



SIXIÈME QUESTION A L'ORDRE DU JOUR

**Centre international de formation
de l'OIT, Turin****Rapport de la 66^e session du Conseil du Centre
(Turin, 4-5 novembre 2004)**

1. Le *Président, M. Diop*, souhaite la bienvenue aux membres du Conseil et en particulier à ceux qui y participent pour la première fois. Il exprime le plaisir et l'honneur qu'il a à présider cette 66^e session du Conseil du Centre en remplacement du Directeur général, M. Juan Somavia qui, en raison d'engagements urgents, n'est malheureusement pas en mesure d'être présent. Il réitère, au nom du Directeur général, les plus vifs remerciements du BIT au gouvernement de l'Italie, à la ville de Turin et à la région du Piémont pour leur appui continu aux activités du Centre. Compte tenu du lien entre la première et la deuxième question à l'ordre du jour, il propose d'examiner ensemble les documents qui s'y réfèrent. Il propose également au Conseil d'examiner sous ce point le document CC 66/2/Add.2 sur la «situation des pensions de certains fonctionnaires de nationalité italienne au Centre international de formation de l'OIT» car il requiert une décision de nature financière. Le Président déclare ouverte la 66^e session du Conseil du Centre et invite les représentants des autorités italiennes à prendre la parole.
2. Le *représentant de la ville de Turin, M. Calgaro*, maire adjoint, rappelle que Turin, ville de tradition industrielle, connaît actuellement une période de transformation. Dans cette phase de transition, la ville entend accroître sa vocation internationale et souhaite consolider un pôle d'excellence en matière de formation de haut niveau. Le Centre, installé à Turin depuis 1964, constitue un élément essentiel de cette stratégie. La collaboration fructueuse entre le ministère des Affaires étrangères italien, la ville de Turin et le Centre est soulignée par un grand nombre d'activités. Suite à la décision d'utiliser le Centre comme village des médias pour les Jeux olympiques d'hiver de 2006, un montant de 17 millions d'euros a été alloué à la réfection de certains pavillons, notamment ceux réservés à l'hébergement des participants. De plus, un montant équivalent sera consacré à la rénovation du reste du campus. Le maire adjoint de la ville de Turin se dit persuadé de la valeur fondamentale du Centre pour sa ville et reste convaincu du bienfait d'une collaboration à long terme.
3. Le *Président* remercie la ville de Turin pour son soutien constant. Il donne la parole au représentant du gouvernement italien.
4. Le *représentant du gouvernement italien, M. Tria*, exprime l'intérêt profond de son gouvernement pour le Centre et pour ses résultats. Il indique que le gouvernement italien

s'engage à poursuivre le développement de ses liens avec le Centre et l'OIT, à renforcer la position du Centre comme institut de formation du système des Nations Unies, et enfin à consolider son rôle au plan international. Il confirme l'engagement financier du gouvernement italien pour le futur.

5. Le *Président* exprime sa gratitude au gouvernement italien pour son appui décisif aux activités du Centre et invite la représentante de la région du Piémont à prendre la parole.
6. La *représentante de la région du Piémont, M^{me} Cotto*, exprime son plaisir à participer à ce Conseil et l'informe que la loi régionale LR13/2003 vient d'entrer en vigueur. Elle traduit la ferme volonté de la région de développer la coopération entre celle-ci et le Centre afin d'accroître l'ouverture internationale du Piémont et de soutenir les activités de coopération internationale entre la région et les pays tiers. La loi prévoit trois modalités d'appui aux activités du Centre: en premier lieu, une contribution extraordinaire de 3 millions d'euros sur les trois prochaines années afin de financer la rénovation des installations du Centre; en deuxième lieu, une contribution annuelle de 200 000 euros comme soutien général aux coûts fixes du Centre; enfin une contribution annuelle de 200 000 euros pour financer des programmes de formation communs entre la région du Piémont et le Centre. A ce sujet un premier programme de travail a été mis en œuvre en 2004, prévoyant les activités suivantes: la réalisation d'un cours sur «la conception et la gestion des projets de développement» destiné aux fonctionnaires des institutions locales piémontaises; la réalisation de la quatrième édition du mastère en «gestion du développement»; la réalisation d'un mastère sur «les projets culturels pour le développement»; et enfin une conférence sur «le droit au développement», en collaboration avec le ministère des Affaires étrangères italien, le Centre et l'UNICRI. L'adoption de la loi régionale constitue une étape importante dans la valorisation de la collaboration entre le Centre, la région et les institutions de formation piémontaises. Cette coopération s'insère dans le cadre d'une stratégie régionale destinée à accroître le rôle international des différentes institutions piémontaises. La région exprime enfin le souhait d'une collaboration toujours plus efficace avec le Centre afin de mieux mettre en valeur au niveau international l'excellence de la région du Piémont en matière de formation.
7. Le *Président* se félicite de l'engagement de la région du Piémont et invite le Directeur à présenter son rapport.

I. Rapport du Directeur sur les activités du Centre en 2003-04 et perspectives pour 2005

Rapport sur l'exécution du programme et budget pour l'exercice en cours (2004), et Propositions de programme et de budget pour l'exercice 2005 (Première et deuxième questions à l'ordre du jour)

