.

II. Futures dispositions concernant le projet de l'Ecole des cadres des Nations Unies (Deuxième question à l'ordre du jour)

31. *Le Directeur* fait un bref rappel de l'historique du projet d'Ecole des cadres. Il indique que le projet a été confié au Centre de Turin pour une durée de cinq ans venant à expiration le 31 décembre 2000. Cependant, les Nations Unies ont demandé au Centre de prolonger d'un an l'accord en vigueur, ce qui a été accepté par le bureau du Conseil en mars dernier. Il mentionne les annexes au document présenté et notamment le rapport du bureau du Conseil de mars 2000, le rapport de l'équipe d'évaluation et la proposition du Secrétaire général des Nations Unies faite à l'Assemblée générale et qui sera discutée le 9 novembre prochain. Il précise que le Directeur adjoint participera, avec le bureau de correspondance du BIT, à la réunion prévue à New York. Le Directeur demande au Conseil de prendre connaissance de ces documents et de confirmer la décision du Bureau sur cette extension.
32. *M. de Arbeloa* (membre employeur) note la qualité du rapport du Directeur et le rôle de l'Ecole des cadres pour la promotion des valeurs fondamentales de l'OIT au sein du système des Nations Unies. Il souhaite que le Centre de l'OIT demeure pleinement maître de son action et de ses prérogatives.
33. *Le représentant du gouvernement de l'Italie* suit avec intérêt l'évolution du projet de l'Ecole des cadres des Nations Unies. Il réitère son avis favorable à une année supplémentaire et à l'autonomie financière de l'Ecole des cadres. Il recommande qu'une

synergie avec le Centre soit maintenue notamment au niveau logistique et pour le partage des compétences techniques et méthodologiques.

34. *Le Vice-président travailleur* déclare:

Ce document a pour objet de rapporter la position prise par les administrateurs lors de leur rencontre avec le Directeur général et avec le gouvernement italien. Je tiens à rappeler ce que j'ai déjà déclaré, au nom du groupe des travailleurs, au cours de la réunion du bureau du Conseil qui a eu lieu au printemps dernier. Il sera indispensable d'être informé le plus tôt possible des décisions prises par l'Assemblée générale à cet égard. Le groupe tient à souligner énergiquement que le campus a été mis à la disposition de l'OIT et que cet arrangement devrait être maintenu. Le cadre institutionnel tripartite est solidement établi et il est nécessaire de définir clairement les conditions aux termes desquelles les installations et les services du campus seraient mis à la disposition de l'Ecole des cadres.

35. *Le Vice-président gouvernemental* constate que l'Ecole des cadres demeurera sur le campus et encourage une collaboration de plus en plus étroite avec le Centre de Turin. En outre, la perspective de l'autonomie financière de l'Ecole des cadres implique de réfléchir sur la répartition des coûts entre elle et le Centre pour éviter toute conséquence financière néfaste à ce dernier.

36. *Le Directeur* précise que la définition des futurs arrangements sera guidée par les principes définis par le bureau du Conseil.

37. *Le Directeur du projet de l'Ecole des cadres des Nations Unies* confirme que les observations faites par le bureau du Conseil ont déjà été prises en compte. Il déclare que l'Ecole des cadres est une opportunité exceptionnelle pour renforcer la collaboration entre le Centre de Turin et le système des Nations Unies et précise qu'il s'agit d'une occasion majeure de renforcer les activités entre le Centre et l'Ecole des cadres.

38. *Le Directeur du Centre* fait part de la suggestion du représentant du gouvernement de l'Italie qui propose de solliciter les services des auditeurs externes reconnus pour leur impartialité afin de proposer une méthode équitable de répartition des coûts.

39. *Le Président* accueille la proposition mais préconise que le Centre conserve le maximum d'indépendance dans ce processus.

40. Le Conseil prend note du document CC 62/5.

III. Questions de personnel (Troisième question à l'ordre du jour)

41. *Le Président*, selon l'usage, invite le Conseil à entendre la déclaration du Président du Comité du Syndicat du personnel (la déclaration figure en annexe I au présent rapport).

42. *Le Vice-président travailleur* déclare:

Le groupe des travailleurs exprime sa satisfaction en ce qui concerne la récente signature de l'accord sur l'établissement d'un mécanisme de consultation et de négociation collective entre le Centre et le Syndicat du personnel. Le groupe des travailleurs félicite le Directeur pour avoir suivi cette méthode. L'accord prévoit une structure. Le Centre et le Syndicat du personnel auront maintenant à définir les différents sujets qui devraient faire l'objet de

négociations collectives pour la défense des intérêts du personnel du Centre. Le groupe des travailleurs remarque et approuve le fait que cet accord suive une telle méthode et celle qui est actuellement en cours d'élaboration au sein de l'OIT.

43. *M. de Arbeloa* (membre employeur) déclare que ces questions méritent un examen attentif et objectif. Le Centre de Turin est un centre d'excellence qui bénéficie de la contribution de tout le personnel et mérite le respect de la part du BIT et des Nations Unies dans leur ensemble.
44. *Le Président* prend bonne note de la déclaration du président du Comité du Syndicat du personnel et soumet le rapport à l'approbation du Conseil.
45. Le Conseil approuve le paragraphe 8 du document CC 62/6/b et prend note des documents CC 62/6/a et CC 62/6/c.

IV. Rapport du Directeur sur les activités du Centre en 1999-2000 et perspectives pour 2001

V. Rapport sur l'exécution du programme et du budget pour l'exercice en cours (2000) et propositions de programme et de budget pour l'exercice 2001

(Quatrième et cinquième questions à l'ordre du jour)

46. *Le Président* invite le Conseil à examiner conjointement les quatrième et cinquième questions à l'ordre du jour. Il informe les membres du Conseil que l'annexe documentaire 1 du document CC 62/6 (tableau synoptique des prévisions budgétaires pour 2000-2001) a été modifiée, les changements figurant en caractères italiques.
47. *Le Directeur* indique que l'année 1999 est marquée par l'effort d'adaptation du Centre à la nouvelle structure du BIT permettant ainsi une meilleure promotion du travail décent et des quatre objectifs stratégiques de l'Organisation par le Centre. Ce dernier a procédé à un réalignement visant à renforcer ses capacités. En créant un programme d'activités pour les employeurs, un sur le dialogue social, un programme pour la gestion du développement et un autre dédié à la formation par les nouvelles technologies, il a porté à 11 le nombre des programmes techniques et a augmenté leur effectif. D'autre part, il a procédé à une nouvelle répartition des tâches entre programmes techniques et régionaux. Ces derniers ont maintenant pour fonction i) de définir les priorités correspondant aux besoins exprimés par les mandants du Centre, ii) de permettre le développement de réseaux d'appui et de coopération, iii) d'assurer la mobilisation des ressources, et iv) la coordination des activités. Les programmes techniques, quant à eux, sont responsables du développement du contenu des activités, du matériel pédagogique et de la mise en œuvre des formations. Les nouveaux programmes devront, à terme, s'autofinancer. Le Centre tient deux réunions annuelles de programmation, en janvier et en juin, qui permettent de fixer et de suivre la réalisation des objectifs et d'y apporter, si besoin, les mesures correctives. Un effort particulier a été fourni pour la promotion des questions de genre avec la mise en place

d'une unité de coordination. Assistée de points focaux dans chaque programme, son rôle est de définir la stratégie et les modalités de la promotion de l'égalité des chances. Le Directeur souligne que l'ensemble des indicateurs de référence, pour la période considérée, sont en hausse. Parmi ses indicateurs, on peut noter que: i) le nombre des activités au Centre a augmenté, ii) 8 000 participants ont suivi des formations en 1999, iii) le nombre de jours par participant s'est accru grâce surtout à une hausse des activités du Fonds social européen, iv) les formations à distance ont augmenté et devraient doubler en 2001. Le Directeur note, par ailleurs, que le nombre des bourses individuelles diminue en raison de la réduction de leur financement par le PNUD. Le Directeur précise que 70 pour cent des activités du Centre s'inscrivent dans le cadre du mandat du BIT soulignant ainsi la vocation du Centre à servir les objectifs de l'Organisation. Le Directeur donne des informations sur la répartition géographique: i) accroissement des participants de l'Union européenne et de l'Afrique, ii) légère diminution des ressortissants d'Asie en raison de la fin d'un projet important et augmentation du nombre des programmes interrégionaux. La participation des femmes s'est maintenue à un niveau élevé et, si elle est passée de 40 pour cent en 1998 à 37 pour cent en 1999, c'est en raison de la fin d'un important projet consacré aux femmes entrepreneurs au Viet Nam. Le Centre poursuit ses efforts pour assurer une plus grande participation des mandants de l'OIT à ses programmes. La création d'un fonds spécial a permis de financer 20 bourses pour des représentants travailleurs et employeurs dans diverses activités du Centre en 1999 et il est prévu d'en offrir 60 pour l'exercice 2000. Sur le plan de la qualité, l'exercice de qualité totale et la mise en place d'un système d'évaluation élaboré portent leurs fruits. Le Directeur précise que les sources de financement du Centre restent diversifiées. Il note avec satisfaction une augmentation du financement des programmes par les pays bénéficiaires et les succès rencontrés en matière d'appel d'offres qui sont un indicateur positif de la compétitivité technique et des coûts. L'utilisation des nouvelles technologies a progressé de 20 pour cent. Le Directeur rappelle qu'au cours de cet exercice deux pavillons, l'un pour le programme de formation à distance et l'autre pour l'UNICRI, ont été rénovés. Il réitère la volonté du Centre de poursuivre son étroite collaboration avec le projet de l'Ecole des cadres. Sur le plan financier et en dépit des difficultés liées aux fortes fluctuations des taux de change, la situation du Centre reste saine. Pour l'exercice 1999, l'excédent budgétaire s'élève à 248 000 dollars et les prévisions d'équilibre budgétaire devraient être respectées pour l'année en cours.

48. *Le représentant du Commissaire aux comptes* présente son rapport en expliquant que la vérification a été menée en conformité avec les articles 25 à 28 du Règlement financier du Centre et les normes comptables communes du groupe de vérificateurs externes des comptes de l'Organisation des Nations Unies. L'examen des états financiers avait pour objet de vérifier que les dépenses encourues en 1998 correspondent aux finalités approuvées par le Conseil; que les recettes et dépenses ont été comptabilisées conformément aux règles financières et que les états financiers reflètent fidèlement la situation du Centre. Il est heureux de préciser qu'aucune erreur ou lacune n'a été détectée et que, par conséquent, les états financiers font l'objet d'une approbation sans réserve du Commissaire aux comptes. Les résultats de la vérification des procédures financières et des contrôles internes figurent dans le rapport soumis au Conseil. Il précise que l'examen de vérification a porté, en particulier, sur cinq points. Tout d'abord, il note que le Centre a donné suite aux recommandations formulées précédemment en ce qui concerne les procédures de passation des marchés, les questions liées au passage à l'an 2000 et le réexamen du niveau du fonds de roulement; en outre, il a recommandé que tout excédent soit transféré au fonds de fonctionnement. Il rappelle qu'en 1998 il avait attiré l'attention du Conseil sur les écarts significatifs entre les coûts variables de formation inscrits au budget et les frais effectivement encourus. Tout en reconnaissant les difficultés inhérentes aux prévisions budgétaires, il remarque que le Centre n'a pas été en mesure d'expliquer de manière satisfaisante ces écarts. Il suggère qu'à l'avenir le Centre base ses prévisions sur des hypothèses chiffrées. En deuxième lieu, il confirme que la situation financière du

Centre est saine et que les encaisses et dépôts à terme du fonds de fonctionnement ont augmenté de 2 400 000 dollars des Etats-Unis bien que le Centre ait utilisé, au cours de l'année, 1 000 000 de dollars des Etats-Unis du fonds de roulement en attendant de percevoir des contributions. Il note en outre que les pertes de change de 395 000 dollars des Etats-Unis sont dues à la diminution de la valeur des devises européennes et recommande que le Centre envisage la possibilité de percevoir les contributions en dollars des Etats-Unis. Troisièmement, il a examiné les dispositions concernant la gestion de l'Ecole des cadres et recommandé que ses activités soient présentées séparément dans les documents financiers, que le processus de ventilation des coûts fixes soit révisé et que la nécessité d'instituer un compte bancaire distinct soit clarifiée avec l'Organisation des Nations Unies. Quatrièmement, à propos de l'adoption du système Oracle en remplacement du système Informix, il note qu'une série de problèmes est en cours de résolution, et signale sa préoccupation du fait que le Centre est dépendant de consultants externes pour l'exploitation régulière du nouveau système, ainsi que du fait que depuis mars 2000 la réconciliation avec les soldes bancaires n'a pas été effectuée. Enfin, il conseille à la direction du Centre de surveiller le coût du service médical, qui s'est élevé à 230 000 dollars des Etats-Unis en 1999, afin de s'assurer qu'il n'existe pas de solutions externes locales plus efficaces et économiques. Il conclut en remerciant le Directeur, le Directeur adjoint et tout le personnel du Centre pour leur collaboration au cours de cette vérification.

49. *M. M'Kaissi* (membre employeur) se félicite de la clarté des documents présentés qui traduisent l'amélioration des activités du Centre. Il note que les organisations africaines d'employeurs apprécient l'assistance technique apportée par le Centre à leur continent tout en espérant un renforcement de ces initiatives. D'autre part, il souligne le grand besoin des entreprises africaines en matière de formation des cadres pour répondre aux défis de la mondialisation. Cette nécessité concerne particulièrement les petites et moyennes entreprises en matière de formation aux nouvelles technologies et de développement des ressources humaines. Il rappelle que la formation constitue un investissement indispensable à la création d'emplois, elle-même nécessaire à la stabilité et à la paix sociale. Par ailleurs, il relève le besoin des organisations d'employeurs d'améliorer leurs capacités de dialogue social. En outre, il indique que la promotion de l'esprit d'entreprise est indispensable pour atteindre l'objectif du travail décent. Enfin, il exprime le souhait d'une collaboration plus étroite entre le Centre et ACT/EMP dans la définition des activités de formation et dans le choix des participants, tout en poursuivant la coopération avec l'Organisation internationale des employeurs.