8. Le *Directeur* introduit les documents relatifs aux premier et deuxième points de l'ordre du jour qui présentent un bilan des exercices 2003 et 2004 ainsi que les évolutions les plus significatives attendues pour 2005. Du point de vue quantitatif, il souligne la poursuite de la croissance du nombre de participants et d'activités. Quatre cents activités ont été réalisées en 2003 et l'année 2004 devrait connaître une nouvelle augmentation. Un nombre de 9 750 participants a été enregistré en 2003. Le nombre de participants pour l'année 2004 devrait s'élever à près de 10 000. Conformément aux souhaits exprimés par le groupe travailleur lors des derniers conseils, l'indicateur relatif aux jours/participants a été réintroduit afin de mieux mesurer l'évolution des activités du Centre. Le Directeur précise que, si 40 pour cent des activités sont réalisées à Turin, celles conduites sur le terrain

représentent 50 pour cent et les activités à distance atteignent 5 pour cent. Il souligne également que les activités réalisées sur le campus ont une durée plus longue que celles réalisées à l'extérieur. Sur le plan qualitatif, le Directeur insiste sur la diversification des activités du Centre. Les accords de coopération conclus avec les écoles nationales de la magistrature du Maroc et de la Jordanie, afin de sensibiliser les juges au droit international du travail, illustrent cette diversification des programmes, ayant pour objectif de promouvoir les principes et normes de l'OIT auprès de nouvelles audiences. Le Centre a également poursuivi ses efforts dans les domaines de la promotion de l'emploi, du développement local, de la réforme du secteur public, du dialogue social, de l'extension de la protection sociale et des nouvelles technologies de la formation. Il se félicite du soutien de l'Italie et informe le Conseil que, dans le cadre des discussions sur le programme triennal d'activités financé par le gouvernement italien, le Directeur général de la coopération a approuvé les propositions qui lui avaient été soumises pour financement pour les trois prochaines années. Ce programme comporte de nouvelles activités dans les domaines des migrations, du trafic d'êtres humains, de lutte contre le travail des enfants et de lutte contre le VIH/SIDA. Le soutien de l'Italie a également permis d'accroître la participation des travailleurs et des employeurs aux programmes du Centre, grâce à l'attribution de bourses de formation spécifiques. Le nombre de ces bourses s'est élevé à 102 en 2002, à 127 en 2003 et atteindra 180 pour l'exercice 2004. Le Centre poursuivra ses efforts dans cette direction. A propos de la répartition géographique des participants, le Directeur note avec satisfaction l'augmentation enregistrée pour les cinq continents. Il précise que les femmes représentent maintenant 40 pour cent des participants, ce qui constitue une tendance encourageante. Il souligne deux évolutions positives des activités du Centre. La première concerne le nombre d'appels d'offres remportés qui témoigne de la compétitivité du Centre. Il en est ainsi notamment du projet de 2 millions d'euros pour la formation des fonctionnaires de l'Union européenne aux questions de genre, du contrat de reprographie d'un montant de 250 000 dollars des Etats-Unis accordé au Centre par la Fondation européenne pour la formation ainsi que des trois importants appels d'offres remportés auprès de la Banque mondiale. La seconde évolution concerne la hausse significative des participants finançant eux-mêmes le coût de leur formation. Le Directeur exprime ses remerciements aux gouvernements et aux institutions qui apportent leur soutien au Centre, et tout particulièrement à l'Italie. Dans le domaine des ressources humaines, il informe le Conseil de la poursuite de l'introduction des compétences de base mises en œuvre au BIT. Le Directeur rappelle que le nombre de participants du Centre a été multiplié par cinq sur une période de quinze ans, alors que dans le même temps le personnel est resté stable. Concernant la rénovation des structures du Centre, il réitère ses remerciements au gouvernement italien, à la ville de Turin et à la région du Piémont pour les efforts consentis. Grâce aux mesures prises pour minimiser l'impact négatif des travaux, les activités du Centre ont pu se dérouler dans des conditions quasi normales. A la fin de l'année 2004, un nouveau pavillon provisoire ainsi que deux pavillons rénovés pourront être utilisés pour les activités du Centre. Le Directeur se réjouit de l'engagement de la ville de Turin pour la réalisation d'une deuxième tranche de travaux ayant pour objectif la rénovation des structures qui ne feront pas l'objet d'une modernisation dans le cadre des Jeux olympiques d'hiver de 2006. A propos des questions de sécurité, il note les progrès importants qui ont été réalisés et la promesse de la Ville de Turin d'engager un montant de 2 millions de dollars des Etats-Unis pour la réfection des installations électriques. Au vu de l'augmentation des risques d'agressions extérieures, des audits ont été réalisés par les services de sécurité des Nations Unies basés à Vienne et par le bureau de l'administration intérieure du BIT. Un groupe de travail comprenant des membres des trois organisations présentes sur le campus (Centre, UNICRI, UNSSC) a été mis en place afin de définir une approche commune en matière de sécurité. Quant à la situation financière du Centre, le Directeur rappelle que l'année 2003 s'annonçait difficile, mais que les mesures prises, en particulier le gel des recrutements, mais plus encore les événements imprévisibles survenus en fin d'année, c'est-à-dire les gains de change ainsi que l'octroi d'un important contrat, ont permis de dégager un excédent. Suite au débat entamé lors de

la 65^e session du Conseil sur l'adoption de l'euro comme unité de compte budgétaire, et compte tenu du fait que 80 pour cent des dépenses du Centre sont exprimés en euros, des consultations ont été entreprises. Les auditeurs internes et externes ont recommandé le passage à l'euro et l'examen des modalités est en cours. Cela nécessitera l'utilisation d'une nouvelle version du logiciel de gestion, également utilisé au BIT (Oracle 11.i). Le Directeur pense qu'une proposition pourrait être faite au Conseil d'utiliser les réserves pour l'introduction de cette nouvelle version du logiciel de gestion en novembre prochain. Pour l'année 2004, l'équilibre financier devrait être atteint. Les prévisions budgétaires pour l'année 2005, basées sur un taux de change de 1,20 dollar pour 1 euro, comportent un léger déficit de 150 000 dollars des Etats-Unis qu'il faudra s'efforcer de supprimer. Le Directeur informe le Conseil qu'un consultant a été choisi pour aider le Centre à introduire des améliorations concernant la promotion des activités du Centre, la qualité de l'enseignement et la contribution aux coûts fixes. Les recommandations seront prêtes pour le 15 avril prochain. Il se propose également d'engager un consultant pour l'amélioration de procédures financières et en particulier le recouvrement des créances. Pour tenir compte des recommandations du Conseil, le Centre poursuit ses efforts pour le renforcement des procédures d'évaluation des activités, en particulier pour la conduite d'évaluations d'impact financées par le Fonds d'investissement. En dernier lieu, le Directeur souligne que le document sur les pensions de certains fonctionnaires de nationalité italienne rend compte des mesures prises conformément aux décisions de la 65^e session du Conseil et tire les conséquences financières de ces mesures.