50. *Le Vice-président travailleur* déclare:

Pour commencer, et au nom du groupe des travailleurs, je tiens à féliciter le Directeur pour son rapport d'ensemble et à rappeler que notre groupe considère que les questions de l'éducation et de la formation revêtent une importance cruciale dans la perspective de l'exécution du mandat de notre Organisation. Je commenterai donc les tendances générales qui se dégagent des documents actuels, et je demanderai à mes collègues d'intervenir ultérieurement dans la discussion pour apporter des commentaires spécifiques concernant la nature et la qualité des programmes dans des régions et secteurs différents. Le groupe des travailleurs constate avec satisfaction que – contrairement à ce qui avait été prévu dans le passé – le présent rapport indique que le nombre total des activités et des participants, aussi bien à Turin que sur le terrain, s'est considérablement accru en 1999, cependant que la présence de la formation individuelle demeurerait stable et que les programmes d'enseignement à distance connaissent un développement très marqué. Même si ce phénomène a résulté, pour l'essentiel, des activités de formation en relation avec le Fonds social européen, et n'a donc bénéficié qu'à une seule région, il démontre la nature dynamique de cette structure et sa capacité de réagir de manière positive et rapide à des besoins divers dans notre champ

d'action: ce faisant, elle apparaît véritablement comme un centre d'excellence. En ce qui concerne les différents secteurs étudiés par le rapport, nous espérons qu'ils seront présentés l'année prochaine de manière homogène au regard des quatre objectifs stratégiques (normes, emploi, protection sociale et dialogue social) et des deux thèmes transversaux (égalité des sexes et développement) de l'Organisation. Le groupe des travailleurs aimerait également voir figurer dans le rapport du Directeur des données détaillées sur la participation des travailleurs/employeurs aux diverses activités de formation du Centre, ainsi que des informations plus précises sur le profil du groupe cible invité au Centre. En ce qui concerne les sources de financement, le groupe des travailleurs aimerait recevoir des informations plus précises sur les projets financés par l'Union européenne (2,8 millions de dollars), par l'Italie (3,6 millions de dollars), ainsi que d'autres grands projets couverts par le fonds fiduciaire (3 millions de dollars). Sur le plan plus spécifique des projets financés par l'Union européenne, nous aimerions savoir s'il s'agit d'une contribution directe ou si les fonds ont été fournis par l'intermédiaire du ministère du Travail italien, et quelles pourraient être les différentes implications de ces deux méthodes. Si nous essayons empiriquement de regrouper les activités organisées au Centre selon les quatre grands secteurs de l'action de l'OIT, nous remarquons la prédominance absolue du secteur de l'emploi dans l'exécution des différents projets, bien au-delà des données présentées dans le graphique D de la page 9, où 52 pour cent des jours-participant par secteur de formation en 1999 sont classés dans la catégorie «emploi et marché du travail». Ce que l'on percevait empiriquement est ensuite confirmé par la lecture d'un document préparé pour l'actuel Conseil d'administration, mais pour un Comité différent (document GB.279/TC/1, paragr. 200): «En 1999, le Centre a réorganisé son département de la formation afin d'assurer une plus grande cohérence entre les programmes de formation et de renforcer leur adéquation aux objectifs stratégiques de l'OIT. En 1999, le nombre des participants par objectif stratégique était le suivant: Objectif stratégique n° 1 – 518; Objectif stratégique n° 2 – 4 888; Objectif stratégique n° 3 – 285; Objectif stratégique n° 4 – 706; Programme intersectoriel – 1 044; Ecole des cadres des Nations Unies – 629.» Si nous considérons avec certitude les différents aspects de l'emploi comme décisifs pour la concrétisation du paradigme de «travail décent» et inhérents à la nature même du Centre de formation, nous sommes également convaincus que les fondations de l'édifice sont enracinées dans l'ensemble des secteurs et des thèmes transversaux et que cette répartition ne permet certainement pas à tous les secteurs de bénéficier de l'attention nécessaire. L'objection que l'on opposera probablement à notre point de vue est que la grande majorité de ces programmes sont «conçus sur mesure ou orientés par les donateurs», et qu'ils répondent donc à des demandes spécifiques de la communauté des organisations ou des donateurs. Le point sur lequel nous tenons à mettre l'accent est que – même lorsque nous préparons des propositions en nous conformant à un mandat – l'auteur du travail «sur mesure» a la possibilité d'influer sur la nature du produit final et sur les types de décisions qui seront prises tout au long de son exécution. Il est par exemple d'une importance fondamentale de proposer un éventail d'activités offrant la possibilité de cibler des réalités diverses. Ainsi pourquoi tous les projets relatifs à la promotion des coopératives ont-ils disparu de la liste des activités du Centre? Nous sommes convaincus – en particulier lorsqu'on examine le secteur informel et les micro-entreprises – que le modèle coopératif peut être d'une grande utilité pour les différents acteurs, et nous aimerions que le Centre s'engage résolument dans ce domaine. De plus, il est réellement préoccupant que nous ne favorisions pas plus souvent une approche intégrée: par exemple, lorsque l'on discute de la promotion et du soutien des micro-entreprises et des petites et moyennes entreprises, les thèmes mis en exergue en matière de développement de l'entreprise (p. 15) ne font jamais référence aux normes du travail, comme si leur application n'était pas de nature à contribuer à la durabilité du secteur privé. Une fois encore, nous tenons à souligner que nous ne sommes pas là pour promouvoir n'importe quel type d'emplois, mais des emplois qui respectent les droits de l'homme fondamentaux, y compris les droits syndicaux. Notre groupe accueille favorablement le

Programme sur les normes internationales du travail et les droits de l'homme, d'ampleur plus limitée mais d'une importance cruciale, et il a la satisfaction de constater que «presque toutes les activités organisées sont tripartites»: nous sommes également satisfaits de savoir que nous devrions être en mesure, au cours de l'année actuelle, de conduire davantage d'activités dans ce domaine. Il importe de rappeler que le Centre est le lieu idéal pour l'élargissement de la connaissance de toutes les normes de l'OIT, et notamment dans leurs rapports avec les différents programmes de formation (santé et sécurité, sécurité sociale, normes sectorielles, migration, etc.). En ce qui concerne les activités du Fonds social européen, nous avons la satisfaction de noter qu'elles ont été reconduites pour l'année 2000 et que certaines d'entre elles se prolongeront au-delà de celle-ci (p. 64). Nous répétons une fois encore ce que nous avons souvent déclaré quand de nouvelles activités ont été introduites au Centre: il importe de s'assurer que ces projets sont en cohérence avec le mandat de l'OIT et qu'ils intègrent dans leurs programmes d'études des activités de formation sur les droits fondamentaux au travail. Et cela doit, bien entendu, se vérifier aussi pour les activités déjà établies!

Le groupe des travailleurs tient à exprimer sa déception en ce qui concerne la diminution de la participation des femmes à la formation par rapport à l'année 1998. Il est vrai qu'en valeur absolue le nombre des femmes a augmenté (de 2 473 à 2 991), mais il n'est pas moins vrai que leur pourcentage est passé de 39,3 pour cent en 1998 à 37 pour cent en 1999.

En outre, le rapport nous apprend que «42 pour cent des participants aux activités du Fonds social européen étaient des femmes» (p. 39), soit un pourcentage très supérieur à la moyenne. Cela signifie que, si l'Union européenne n'avait pas décidé de réaliser ces programmes, ce taux de participation serait même descendu beaucoup plus bas! Le tableau 6, p. 9 (dont on appréciera qu'il fournisse des données détaillées sur l'intégration de l'égalité des sexes), indique également une distribution inégale entre les différentes régions des programmes ciblés sur les femmes. Puisque le rapport indique que les activités du Centre international de formation en matière d'égalité des sexes s'adressaient aussi bien aux femmes qu'aux hommes (p. 13), il serait également intéressant de connaître le pourcentage des hommes qui ont participé à ces programmes. De manière générale, nous avons besoin de disposer de données détaillées indiquant très clairement le nombre des femmes qui ont pris part aux différentes activités de formation au siège et sur le terrain et de nous préoccuper plus spécifiquement des régions et des programmes qui restent à la traîne. Le Centre devrait avant tout continuer d'amplifier son travail et ses initiatives dans le secteur de l'égalité des sexes. Ce secteur spécifique devrait poursuivre son développement en matière d'offre de formation spécialisée sur l'égalité des sexes, et être également utilisé pour la mise en œuvre du Plan d'action de l'OIT sur l'intégration de l'égalité des sexes. De plus, le Centre devrait renforcer son engagement en faveur de l'intégration de l'égalité des sexes dans tous les programmes d'études et accorder davantage d'importance aux questions d'égalité des sexes en ce qui concerne les instruments de recherche et de formation. Nous sommes également convaincus qu'il conviendrait de renforcer les programmes portant sur la sécurité sociale, les conditions de travail et la santé et la sécurité au travail, ainsi que sur les relations professionnelles et l'administration du travail, puisqu'il s'agit là de secteurs décisifs pour l'établissement du paradigme de «travail décent». Le groupe des travailleurs approuve la mise en œuvre du programme DELTA et le lancement de nouveaux projets dans le secteur de l'enseignement à distance. A cet égard, nous exprimons notre pleine approbation de l'étroite coopération avec le Programme pour les activités des travailleurs et de l'appui qui sera apporté à l'élaboration d'un nouveau logiciel (recueil de cours) adapté aux pays en développement. Nous tenons également à souligner la nécessité de fournir des publications et du matériel de formation dans différentes langues pour diffuser le message de l'OIT parmi ses mandants. De manière générale, nous tenons à souligner ce que nous présenterons ensuite dans notre document sur le III^e Plan de