9. Le représentant du Commissaire aux comptes déclare:

Je suis très heureux de me trouver ici au nom du Commissaire aux comptes, Sir John Bourn, pour vous présenter notre rapport de vérification externe pour l'exercice qui s'est achevé le 31 décembre 2003.

Je dois tout d'abord confirmer que notre vérification n'a révélé ni lacunes ni erreurs jugées importantes au regard de l'exactitude, de l'exhaustivité et de la validité de l'ensemble des états financiers, et que le Commissaire aux comptes a approuvé sans réserve, comme l'indique notre rapport, les états financiers du Centre pour l'exercice ayant pris fin le 31 décembre 2003.

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

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

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

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

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

Les recettes annuelles ont dépassé de quelque 20 pour cent le montant approuvé dans le budget annuel. Les dépenses du Centre ont augmenté dans les mêmes proportions que les recettes. Il n'y avait donc pas de risque que le Centre dépasse les limites financières ou les ouvertures de crédits fixées par le Conseil.

Le Centre a consigné un excédent d'exploitation de 1,2 million de dollars des Etats-Unis en 2003. Avec l'épargne de 155 000 dollars des Etats-Unis accumulée antérieurement et l'augmentation de 356 000 dollars des Etats-Unis de la provision pour créances douteuses, l'excédent financier pour cette période s'élève à 1,37 million de dollars des Etats-Unis. La situation financière globale du Centre à la fin de 2003 est donc restée saine, car il possédait d'importantes réserves et une encaisse et des dépôts considérables qui lui permettaient de faire face à ses engagements en toute éventualité (8 millions de dollars des Etats-Unis au 31 décembre 2003; 4,3 millions de dollars des Etats-Unis au 31 décembre 2002).

Le Centre a enregistré pour l'année 2003, pour ses activités d'exploitation, une marge brute d'autofinancement positive d'environ 3,37 millions de dollars des Etats-Unis. Celle-ci est due pour l'essentiel à une augmentation des paiements reçus d'avance (4,7 millions de dollars des Etats-Unis) et à un important excédent d'exploitation (1,2 million de dollars des Etats-Unis), qui ont été partiellement compensés par une diminution des engagements non réglés (2 millions de dollars des Etats-Unis) et par une augmentation des sommes à recevoir (1,5 million de dollars des Etats-Unis).

Je vais maintenant évoquer la substance des principales constatations de notre vérification pour l'année 2003.

Nous avons choisi d'examiner deux problèmes concernant le fonctionnement du Centre. Nous avons examiné la gestion du Fonds d'investissement 2002-2005, et nous avons réexaminé la gestion de la dette résultant des activités de formation.

Les projets financés sur le Fonds d'investissement 2002-2005 sont directement liés aux objectifs proposés dans le troisième Plan de développement, qui détaille la future orientation stratégique du Centre. Les cinq orientations stratégiques sont: une association plus étroite avec l'OIT; l'intégration d'une perspective de genre; la qualité de la formation; la technologie de l'information; l'élargissement de la portée du Centre.

La valeur totale du Fonds a été fixée à 1 million de dollars des Etats-Unis et est divisée en 12 projets distincts. Nous avons étudié le contrôle et le suivi exercés par le Centre sur ces projets afin d'apprécier la manière dont il les administrait.

Nous avons constaté que la planification et l'approbation des projets demandaient entre six et dix-sept mois. L'extension de la période consacrée à la planification de certains de ces projets a réduit le laps de temps disponible pour leur mise en œuvre. Nous avons également constaté que le degré de planification et les approches de gestion appliqués aux 12 projets variaient considérablement au sein même du Centre.

Nous avons recommandé que le Centre veille dans l'avenir à ce que tous les projets détaillent: l'étendue du projet et l'évaluation des risques; une définition préalable des différentes étapes du projet; la ventilation des budgets au niveau des tâches; et les engagements concernant la remise de rapports. Ces dispositions devraient contribuer à promouvoir une meilleure responsabilisation dans l'utilisation des fonds destinés à chacun de ces projets.

Nous avons également recommandé que des rapports de situation sur les activités soient établis en fonction de critères qualitatifs prédéterminés et que le Centre entreprenne un examen après mise en œuvre de chacun des projets du Fonds d'investissement.

Nous avons réexaminé la gestion des créances pratiquées par le Centre, que nous avons précédemment étudiée dans notre rapport remis au Conseil en 1997. La raison principale en est que le solde des sommes à recevoir ou dues enregistré dans l'état des actif et passif du Centre représente 50 pour cent du total de l'actif du Centre et s'élève à quelque 11 464 000 dollars des Etats-Unis.

Chaque année, le Centre évalue la nature de ces impayés et passe par pertes et profits la partie des créances qu'il estime irrécouvrable. En 2003, un montant total de 347 000 dollars a été passé par pertes et profits, et 314 000 dollars des Etats-Unis de sommes à recevoir supplémentaires ont été compensés sur les recettes de l'année. Le Centre a estimé qu'il devait en outre provisionner dans ses états financiers un montant de 547 000 dollars des Etats-Unis, qui risque de devenir irrécouvrable dans l'avenir.

Nous avons examiné les procédures de gestion et de contrôle du Centre depuis la facturation au commencement des cours jusqu'au recouvrement et au suivi des paiements effectués par les mandataires.

Nous avons également recommandé que le Centre examine ses procédures de gestion des créances par ses systèmes informatiques, et qu'il étudie ses procédures de facturation afin de fixer des délais plus stricts pour l'émission des factures destinées aux mandataires de projets au terme des activités de formation.

Nous avons recommandé que le Centre se conforme plus strictement à ses procédures et à ses méthodes de contrôle pour s'engager dans des activités financées par l'OIT, et qu'il sollicite les autorisations appropriées. J'ai le plaisir de constater qu'à la suite de notre examen, le Centre a rappelé aux gestionnaires de programmes la nécessité de respecter les procédures existantes.