développement: la nécessité d'intégrer les orientations de politique générale de l'OIT dans l'élaboration des programmes d'études en établissant une liaison constante entre le Centre et les différents départements et les programmes focaux à Genève. Les responsables régionaux du Centre devraient travailler en relation étroite avec les bureaux régionaux de l'OIT afin d'élaborer une stratégie de mise à disposition de services de formation de haute qualité sur le terrain, mais aussi de préparer à la réussite les futurs participants aux cours de Turin. Enfin, il est essentiel que le prochain rapport contienne des informations spécifiques et aisément lisibles sur le nombre des activités qui présentent une structure tripartite, le nombre exact des travailleurs et des employeurs qui participent à ces activités, ainsi que les programmes techniques ou objectifs stratégiques dans lesquels sont menées de telles activités. Ces données complémentaires faciliteront considérablement l'évaluation efficiente de la qualité de la formation offerte par le Centre, ainsi que du niveau d'intégration des quatre objectifs stratégiques de l'OIT. L'année 2001 sera particulièrement importante pour le Centre pour deux raisons: 1) Ce sera le début du III^e Plan de développement quinquennal; 2) Le Comité pour la coopération technique du Conseil d'administration procédera, lors de sa session du mois de mars, à une évaluation de tous les programmes de formation de l'OIT, y compris ceux du Centre. C'est pourquoi nous suggérons au Directeur général et au Directeur du Centre de réunir conjointement les membres du Comité de formation à la gestion et du Comité de formation syndicale, éventuellement au cours de la session de mars du Conseil d'administration, afin de procéder à une première évaluation de l'application des principes directeurs conçus pour la période quinquennale.

Au sujet du document CC 62/1/Add.1, le groupe des travailleurs accueille avec satisfaction l'établissement d'un contrat à durée indéterminée pour deux professionnels supplémentaires (de 25 à 27); nous notons avec la même satisfaction l'existence d'un plan visant à réduire l'utilisation généralisée des contrats à durée déterminée. En ce qui concerne les centres de perfectionnement (organisés par le Département du personnel pour servir de base à l'exécution de la politique du personnel), le groupe des travailleurs est convaincu de la nécessité d'appuyer ces centres par des actions de formation concrètes dans des secteurs techniques spécifiques (par exemple la technologie de l'informatique). Nous avons l'impression que l'on ne s'est pas assez préoccupé, jusqu'à présent, d'apporter un appui au personnel sur le plan des nouvelles compétences techniques ou de gestion liées à l'introduction de nouveaux systèmes d'information comme Oracle ou au développement de l'enseignement à distance. La responsabilité de la formation ne peut dépendre de la seule motivation individuelle, car elle doit être enracinée dans une offre de formation appropriée élaborée par le Centre: le personnel doit être capable de répondre aux nouveaux profils d'emplois qui seront exigés dans un proche avenir. Un commentaire final aura pour objet l'urgente nécessité de se demander comment pourraient être revues les conditions matérielles de travail dans les locaux (nous avons noté l'absence de filtres devant les écrans d'ordinateurs, l'existence de fauteuils et de tables qui ne répondent pas aux critères ergonomiques, et la nécessité de diverses autres améliorations).

Au sujet du document CC 62/1/Add.2, le groupe des travailleurs a pleinement conscience du montant impressionnant des ressources qui seront nécessaires dans un proche avenir pour la rénovation des locaux du Centre (y compris les points mentionnés ci-dessus). Nous saurions gré au Directeur de bien vouloir nous donner des informations complémentaires, prenant en compte l'importante déclaration qui a été présentée hier par le représentant de la ville de Turin pour le long terme, mais aussi en ce qui concerne des besoins plus urgents.

Au sujet du document CC 62/1/Add.3, ayant pris note des différentes déclarations financières, le groupe des travailleurs tient à commenter quelques points intéressants qui se dégagent du rapport du Commissaire aux comptes.

Tout d'abord, nous approuvons la recommandation formulée dans le paragraphe 13, relative à la clarification de l'estimation des prochains budgets sur la base d'un ensemble unique d'hypothèses quantifiées, ce qui aidera non seulement l'administration, mais aussi le Conseil, à avoir une vision plus claire des dépenses. Sur le paragraphe 17, le groupe des travailleurs appuie la proposition, formulée par le Commissaire, de transfert au fonds de fonctionnement de toutes les sommes dépassant le niveau fixé. Le Conseil devrait également se demander comment pourront être mises à la disposition du Centre les ressources financières nécessaires pour appuyer le III^e Plan de développement. De même, en ce qui concerne les paragraphes 23 à 25, nous appuyons la proposition de divulgation séparée de l'information concernant l'Ecole des cadres.

Paragraphe 26 – Le groupe des travailleurs observe qu'il y a eu un défaut de planification et de formation du personnel en ce qui concerne la mise en œuvre du nouveau système d'information pour la gestion. En ce qui concerne la nomination éventuelle d'un administrateur du système/des données, le groupe considère que le Centre devrait d'abord se tourner vers les ressources humaines internes afin de pourvoir ce(s) poste(s). Paragraphe 26. A propos du fonds de développement, le groupe des travailleurs note avec préoccupation qu'une part importante du fonds de développement n'a pas été dépensée et aimerait recevoir des informations qui lui permettraient de mieux comprendre la situation actuelle. Le groupe des travailleurs suggère également que le fonds d'amélioration du campus (paragr. 36) soit revu et renégocié dans le cadre de la restructuration du campus, ainsi que de l'entretien des locaux. Paragraphe 43 – Le groupe des travailleurs tient à rappeler qu'il a toujours soutenu l'idée de faire procéder à des études sur les coûts réels de l'appui apporté à l'Ecole des cadres à l'intérieur du Centre et se félicite de ce que des études de cette nature soient maintenant en cours.

Rapport sur l'exécution du programme et du budget pour l'exercice en cours et propositions pour 2001 – En ce qui concerne les propositions relatives aux futures disponibilités financières, le groupe des travailleurs se réfère aux commentaires formulés dans le rapport du Commissaire aux comptes, ainsi qu'à ceux qui seront faits dans le paragraphe 3, qui examine le III^e Plan de développement. Nous considérons qu'il serait extrêmement utile que le Conseil puisse disposer, dans l'avenir, d'un graphique permettant de comparer les dépenses des dernières périodes quinquennales, afin d'établir des comparaisons entre les données. Ces remarques formulées, nous approuvons le point de décision du paragraphe 17.

51. *La représentante du gouvernement des Etats-Unis* signale que l'écart constaté entre le système bancaire et le système comptable du Centre devrait être examiné. Elle exprime ensuite son plein appui à la séparation réalisée entre l'état financier du Centre et l'état financier de l'Ecole des cadres des Nations Unies. D'autre part, elle se félicite du processus d'évaluation mis en œuvre par le Centre. Elle apprécie les informations incluses dans le rapport du Directeur concernant cette question. Toutefois, elle considère important de mieux envisager l'impact des formations du Centre dans les différents pays bénéficiaires. Enfin, elle remercie l'ensemble du personnel du Centre pour son accueil chaleureux.
52. *Le représentant du gouvernement du Portugal* remercie l'ensemble de l'équipe du Centre pour la clarté des rapports fournis et pour son travail au cours des années 1999-00. Il se félicite de la pertinence des activités du Centre par rapport aux quatre objectifs stratégiques du BIT. Ce résultat est d'autant plus remarquable que le Centre doit également tenir compte des exigences du marché concurrentiel de la formation internationale. D'autre part, il se réjouit de la croissance du volume global des activités. Il apprécie également la capacité d'innovation du Centre, particulièrement notable au sein de la famille des Nations Unies. Plus précisément, il souligne la décentralisation réalisée auprès des acteurs locaux

ainsi que la systématisation des mesures d'évaluation des activités. Enfin, il se félicite du développement des formations réalisées en langue portugaise et il indique que son gouvernement est disposé à mettre en œuvre une coopération globale avec le Centre pour soutenir cette initiative.

- 53.** *La représentante du gouvernement de l'Inde* se félicite de la qualité des documents fournis concernant les points 1 et 2 de l'ordre du jour. Elle remercie la ville de Turin pour son soutien financier et se réjouit de l'excellence des activités du Centre. Elle remarque que le nombre de participants aux activités du Centre provenant de l'Asie et du Pacifique a baissé au cours de l'année 1999. Elle souligne que la zone Asie-Pacifique constitue la région la plus peuplée de la planète. Elle souhaiterait connaître les causes de cette baisse. Elle est disposée à collaborer avec le Centre pour y apporter des solutions. Par ailleurs, elle met l'accent sur la nécessité de renforcer les activités opérationnelles en faveur de l'emploi. Elle précise également que, dans une économie mondialisée où les conditions de travail changent rapidement, la formation continue constitue un enjeu essentiel. D'autre part, elle indique que l'économie indienne dépend, pour une large part, des petites entreprises. Elle serait donc très intéressée à ce que l'Inde soit davantage impliquée dans les formations relatives au développement des petites entreprises. Elle exprime sa satisfaction quant au soutien de l'OIT en matière de formation et de requalification des travailleurs en Inde. Elle souhaiterait une coopération plus structurée dans ce domaine et espère que les discussions de juin 2000 entre le ministre du Travail et le Centre de Turin aboutiront à des résultats concrets et à un appui à l'Institut national du travail V.V. Giri.
- 54.** *Le représentant du gouvernement de la Slovaquie* remercie le Centre pour la qualité des documents fournis et se déclare satisfait de l'amélioration tant quantitative que qualitative des formations réalisées. Il appuie entièrement la proposition du Président par intérim de mieux intégrer les activités du Centre avec les objectifs stratégiques du BIT. Par ailleurs, il indique que le groupe régional des Etats membres de l'Europe centrale proposera, lors de la Commission de la coopération technique du Conseil d'administration, le 9 novembre, un plus grand engagement du Centre dans la réalisation des accords-cadres bilatéraux entre l'OIT et ses différents membres pour les assister dans le processus d'adhésion à l'Union européenne. D'autre part, il souligne que les pays d'Europe centrale souffrent particulièrement du problème du chômage. L'aide du Centre de Turin sur ce point serait très utile. Plus précisément, il souhaiterait un renforcement des formations en matière de stratégie d'emploi au niveau local, de développement des petites et moyennes entreprises et d'intégration des femmes et des handicapés dans le marché du travail. Enfin, il se déclare convaincu que l'harmonisation des activités du Centre avec les quatre objectifs stratégiques du BIT renforcera leur impact.
- 55.** *M. de Arbeloa* (membre employeur) se félicite des améliorations présentées dans le document et souhaite les voir se concrétiser pleinement. Il note que la séparation des comptes entre l'Ecole des cadres des Nations Unies et le Centre pourrait constituer l'amorce d'une séparation totale entre les deux organes. Il rappelle que l'ensemble de la structure du Centre doit demeurer à la disposition du Centre de l'OIT. D'autre part, il remercie les bailleurs de fonds pour leur générosité, et tout particulièrement l'Italie. A ce propos, il s'interroge sur le montant de la contribution des autres pays développés. Par ailleurs, il souhaiterait disposer d'informations détaillées sur les activités futures du secteur des activités pour les employeurs au sein du Centre. En ce qui concerne les activités du Centre, il souligne que celles-ci ne doivent pas seulement se concentrer sur les questions du chômage et du secteur informel mais qu'elles doivent également promouvoir la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Enfin, il s'interroge sur l'exactitude, dans la version espagnole du document, du terme «Resultado de explotación».

56. Le représentant du gouvernement de l'Italie se félicite de la stabilité financière atteinte par le Centre ainsi que de l'équilibre maintenu entre le respect des objectifs de l'OIT et l'adaptation aux besoins du marché de la formation internationale. Il souligne, en outre, que le Centre a su décentraliser ses activités sans pour autant négliger les formations se déroulant à Turin. Il apprécie également la collaboration entretenue avec le monde académique tant italien qu'étranger. Il mentionne notamment la coopération réalisée avec les universités espagnoles pour le développement local et celle avec les universités italiennes en matière de propriété intellectuelle et de relations industrielles. D'autre part, il évoque le programme de formation Universitas consacré à la gestion du développement pour lequel l'Italie apporte une contribution de 7 millions de dollars. Dans ce cadre, le Centre de Turin pourrait promouvoir le concept de travail décent en diffusant les expériences réussies de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.
57. *La représentante du gouvernement de la France* remercie le Centre de Turin pour la qualité des documents fournis et approuve l'intégration des activités du Centre dans le cadre des quatre objectifs stratégiques du BIT. Elle souhaite que les rapports financiers contiennent des budgets de programmes permettant de connaître avec précision l'allocation des fonds versés par les différents donateurs. Par ailleurs, elle apprécie l'importance accordée à l'évaluation des activités de formation du Centre.
58. *M. Glele* (membre employeur) remercie le Directeur et toute l'équipe du Centre et exprime sa satisfaction pour le travail et la qualité des documents fournis. Il souhaite que soit précisée la notion d'apprentissage et attire l'attention du Conseil sur le rôle que pourrait jouer le Centre dans la prévention du fléau du SIDA.
59. *La représentante du gouvernement d'El Salvador* félicite le Directeur pour la clarté et la précision des rapports présentés. Elle se réjouit du développement des programmes de formation à distance dont le ministre du Travail de son pays avait indiqué l'importance lors de la 61^e session du Conseil du Centre. Elle espère qu'El Salvador pourra bénéficier de ces programmes dans un proche avenir. Enfin, elle réitère l'engagement du ministre du Travail à collaborer toujours plus avec les différents organes de l'OIT.
60. *Le Vice-président employeur* note la sous représentation de l'Asie du Sud au sein de l'équipe des formateurs et souhaite que l'expertise importante existant dans cette région soit mieux utilisée.
61. *Le Président* recommande la réduction des délais de recouvrement et propose que les commissaires aux comptes, dans leur rapport, dressent un état des contributions reçues et à percevoir. Il relève l'importance d'une répartition géographique équitable au sein du personnel mais précise que ces questions doivent être laissées à l'appréciation du Centre. Il invite le Directeur à répondre aux questions des membres du Conseil.
62. *Le Directeur* remercie le Président, les membres du Conseil pour l'expression de leur appréciation et les auditeurs pour leur contribution. Il assure le Conseil que le Centre met tout en œuvre pour donner suite à leurs suggestions. En ce qui concerne l'infirmerie, les coûts ont déjà été réduits et la suppression de ce service ne permettrait pas d'accueillir les participants dans des conditions satisfaisantes. En réponse aux demandes du Vice-président travailleur, il précise que le Programme pour le Fonds social européen est financé par le ministère du Travail italien, utilisant pour moitié ses fonds propres et pour le reste des fonds de l'Union européenne. Le Directeur précise que l'évolution de ce programme ne remet pas en cause la vocation du Centre au service du développement et qu'il reste vigilant sur les équilibres géographiques. Il accueille favorablement la proposition visant à inclure dans le rapport les données relatives à la participation des travailleurs et des employeurs aux activités du Centre. Il est favorable à un accroissement des activités en matière de coopératives et est convaincu du rôle essentiel des membres du Conseil pour