En ce qui concerne la suite donnée à nos recommandations antérieures sur les Jeux olympiques d'hiver de 2006, la planification de la relève, l'accélération de la clôture des comptes, l'examen des systèmes d'information et la mise en œuvre des systèmes financiers et administratifs du Centre, nous avons constaté que ce dernier avait réalisé des progrès par rapport aux recommandations émises l'an dernier, ce qui est exposé dans l'annexe 1 du rapport.

Nous avons émis de nouvelles recommandations concernant la fixation, par le Centre lui-même, de la date cible du 30 avril 2005 pour la remise de comptes complets et exacts pour l'exercice financier qui prendra fin en décembre 2004. Nous avons également recommandé que le Centre élargisse le champ du travail accompli par la section des services d'information sur la gestion pour élaborer un plan de redressement en cas de sinistre et de continuité des activités à l'échelle de l'Organisation.

M. le Président, j'en ai fini avec les points que je souhaitais évoquer à propos du Rapport de vérification externe pour 2003. Au nom de Sir John Bourn, je tiens à exprimer nos remerciements pour la coopération ouverte et constructive qui nous a été accordée par le Directeur, le Directeur adjoint et le personnel du Centre.

M. le Président, membres du Conseil, je vous remercie pour votre attention.

10. La *Vice-présidente employeur* remercie le Directeur du Centre et le Commissaire aux comptes pour la qualité de leurs exposés. Elle rappelle l'importance que le groupe employeur accorde aux recommandations du Commissaire aux comptes.
11. Vis-à-vis de la première question à l'ordre du jour, elle se réjouit des très bonnes informations contenues dans le document du Directeur. Elle note l'accroissement exceptionnel du nombre d'activités et de participants pour l'année 2003. Elle relève que cela est en partie dû à l'obtention d'un important projet de formation, d'un montant de plus de 4 millions de dollars, financé par le Fonds social européen. Elle tient à féliciter l'équipe du Centre pour ce succès.
12. Concernant le nombre de participants, elle souligne qu'en 2003, plus de la moitié d'entre eux ont suivi les formations du Centre hors du campus, ce qu'elle juge positif.
13. A propos de la répartition régionale des activités, elle remarque qu'au cours de l'année dernière, toutes les régions ont connu une hausse des programmes de formation. Elle rappelle que le groupe employeur est favorable à une plus grande utilisation du Centre dans le cadre des programmes de coopération technique du BIT. Il s'agit là d'un souhait exprimé par le Directeur général qui, elle l'espère, devrait être mis en œuvre par les différents directeurs exécutifs du BIT. Quant à la répartition des participants par genre aux activités du Centre, la *Vice-présidente employeur* note un léger accroissement de la participation des femmes entre 2002 et 2003. Le taux de 40 pour cent atteint l'année dernière constitue un progrès qui mérite d'être poursuivi, en particulier vis-à-vis des femmes employeurs.

14. En matière de formation à distance elle relève le dynamisme de ces activités en Amérique latine et souhaiterait un élargissement de ces initiatives aux autres régions. Par ailleurs, la participation des personnels de l'OIT et des Nations Unies a connu une augmentation en 2003. Cette tendance mériterait toutefois d'être renforcée.
15. Concernant les aspects budgétaires, la porte-parole du groupe employeur rappelle que 30 pour cent du budget de la formation du Centre proviennent de la contribution volontaire de l'Italie et des apports du budget régulier de l'OIT. Elle remercie le gouvernement italien ainsi que la région du Piémont et la Ville de Turin pour leur soutien au Centre. Elle espère que plus de ressources seront mobilisées par les différents gouvernements pour financer les activités du Centre. A ce sujet, elle remarque avec satisfaction l'initiative du gouvernement chinois qui utilise le Centre pour former son personnel. Finalement, elle souligne qu'il est crucial pour le Centre d'être en mesure de répondre aux appels d'offres en matière de formation. Les récents résultats du Centre en la matière sont considérés comme encourageants.
16. A propos de la réalisation des activités de formation, elle relève que le Centre a commencé à faire appel à des experts provenant des organisations d'employeurs. Il s'agit là d'une nouveauté très appréciée par le groupe employeur qui espère un développement de cette collaboration.
17. Quant aux représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs ayant pris part aux activités du Centre en 2003, si leur nombre a augmenté en valeur absolue, leur pourcentage dans le nombre total des participants est jugé encore trop faible. La porte-parole du groupe employeur souhaiterait à cet égard le développement d'activités de formation bi et tripartites qui permettrait d'aller au-delà de l'objectif de 20 pour cent de participants travailleurs et employeurs fixé pour 2005.
18. A propos des questions de genre, elle appuie les trois principales initiatives menées par le Centre, à savoir, l'intégration de l'égalité des genres dans tous les programmes de formation, la réalisation de séances de sensibilisation à l'intérieur du Centre ainsi que l'évaluation de la prise en compte de cette question dans les politiques et pratiques de gestion du personnel du Centre. Elle souligne ensuite que les activités de formation en matière d'entrepreneuriat et de développement des capacités des femmes entrepreneurs constituent un outil efficace de lutte contre la pauvreté et le chômage. Le nombre de ces activités devrait être augmenté afin de permettre à plus de femmes d'y prendre part.
19. Sur la question des normes internationales du travail et des droits de la personne, elle se félicite des résultats obtenus et en particulier de la pérennisation du projet «liberté syndicale» au sein du programme normes et principes et droits fondamentaux au travail, rendue possible grâce au soutien de l'OIT et de l'Italie.
20. A propos de l'emploi et du développement des compétences, la porte-parole du groupe employeur remarque avec intérêt l'existence d'un nouveau produit de formation pour l'emploi des jeunes. Le groupe employeur est très favorable à cette initiative et souhaiterait que se créent des synergies avec le «Youth Employment Network» des Nations Unies afin de pouvoir soumettre des propositions lors de la prochaine discussion générale sur ce thème à la Conférence internationale du Travail.
21. En ce qui concerne le développement des entreprises, la Vice-présidente employeur appelle de ses vœux des efforts accrus, particulièrement vis-à-vis des services pour le développement des petites et moyennes entreprises. En ce sens, un partenariat plus étroit entre le Centre, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) serait nécessaire. Elle signale ensuite l'importance de proposer des formations dans un plus grand nombre de langues. A ce sujet,

la collaboration avec les bureaux régionaux de l'OIT est fondamentale. Elle rappelle à nouveau que la coopération entre EMPACT, l'OIE et ACT/EMP doit être renforcée afin de répondre aux besoins grandissants des organisations d'employeurs confrontées aux défis de la mondialisation.

22. La porte-parole du groupe employeur souligne ensuite l'importance de l'évaluation de l'impact des activités de formation. Des ressources suffisantes devraient donc être investies en la matière. Par ailleurs, elle souhaiterait obtenir des informations plus détaillées sur certaines activités comme celles menées en Afrique du Sud sur le développement des capacités en matière d'égalité entre les genres, de promotion de l'emploi et de réduction de la pauvreté. Elle signale que le succès de cette initiative a été rendu possible par la participation active du pays et des organisations locales dans le projet.
23. Elle note enfin avec intérêt les efforts du Centre pour renforcer ses services d'appui à la formation, essentiels pour une mise en œuvre efficace des programmes de formation.
24. La Vice-présidente employeur se penche ensuite sur le rapport d'avancement des activités en 2004 et sur les perspectives pour 2005. Elle espère que tous les efforts seront mis en œuvre pour maintenir le niveau très élevé d'activités atteint en 2003. Elle note avec satisfaction la volonté du Centre de traduire en initiatives de formation les recommandations de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. Elle conseille au Centre de mobiliser l'essentiel de ses efforts et de ses ressources sur le cœur de son mandat, à savoir la promotion des normes, l'emploi, le dialogue social, le tripartisme et la protection sociale. Elle apprécierait que le Centre adopte une approche moins académique et plus pragmatique dans la conception de la réalisation de ces activités en la matière. Elle mentionne les nouvelles initiatives de mise en réseau des anciens participants et voudrait obtenir plus d'informations à ce sujet.
25. A propos de la dimension régionale des activités, elle se réjouit de la coopération plus soutenue avec les bureaux décentralisés de l'OIT. Elle signale toutefois que plus de moyens et d'expertises devraient être mis à la disposition de la région Afrique. Elle rappelle enfin le souhait que le programme EMPACT soit renforcé.
26. A propos du document CC 66/1/Add.1 relatif aux ressources humaines, elle note le recrutement de M. Villemonteix et M^{me} Lortie, et souhaite à ces deux personnalités un bon travail dans leurs importantes responsabilités.
27. Elle se réjouit que le Centre ait pris en compte les recommandations du groupe employeur de mettre en œuvre un plan de relève destiné à assurer le remplacement des nombreux fonctionnaires partant à la retraite.
28. En ce qui concerne le document CC 66/1/Add.2 relatif à l'administration intérieure du Centre, elle relève les progrès des travaux liés à l'organisation des Jeux olympiques d'hiver de 2006 et souligne leur impact positif sur la rénovation du campus. Elle remercie la ville de Turin et le Comité d'organisation des jeux pour les efforts consacrés à la réalisation de ce projet. Elle se déclare rassurée par les informations du Directeur concernant le déroulement des activités du Centre lors de la poursuite des travaux.
29. Elle analyse ensuite le document CC 66/1/Add.3 relatif au rapport du Commissaire aux comptes. Elle met en exergue les compliments adressés par le Commissaire aux comptes au Directeur pour les performances du Centre au cours de l'année 2003. Elle note également les préoccupations incluses dans le rapport du commissaire en souhaitant que le Centre les prenne en compte. Elle cite en particulier des retards dans la mise en œuvre de certaines activités. De plus, elle suggère que le Centre effectue une évaluation de la mise en œuvre des projets financés par le Fonds d'investissement 2002-2005 afin d'en tirer des

enseignements utiles pour le futur. Elle évoque ensuite les difficultés dans le recouvrement de certaines créances et s'interroge sur les délais de paiement pour les activités cofinancées par le BIT. Elle relève que les données disponibles concernant les organisations bénéficiaires de certains projets et les participants à certaines activités sont parfois insuffisantes. Elle conclut en espérant que le Centre prendra en sérieuse considération les recommandations du Commissaire aux comptes.

30. Elle s'intéresse ensuite au document CC 66/2 relatif à l'exécution du programme et du budget pour l'exercice 2004 et aux Propositions de programme et de budget de l'exercice 2005. Elle remercie le gouvernement de l'Italie et les autorités locales italiennes ainsi que le gouvernement de la France pour leurs contributions volontaires et pour leurs efforts dans le développement du Centre. Elle remercie également le BIT pour sa contribution. La porte-parole du groupe employeur exprime le souhait que le Centre utilise les ressources issues des contributions volontaires pour compenser le déséquilibre entre les activités du Centre destinées aux travailleurs et celles destinées aux employeurs. Elle indique ensuite que le groupe employeur approuve la proposition de budget pour 2005. Elle signale enfin que les projets d'activités de formation pour les employeurs en 2004 sont peu nombreux et que le Centre devrait se pencher sur la meilleure façon de renforcer les initiatives en la matière.
31. A propos du document CC 66/2/Add.2, elle évoque la situation des pensions de retraite de certains fonctionnaires de nationalité italienne. Elle rappelle que, conformément à la décision prise à la 65^e session du Conseil du Centre, le Directeur a entrepris un certain nombre de démarches. Il a en particulier demandé à la Caisse des Nations Unies de reconsidérer l'accord de 1983 concernant le personnel du Centre. Malheureusement, la Caisse n'a pas jugé possible de renégocier un nouvel accord. Concernant les mesures prises par le Directeur et la demande d'autorisation de couverture des dépenses qui en découlent, elle fait part de l'accord du groupe employeur.
32. En guise de conclusion, la Vice-présidente employeur résume les points auxquels son groupe est particulièrement attaché. Elle rappelle qu'en 2003 le Centre a obtenu des résultats exceptionnels d'un point de vue quantitatif. Il convient toutefois d'assurer que ce succès se traduise par des activités répondant aux besoins prioritaires des mandants. S'il est vrai qu'un plus grand nombre d'employeurs a pris part aux programmes de formation, il doit être relevé qu'un nombre réduit de ces activités étaient destinées aux besoins spécifiques des employeurs et à améliorer les capacités de leurs organisations. Par ailleurs, bien que des fonctionnaires internationaux aient bénéficié des services du Centre, elle considère que le BIT n'a pas été l'utilisateur principal du Centre, ce que souhaite profondément le groupe employeur. Le groupe souhaiterait également qu'un plus grand nombre de gouvernements ait recours au système des contributions volontaires au profit du Centre et utilise ce dernier pour la formation de leurs fonctionnaires. D'autre part, le groupe employeur est favorable à une collaboration plus étroite avec les différents départements des organisations d'employeurs, tant des pays industrialisés que des pays en développement. Elle rappelle à nouveau la nécessité de créer un groupe de travail réunissant ACT/EMP, l'OIE et le Centre afin de mieux définir les besoins prioritaires des employeurs en matière de formation, ainsi que les méthodes permettant de mobiliser les ressources nécessaires aux activités de formation y répondant. Finalement, elle insiste sur l'importance de prendre en considération les recommandations du Commissaire aux comptes concernant le rythme de mise en œuvre du plan de développement 2002-2005.