inciter tous les départements techniques du BIT à faire un usage approprié du Centre. D'autre part, pour les actions relatives au secteur informel, il souligne que plusieurs programmes du Centre ont déjà intégré cette problématique dans leurs curricula. Ces efforts seront poursuivis. En application des objectifs stratégiques du BIT, le Centre considère que les programmes de création d'emplois sont indissociables de la promotion du travail décent. C'est pourquoi le programme technique pour le développement des entreprises organise régulièrement des formations sur les normes internationales du travail et la productivité, le travail décent dans le secteur informel et promeut la prise en compte de la dimension sociale lors des restructurations d'entreprises. Quant à la participation des femmes, les fluctuations sont principalement dues à la fin d'un certain nombre de projets spécifiques aux questions de genre. Il rappelle que cette participation a connu une augmentation significative et que le Centre intensifiera ses efforts pour l'accroître. Le Centre contribue à la réalisation de la stratégie du BIT en matière de questions de genre. Lors de la prochaine session du Conseil du Centre, des chiffres détaillés seront fournis sur les répartitions hommes/femmes dans les activités. En réponse aux questions concernant la mise en place du système de gestion intégrée, le Directeur indique que des avis extérieurs et qualifiés ont confirmé la justesse des choix effectués et précise que les difficultés rencontrées sont provisoires et maîtrisables. Une stratégie a été définie pour une meilleure application du système Oracle, prévoyant un plan qui établit: i) les priorités selon lesquelles les difficultés rencontrées seront résolues; ii) le recrutement, sur le budget 2001, d'un spécialiste des bases de données; et iii) la formation des personnels au nouveau système. La mise en place du système de gestion intégrée Oracle explique également le retard pris dans la réconciliation des différents comptes, tâche qui doit être régulièrement effectuée. Le Directeur exprime sa reconnaissance au Directeur général qui a attiré l'attention des autorités italiennes sur la nécessité de mettre aux normes les structures du campus en matière de sécurité. Il remercie le gouvernement italien et la ville de Turin pour leur concours qui permettra de remplacer la centrale électrique et de moderniser les moyens de prévention contre les incendies. Il se félicite que l'organisation des Jeux olympiques à Turin permette l'allocation de crédits supplémentaires. Un plan directeur, reflétant les besoins du Centre, sera soumis aux autorités italiennes dans un mois. Quant au financement des plans de développement, il rappelle que le premier plan avait été financé par l'annulation d'un prêt et que les excédents budgétaires des années précédentes ont permis de couvrir le second. Des propositions seront faites au Conseil pour couvrir le financement du troisième plan réduit à quatre ans en raison de la prolongation du plan d'investissement 1995-1999. Les auditeurs seront consultés sur ces mesures. D'autre part, le Directeur remercie le gouvernement du Portugal pour ses engagements en faveur d'un accroissement des activités pour les pays d'Afrique lusophone. Il exprime sa reconnaissance au gouvernement de la Slovaquie pour sa volonté d'associer le Centre aux actions du BIT en faveur de l'accession à l'Union européenne des pays d'Europe centrale. Par ailleurs, la présence du projet de l'Ecole des cadres des Nations Unies sur le campus constitue un atout pour la diffusion des normes de l'OIT, et les synergies dans les programmes doivent être renforcées. Les rapports entre le Centre et le projet de l'Ecole des cadres doivent être fondés sur l'équilibre et la réciprocité. Il informe les membres du Conseil que le nouveau programme pour les employeurs débutera dans une semaine et qu'il aura pour principale fonction de contribuer au renforcement des organisations d'employeurs. En réponse aux commentaires de la représentante du gouvernement de la France concernant les financements français alloués au BIT pour la réalisation des quatre objectifs stratégiques, il précise que les composantes de formation seront négociées entre le Centre et le siège et qu'il n'était pas possible de les prévoir dans les documents soumis. En matière de lutte contre le SIDA, fléau affectant particulièrement le continent africain, plusieurs activités sont en préparation au sein du Centre.

- 63.** Le Conseil approuve le paragraphe 17 du document CC 62/2 et prend note des documents CC 62/1, CC 62/1/Add.1, CC 62/1/Add.2, CC 62/1/Add.3 et CC 62/2/Add.1.

VI. Rapports du Comité de la formation à la gestion et du Comité de la formation syndicale (Sixième question à l'ordre du jour)

64. *Le Président*, en l'absence du porte-parole du Comité de la formation à la gestion, invite le Conseil à prendre note de son rapport.

65. *Le porte-parole du Comité de la formation syndicale* présente son rapport:

Le groupe des travailleurs tient à exprimer sa satisfaction pour la manière dont le Programme pour les activités des travailleurs a été exécuté au cours des années passées. Considérant les délibérations des comités qui sont ici soumises pour information, nous tenons à rappeler les secteurs essentiels sur lesquels un consensus s'est dégagé en faveur de l'amélioration de l'exécution des tâches futures, outre l'excellente liste d'activités prévues pour la biennie 2000-2001: a) nécessité d'accroître la participation des travailleurs aux cours de formation générale et à l'Ecole des cadres des Nations Unies; b) renforcement des liens entre le Programme pour les activités des travailleurs à Turin et l'ACTRAV à Genève, par l'intermédiaire du Comité éducatif récemment créé; c) appui explicite du Programme au processus d'intégration du Centre dans l'OIT; d) poursuite de l'élaboration d'outils de formation sur CD-ROM ou sur Internet et conception d'outils de formation pour l'enseignement à distance; e) intégration continue des spécialistes d'ACTRAV dans les équipes multidisciplinaires afin d'améliorer les processus de: i) définition des besoins de formation régionaux et des programmes d'études appropriés; ii) diffusion des cours; iii) meilleure évaluation des objectifs à long terme du programme; f) développement de l'enseignement à distance dans le cadre du Programme, avec la mise en place de nouveaux services de formation pour l'organisation des travailleurs, avec des technologies de la conception appropriées; g) participation accrue des travailleurs au programme technique consacré à l'emploi; h) poursuite de la mise en place de cours syndicaux sectoriels à l'intention des secrétariats professionnels internationaux, avec des programmes d'études nouveaux et en relation avec des régions spécifiques; i) extension aux comités de femmes de l'envoi des lettres d'invitation destinées aux organisations de travailleurs, afin de tendre vers l'égalité des sexes lors de la sélection des participants; j) focalisation sur un processus de formation permanente du personnel.

66. *M. de Arbeloa* (membre employeur) remercie le Directeur pour l'ensemble des réponses qu'il a apportées et se félicite du rapprochement entre le siège du BIT et le Centre de Turin. Il accueille avec satisfaction la nomination du responsable du programme destiné aux employeurs.