33. Le Vice-président travailleur déclare:

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

Nous souhaitons la bienvenue à M. Assane Diop, Directeur exécutif du secteur de la protection sociale, qui représente le Directeur général. Tout en notant avec satisfaction que le Directeur général du BIT, M. Somavia, s'est rendu à plusieurs reprises sur le campus, nous regrettons qu'il n'ait pu participer à cette session du Conseil. Nous aimerions que le Directeur général du BIT mette pleinement à profit la stratégie de l'éducation et de la formation pour la mise en œuvre de l'Agenda pour le travail décent. Le travail éducatif du Centre de l'OIT de Turin peut également influencer, appuyer et guider le débat sur la dimension sociale de la mondialisation.

Je tiens à remercier plus particulièrement la ville de Turin, représentée par M. Calgaro, maire adjoint, pour l'appui continu apporté au Centre et pour l'initiative cruciale qu'est la modernisation des installations du campus. Le groupe travailleur a noté lors d'une précédente réunion du Conseil que la fondation d'un nouveau campus devrait aller de pair avec une stratégie rénovée susceptible d'atteindre à moyen terme l'objectif stratégique d'intégration du Centre avec l'OIT.

J'aimerais présenter les idées maîtresses constitutives de notre point de vue, tout en demandant à mes collègues d'intervenir ultérieurement dans le débat pour formuler des commentaires spécifiques concernant la nature et la qualité des programmes dans différents secteurs et régions.

Mon intervention se concentrera sur deux domaines:

- des commentaires généraux sur les tendances déduites des documents actuels;
- le suivi des propositions antérieures présentées par le groupe de travail et approuvées par le Conseil.

Le groupe travailleur note avec intérêt l'augmentation du nombre total des activités et des participants, que ce soit sur le campus ou sur le terrain, en 2003, mais nous sommes – comme par le passé – très réservés quant aux statistiques essentiellement centrées sur une croissance quantitative.

Nous aimerions trouver dans ce rapport davantage de données qualitatives reflétant le contenu et les thèmes de l'offre de formation, ainsi que la manière dont les mandants de l'OIT ont bénéficié directement des activités de formation du Centre grâce à la promotion de l'Agenda pour le travail décent.

Comme nous l'avons déjà fait par le passé, nous avons regroupé les activités présentées dans le tableau D (jours de participants) en fonction de ce critère, ce qui nous amène à remarquer que:

- le secteur 1 représente seulement 5 pour cent;
- le secteur 2 représente 24 pour cent;
- le secteur 3 représente 7 pour cent;
- le secteur 4 représente 16 pour cent.

En conséquence, environ 52 pour cent des activités du Centre ont été exécutées dans des secteurs liés à l'Agenda pour le travail décent.

Comme nous l'avons déjà noté dans des réunions antérieures du Conseil, ce déséquilibre demeure une caractéristique permanente du Centre. Il est nécessaire et urgent que le Centre recentre ses activités de formation sur les objectifs de l'OIT. En dépit de la mise en œuvre du troisième Plan de développement, qui vise à promouvoir une association plus étroite avec l'OIT, et notamment à remédier au déséquilibre du secteur 1 (normes et principes et droits fondamentaux au travail), les progrès accomplis ont été faibles.

Le groupe travailleur a proposé de définir et d'approuver pour l'année prochaine des cibles spécifiques en relation avec les quatre secteurs. Nous aimerions entendre le Directeur nous expliquer comment il a l'intention de traiter ce problème.

Le Programme de Turin sur les normes devrait également être mandaté pour apporter des contributions concernant l'ensemble des normes internationales du travail (NIT) dans tous les autres cours du Centre. En 2002, le programme relatif aux NIT n'a apporté que 40 contributions spécifiques sur un total de 369 activités de formation (10 pour cent seulement de l'ensemble des activités de formation du Centre proposaient une contribution technique sur

les NIT). En 2003, il n'existait pas de données sur cette question qualitative fondamentale (voir paragr. 78). Nous aimerions connaître le nombre des programmes de formation qui comportaient, en 2003, une contribution technique sur les NIT.

Le groupe travailleur réaffirme qu'une contribution pédagogique/technique relative aux NIT devrait constituer un plus petit dénominateur commun de toutes les activités de formation, car il s'agit là d'un domaine dans lequel l'OIT possède un avantage comparatif par rapport aux autres organisations internationales et institutions de formation, et que l'importance des conventions fondamentales de l'OIT devrait notamment être introduite dans tous les programmes d'études du Centre en vue de leur ratification et de leur application universelles.

L'objectif stratégique n° 1 devrait refléter fidèlement les objectifs opérationnels déjà établis à Genève et être encore développé et renforcé dans les activités de formation du Centre.

A cet égard, le groupe travailleur réaffirme fortement son appui à l'élaboration d'un programme visant à promouvoir spécifiquement les droits et principes de la Déclaration de l'OIT grâce aux activités et aux outils de formation et d'éducation.

Bien qu'elle se soit développée, l'élaboration de programmes bi/tripartites n'a pas encore été satisfaisante. En 2003, le pourcentage global de la participation des travailleurs a diminué jusqu'à 11,9 pour cent (contre 14 pour cent en 2002). Il convient également de noter que le secrétaire du groupe travailleur avait officiellement désigné les organisations syndicales invitées à participer aux programmes de formation régionaux et sous-régionaux. L'information contenue dans le paragraphe 60 n'est pas exacte, car un grand nombre d'organisations syndicales ont été invitées par le Centre à participer à des activités nationales bi/tripartites. Toutefois, le secrétaire du groupe travailleur n'a pas été consulté sur le processus de sélection. Nous tenons à rappeler au Centre que les représentants des travailleurs participant à des activités sur le terrain devraient être recrutés par le canal du secrétariat du groupe travailleur, et non des bureaux régionaux de l'OIT.

Le groupe travailleur aimerait demander au Directeur du Centre de suivre cette procédure et d'assurer que le secrétaire du groupe travailleur sera consulté pour la désignation des organisations syndicales invitées à participer aux activités de formation de l'OIT, y compris celles sur le terrain.

Par ailleurs, le groupe travailleur est particulièrement préoccupé par l'existence d'une tendance constante qui a été observée à propos des cours bi/tripartites. Certains programmes techniques, comme ceux qui portent sur le développement des entreprises (2,9 pour cent) et la gestion du développement (0 pour cent), ne s'adressent pas aux organisations syndicales dans leurs programmes de formation. Cette tendance continue de perpétuer la méconnaissance du rôle important joué par les syndicats dans le développement économique et social d'un pays.

Le groupe travailleur demande, pour des raisons de clarté, l'introduction dans le tableau 2, annexe II, du pourcentage de participation des travailleurs et des employeurs et aimerait demander au Directeur du Centre d'évoquer cette question auprès des programmes techniques concernés afin de renverser cette tendance.

Un autre indicateur qualitatif du travail du Centre est le développement de la formation à distance. En dépit d'une augmentation modeste du nombre des activités de formation, le programme DELTA n'a pas été développé et doté en personnel de manière adéquate. Aucun remplacement de personnel n'a eu lieu et le plan de développement n'a pas contribué à préparer le Centre à ses tâches et à ses missions futures dans ce domaine d'activité stratégique. Le groupe travailleur aimerait donc recevoir des informations du Directeur concernant les mesures qui seront adoptées pour assurer la mise en œuvre et le suivi appropriés de cet important programme.

En ce qui concerne le profil des participants (tableau 2 de l'annexe II), seulement 18 pour cent des participants sont des représentants des travailleurs ou des employeurs (1 779 participants) et environ 82 pour cent (7 970 participants) sont définis comme «autres participants». Les chiffres de cette catégorie devraient être ventilés pour indiquer le nombre des représentants des gouvernements et du secteur privé, etc.

Nous réaffirmons notre engagement à appuyer le développement des programmes techniques du Centre. Nous aimerions également saisir cette occasion pour remercier tous les

programmes techniques et régionaux pour leur appui au Programme d'activités pour les travailleurs.

Nous remercions particulièrement la section de l'informatique du Centre, qui a travaillé en étroite collaboration et appuyé ACTRAV dans le développement de réseaux syndicaux et de formation à distance.

Concernant les programmes techniques et régionaux, le groupe travailleur tient à recommander une étroite consultation avec ACTRAV et ACT/EMP en vue d'une implication active des mandants.

A cet égard, nous réitérons notre proposition de création d'un comité commun de formation à la gestion réunissant des représentants des travailleurs comme des employeurs, avec l'objectif spécifique d'échanger des idées et de débattre de préoccupations communes en matière de développement des activités de formation bipartites.

Eu égard à la demande croissante de formation émanant de l'Europe centrale et de l'Est, le groupe travailleur accueillerait également avec satisfaction la consolidation de la position d'ACTRAV dans cette région.

Dans les paragraphes 188 à 191, le rapport fait référence au processus d'examen de la pratique actuelle d'attribution de certificats et de diplômes.

Pour la participation provenant des partenaires sociaux, le processus d'apprentissage mené au Centre ne peut être évalué avec précision à l'aide des paramètres et des critères utilisés dans un contexte universitaire normal. En particulier, la remise d'un certificat au terme des cours constitue un élément fondamental et une incitation dans le processus d'apprentissage, et elle constitue une valeur sûre pour le travail futur de nos participants.

Le groupe travailleur aimerait que l'administration prenne en compte la spécificité et de l'OIT et de ses missions par rapport à d'autres institutions de formation.

Nous aimerions également réitérer certaines observations concernant les cinq mastères organisés avec l'Université de Turin. Ces programmes sont conçus pour des étudiants qui possèdent un diplôme d'études supérieures. Le Centre de l'OIT de Turin étant une institution tripartite, il est très surprenant de constater une exclusion systématique des représentants syndicaux des perspectives de formation offertes par le Centre (correspondant à une part de 17 pour cent du total des jours de participants pour les cinq mastères).

Le groupe travailleur demande soit un changement de la procédure de sélection en vue de modifier substantiellement le groupe cible de ces mastères avec une ouverture véritable aux partenaires sociaux, soit que l'on considère les cinq programmes comme des plans d'études externes, pour lesquels le Centre fournit ses services et ses installations à l'Université de Turin, à la condition que cela n'interfère pas avec les activités du Centre.

Le groupe travailleur salue les efforts accomplis dans le domaine de l'égalité entre les genres en vue de son intégration dans tous les programmes d'études, tout en mettant davantage en évidence les questions de genre en termes d'instruments de recherche et de formation. Nous saluons l'augmentation des activités de formation spécifiquement féminines ou liées aux questions de genre, ainsi que le nombre de participantes en 2003 par comparaison avec 2002.