67. *Le Président* rappelle qu'une réunion fructueuse a eu lieu le 23 juin dernier, entre les représentants des employeurs et des travailleurs, pour définir leurs intérêts communs et les lignes de développement pour les nouveaux programmes. Il souhaite que ce type de consultation en Comité mixte soit examinée car elle permet un engagement de tous les acteurs et une collaboration constructive.

68. *Le Vice-président travailleur* rappelle que son groupe est prêt à examiner ces propositions avec attention. Il propose que la réunion du Comité mixte se tienne plus tôt dans l'année pour en assurer une plus grande efficacité.

69. Le Conseil prend note des documents CC 62/3/a et CC 62/3/b.

VII. Autres questions (Septième question à l'ordre du jour)

Rapport de la Commission du programme, du budget et de l'administration

70. *Le Président* explique que le rapport de la présente session (62^e) du Conseil sera mis à la disposition de la Commission du programme, du budget et de l'administration à Genève à partir du 7 novembre 2001.
71. Le Conseil donne mandat au Président d'approuver le texte du rapport de cette 62^e session et de la soumettre à la 281^e session du Conseil d'administration du BIT par l'intermédiaire de la Commission du programme, du budget et de l'administration.

VIII. Date et lieu de la prochaine session (Huitième question à l'ordre du jour)

72. *Le Président* propose que la date de la 63^e session du Conseil soit déterminée, comme de coutume, par le bureau du Conseil et qu'il se tienne avant le Conseil d'administration du BIT.
73. *Le Vice-président travailleur* attire l'attention du Conseil sur le fait que la réunion de l'IPEC coïncidait, cette année, avec le Conseil du Centre et demande que l'on s'assure, au moment de fixer la date de la prochaine session du Conseil du Centre, de la disponibilité de ses membres.

Turin, le 6 novembre 2000.

Annexe I

Déclaration du Président du Syndicat du personnel du Centre international de formation de l'OIT à Turin au Conseil du Centre (2 novembre 2000)

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

La présence de la plus haute autorité du Centre nous offre une excellente occasion d'exprimer notre sentiment sur l'avenir du Centre, sur le modèle d'institution que nous souhaiterions qu'il soit et sur le rôle qui revient aux travailleurs dans la poursuite du but commun.

La conjoncture historique est significative. Un millénaire se termine et un nouveau siècle commence; la mondialisation, le développement de l'informatique et des communications nous rapprochent du village global de McLuhan et accordent une place plus importante au savoir et aux connaissances, qui sont les matières premières du Centre. Parallèlement, nous entamons un nouveau Plan de développement, avec la pleine application du processus de réaligement et l'apogée d'une phase de croissance et de maturité qui se traduira, au cours des cinq prochaines années, par le départ à la retraite de 40 pour cent du personnel de la catégorie des services organiques et de 20 pour cent du personnel des services généraux.

Il s'agit donc d'un moment de grande importance: ce que nous serons à même de prévoir, préciser et définir aujourd'hui marquera le destin du Centre au long de sa vie future. De notre imagination et de notre capacité créatrice dépendra notre capacité de répondre avec efficacité aux défis du XXI^e siècle. Nous avons confiance en l'avenir.

Nous avons suivi avec un très grand intérêt le pas qu'a franchi le BIT d'un point de vue qualitatif en reconnaissant que sa mission est «d'améliorer le sort de chaque être humain dans le monde du travail» et que son «but fondamental est que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité». Nous voulons apporter notre contribution à la réalisation de ces objectifs, car nous nous sentons en union avec cette nouvelle conscience sociale qui exige un travail décent et une vie meilleure pour tous les êtres humains.

Nous partageons la pensée de Domingo de Masi qui nous dit que «le nouveau défi qui marquera le XXI^e siècle est celui d'inventer et de diffuser une nouvelle organisation, capable d'élever la qualité de la vie et du travail, une organisation qui tienne compte de la force silencieuse du désir d'atteindre le bonheur».

A l'instar de Fukuyama, nous pensons que «notre expérience réside dans la grande capacité de la nature humaine de reconstruire l'ordre social. De ce processus de reconstruction dépend que la flèche de l'histoire soit dirigée vers le haut».

Nous pensons, comme le Petit Prince d'Antoine de Saint-Exupéry, qu'il ne faut pas oublier que nous sommes ici pour contribuer à améliorer la qualité de vie de tous les êtres humains, et que, dès lors, nous devons nous investir totalement dans cette tâche. Et ainsi nous aussi nous aurons des étoiles comme personne n'en a, des étoiles qui savent rire.

En notre qualité de principal instrument de formation de l'OIT, nous devons faire comprendre à la communauté globale que, sans investissement en potentiel humain, les investissements en capital ne suffisent pas à augmenter la productivité et que, dans le monde d'aujourd'hui, la compétence est la rivalité entre les qualités de la main-d'œuvre.

Si la promotion d'une nouvelle culture implique un changement de comportement, le développement de capacités et la création de compétences, nous ne devons pas oublier que tout changement de comportement et d'attitude constitue un acte individuel, volontaire et conscient, qui

laisse à l'être humain la possibilité de choisir, et représente l'expression intime et profonde de la liberté de l'homme. L'obligation, la manipulation et la contrainte ne donnent pas de résultats permanents. Si nous voulons favoriser le changement, nous devons nécessairement recourir à l'éducation et à la formation. De là l'importance de l'œuvre que réalise le Centre.

Face à l'immensité des défis que le Centre doit aider à résoudre, notre tâche principale pour les prochaines années sera d'améliorer la qualité et la productivité de notre institution, c'est-à-dire d'intégrer les nouvelles technologies, de développer de nouveaux produits et d'améliorer l'organisation. Il faudra pour cela des ressources humaines bien formées, qualifiées, possédant des capacités et des aptitudes multiples, et qui offrent une grande capacité de flexibilité et d'investissement.

Il faudra donc disposer de cadres, de techniciens et d'un personnel administratif compétents et professionnels, capables de résoudre les problèmes découlant de la nécessité de produire et de la mission que fixe l'institution et d'intégrer avec succès les compétences, les connaissances techniques et les qualités relationnelles; en résumé, un personnel capable de gérer un système établi en fonction d'un problème concret à résoudre.

Ceci n'est possible qu'avec une politique de développement institutionnel centré sur le développement du potentiel humain du Centre. Nous souhaiterions que le Troisième Plan quinquennal tienne compte de ces objectifs de façon plus claire.

D'autre part, on ne peut continuer à développer sans discrimination les activités, qui se sont accrues au cours des cinq dernières années de 160 pour cent (de 147 en 1995 à 389 en 1999). Le nombre des participants a augmenté de 130 pour cent (de 3 488 en 1995 à 8 070 en 1999) tandis que celui des jours/participant a plus que doublé (de 47 753 en 1995 à 106 906 en 1999), et cela sans aucun réajustement du personnel, dont le nombre au cours de ces années est resté sensiblement stationnaire.

Notre produit principal est une formation de qualité mais cette qualité ne peut être maintenue quand les actions de formation augmentent en suivant une progression géométrique. Nous devons adapter les plans et les programmes aux ressources humaines existantes. Nous devons établir un programme de remplacement progressif des fonctionnaires qui s'en vont par de nouvelles recrues, jeunes, qualifiées, possédant de bonnes compétences didactiques et qui s'investissent dans leur tâche.

Nous concevons l'éducation comme un processus de dialogue permanent et créatif. Ce qui n'est possible qu'avec un personnel enseignant fortement motivé et pouvant faire état d'une grande expérience et avec un système de formation et de perfectionnement permanent qui lui permette de se maintenir constamment à jour. Il faut pour cela du temps pour réfléchir, pour penser, pour étudier, pour lire et pour s'informer. Dans l'état actuel des choses, c'est impossible.

Nous devons établir un système de perfectionnement qui offre à nos cadres techniques la possibilité de participer à des congrès et des réunions scientifiques de haut niveau, de suivre des cours postuniversitaires et de disposer des facilités nécessaires pour obtenir des diplômes de licence et de doctorat dans les universités les plus connues du monde. Des moyens, comme l'année sabbatique et le financement partagé de cours de longue durée, devraient faire partie de nos plans.

Nous devons également établir un plan de carrière qui permette, au départ de la définition des compétences professionnelles spécifiques que requiert chaque poste de travail, d'évaluer la situation actuelle de chaque fonctionnaire et d'établir avec chacun d'eux un plan de développement professionnel, personnel et individuel.

Nous partageons pleinement les conclusions de l'analyse effectuée par l'OIT dans le document «Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines». Nous estimons que, tout comme à Genève, «les politiques, les pratiques et les institutions en matière de personnel sont aujourd'hui à la fois dépassées et inaptées à servir la mission et la stratégie» du Centre.

Nous faisons nôtres les objectifs d'appliquer «des plans de développement réalistes, d'accroître la somme de talents, promouvoir la communication et la participation effective du

personnel, et établir une représentation équilibrée des hommes et des femmes et des nationalités» et nous espérons les voir appliqués chez nous. Nous espérons que, dans un délai aussi bref que possible, nous pourrions mettre en œuvre un processus analogue.

Nos intentions, en notre qualité de Syndicat représentant les travailleurs du Centre, sont d'encourager activement le processus d'homogénéisation et d'assimilation de nos procédés et politiques en matière de personnel avec ceux qui sont actuellement à l'étude au BIT.

La création d'un Département du développement des personnes, qui remplacerait l'actuel Bureau du personnel, selon une conception et une stratégie modernes, assumant des fonctions similaires à celles de Genève, contribuerait fortement à accroître et améliorer le niveau de qualité des ressources humaines dont dispose actuellement le Centre.

L'une des actions prioritaires de ce comité a été de se soucier de façon permanente de la situation des pensions futures de nombreux fonctionnaires italiens qui, pour des raisons échappant à leur volonté, vivent une situation d'injustice et de discrimination. Parce qu'ils ont été affiliés à un système différent, ils recevront à la fin de leur vie professionnelle, à égalité de travail et de grade, une pension inférieure à celle des autres fonctionnaires.

Cette situation existe depuis très longtemps et n'a été résolue que partiellement avec les accords signés en 1982.

En ce qui nous concerne, nous avons demandé un avis juridique qui a fait ressortir des responsabilités, de la part du Centre, dans l'application de l'Accord de siège non conformes aux attentes des fonctionnaires intéressés.

Nous souhaitons que ce problème soit analysé en profondeur et avec responsabilité, que soient assumées les obligations dérivant de suggestions et de décisions erronées, que soient pris en charge les aspects économiques nécessaires et qu'une solution définitive, équitable et juste, soit apportée à ce problème.

Afin de réaliser l'objectif de rajeunir l'esprit du Centre, il est indispensable d'offrir à nos jeunes collègues la possibilité de disposer d'une garderie d'enfants interne. L'éducation des petits est un engagement vers l'avenir et rien ne nous serait plus agréable que de voir, près de nous, les sourires, les jeux et les visages chargés d'espérance de ces enfants.

En matière de politique de promotion de l'égalité des sexes, un objectif important concerne la maternité. La responsabilité de mettre au monde un être nouveau doit être comprise et protégée. Pour d'autres questions, nous sommes arrivés à une assimilation avec les lois italiennes, et nous souhaiterions que les dispositions actuelles en matière de congé de maternité soient alignées sur celles de l'Italie, que nous trouvons plus justes, plus rationnelles et adéquates.

Le 19 octobre dernier, lors de la signature avec le Directeur d'un accord-cadre en vue de mettre en œuvre un processus de négociation collective au Centre de Turin, nous espérons avoir jeté les bases d'un nouveau mode de relation avec les cadres supérieurs et avoir entamé un chemin équitable de participation. Il s'agit d'un moment historique pour les travailleurs du Centre et nous sommes certains que cela nous permettra de progresser dans nos efforts visant à contribuer à établir un monde meilleur.

Le monde du XXI^e siècle est un monde de mutations permanentes en matière d'organisation, de technologies et de questions sociales, un univers de communication numérique, largement dominé par Internet. Dans notre société, la ressource économique fondamentale est le savoir, avec l'information et le rendement du savoir comme base de la compétitivité et de la productivité.

Il s'agit d'un scénario où les «travailleurs du savoir», suivant le concept de Drucker, prennent une part active au processus de prise de décisions et ne se contentent pas d'un rôle passif consistant à mettre en œuvre des décisions déjà prises ou à devoir les réfuter.

Espérons que le dialogue, la consultation et la négociation collective soient des mécanismes permanents de gestion du Centre. Ces principes sont l'essence du message permanent du BIT et constituent nos paramètres de référence.

En tant que travailleurs, nous croyons dans les avantages de la participation et nous voulons être intégrés. Notre engagement et notre effort dépendront de la mesure où nous nous sentirons impliqués.

Merci.

Annexe II

Tableau synoptique des prévisions budgétaires pour 2000 et 2001
(en milliers de dollars des Etats-Unis)

Chapitre	Poste	Intitulé	1999	2000		2001
			Montants réels	Budget approuvé	Prévisions	Projet de budget
Partie A – Recettes						
<i>Contributions volontaires</i>						
I	10	Organisation internationale du Travail	2.565	2.670	2.670	2.670
	11	Gouvernement de l'Italie	6.669	6.757	6.250	6.900
	12	Gouvernement de la France	96	65	86	86
	13	Gouvernement de la Suisse	69	69	60	60
	14	Région du Piémont	0	0	150	150
Total chapitre I			9.399	9.561	9.216	9.866
<i>Recettes propres</i>						
II	20	Recettes provenant d'activités spécifiques	24.772	26.796	25.000	26.000
	21	Autres recettes	322	522	520	522
Total chapitre II			25.094	27.318	25.520	26.522
Total des recettes			34.493	36.879	34.736	36.388
Partie B – Dépenses						
<i>Frais fixes</i>						
III	22	Personnel	12.146	12.539	11.970	12.554
	23	Collaborateurs extérieurs	287	511	500	644
	24	Bâtiments	1.228	1.297	1.300	1.410
	25	Transports et communications	456	701	680	645
	26	Services extérieurs spécialisés	446	507	500	493
	27	Services fournis par des bureaux de l'OIT	511	501	501	501
	28	Réunions officielles	85	105	100	105
	29	Missions et représentation	319	376	350	380
	30	Ressources bibliothéconomiques et didactiques	49	45	45	45
	31	Amortissement des immobilisations	550	906	650	850
	32	Autres frais fixes	870	1.114	1.224	1.179
Total chapitre III			16.947	18.602	17.820	18.806
<i>Frais variables</i>						
IV	33	Personnel temporaire	7.487	5.800	7.600	7.900
	34	Missions	806	850	830	850
	35	Indemnités de subsistance des participants	3.223	4.450	3.300	3.400
	36	Voyages des participants	2.052	3.850	2.170	2.400
	37	Enseignement extra-muros	560	950	500	500
	38	Livres, matériel didactique et autres fournitures	328	1.000	500	550
	39	Autres frais variables	2.377	1.393	2.000	2.000
Total chapitre IV			16.833	18.293	16.900	17.600
Total des dépenses			33.780	36.895	34.720	36.406
Excédent (déficit) d'exploitation			713	(16)	16	(18)