Le groupe travailleur aimerait également recevoir des informations sur le contenu des propositions formulées par le Centre concernant les suites données aux recommandations du rapport de la Commission mondiale pour la dimension sociale de la mondialisation.

Le groupe travailleur aimerait également que le Directeur du Centre prenne les mesures nécessaires pour harmoniser la liste des membres du Conseil en y incluant un représentant de la CGIL, de la CISL et de l'UIL de Turin, comme c'est déjà le cas pour le représentant des employeurs de l'«Unione Industriale di Torino».

Le groupe travailleur tient à remercier le Directeur du Centre et le gouvernement italien pour l'appui financier au programme ACTRAV, et il espère que ce soutien se poursuivra en 2005.

Suivi des propositions précédemment présentées

Tout en remerciant le Directeur pour l'introduction de l'indicateur jours/participants dans le tableau 5, nous aimerions réitérer certaines propositions sur la base desquelles une action demeure nécessaire:

- Présentation de tableaux (en données désagrégées) sur le nombre d'activités bipartites/tripartites effectuées dans chaque programme technique/régional, avec des pourcentages clairement exprimés de la participation de représentants des travailleurs et des employeurs.
- Introduction d'un indicateur qualitatif qui permettrait au Centre de suivre, d'évaluer et de faire rapport au Conseil de la présentation, dans les cours de formation, des questions fondamentales pour l'OIT et de la distribution de matériels/trousses de formation de base de l'OIT dans tous les cours de formation.
- Dans le domaine stratégique de la mobilité du personnel, évoqué à plusieurs reprises par le groupe travailleur aussi bien avec le Directeur du Centre qu'avec le Directeur général, nous aimerions avoir connaissance, le cas échéant, des initiatives et des faits nouveaux les plus récents.
- Demande de promotion des activités de formation portant sur les coopératives et sur l'élaboration d'un programme cohérent concernant le secteur III.
- Introduction d'une information plus précise sur les projets financés par le Centre (leur origine, leurs rapports avec les programmes réguliers de l'OIT, leur évolution stratégique et la manière dont ils pourraient s'intégrer aux futures activités du Centre). Le rapport du Directeur devrait aussi comporter une section/annexe présentant des données désagrégées pour les grands projets, comme cela a été fait pour l'unité des projets du Fonds social européen. L'expérience de ce projet dans l'établissement de ses rapports d'activité pourrait être utilisée dans le cadre du programme régulier du Centre.
- Obtention d'informations plus précises sur les accords et projets financés par la Banque mondiale, notamment en matière de passation de marchés, afin de savoir s'ils font référence aux normes fondamentales du travail.
- En ce qui concerne la capacité du Centre de répondre aux appels d'offres, la présentation de la liste complète des projets attribués et de l'impact de ces projets sur les mandats.
- Etablissement d'un comité des marchés pour la sélection de projets liés au mandat de l'OIT.

CC 66/1/Add.1 (Rapport sur les ressources humaines du Centre)

Le groupe travailleur note avec préoccupation que la question de l'intégration du personnel entre le Centre et Genève – question de la plus haute importance – n'est même pas mentionnée dans ce bref document, pas plus que certaines idées sur la planification de la relève recommandée par les vérificateurs.

Il mérite d'être rappelé que la question de l'intégration du personnel a reçu l'appui du Directeur général et que le groupe travailleur a formulé plusieurs propositions pour le démarrage de ce processus.

Nous demandons depuis plusieurs années la définition et la mise en œuvre d'une politique d'intégration progressive du personnel professionnel du Centre avec Genève.

Dans un premier temps, les salaires des responsables des programmes régionaux et techniques du Centre devraient être directement assurés par le BIT afin de favoriser l'intégration technique des activités de formation. Une telle évolution pourrait être envisagée comme un échange à avantages mutuels avec des contributions volontaires.

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

Le groupe travailleur aimerait demander au Directeur du Centre d'examiner la question. L'élaboration d'un plan de relève structuré devrait comporter l'examen du problème du personnel attaché à des projets afin d'améliorer la situation globale du personnel du Centre.

Nous demandons au Directeur de maintenir le caractère international du Centre en assurant un équilibre approprié entre les genres et entre les zones géographiques et la répartition entre les personnels engagés pour une durée déterminée et les titulaires d'un contrat de courte durée.

Concernant le projet IRIS, nous aimerions connaître son impact sur les applications utilisées pour la gestion du personnel et des salaires, ainsi que les liens établis entre le Centre et ce projet.

Le groupe travailleur aimerait demander une fois encore que les membres du personnel participent activement à la planification de la relève, qui devrait également offrir au personnel du Centre existant des possibilités de développer de nouvelles compétences/services de formation et de meilleures perspectives de déroulement de carrière.

Nous notons que les tableaux ne fournissent pas d'informations sur les postes vacants. Nous savons que certaines unités, tels le programme régional pour l'Afrique, qui est le plus vaste, ou le programme DELTA (chargé de renforcer les technologies de l'information pour la formation et l'éducation à distance), n'ont toujours pas de responsable.

CC 66/1/Add.2 (Rapport sur l'administration intérieure du Centre)

Le groupe travailleur prend note de l'évolution positive de l'état d'avancement des travaux sur le campus et de la qualité du travail accompli, qui n'a pas eu d'incidence sur les activités de formation du Centre.

En ce qui concerne le paragraphe 3, point *d*), le groupe travailleur demande au Directeur de mettre pleinement en œuvre des mesures visant à rendre les pavillons 1 et 2 entièrement accessibles aux personnes handicapées. Le personnel et les participants aux cours ont été sérieusement affectés par les obstacles qui continuent d'exister dans ces pavillons.

Le groupe travailleur tient à apporter son appui à l'utilisation par des tiers associés au mandat de l'OIT (paragr. 5) des services et installations du Centre. Ces activités, concernant essentiellement des partenaires sociaux, seraient de nature à renforcer l'image du Centre.

CC 66/2/Add.2 (Questions concernant le personnel – situation des pensions)

Le groupe travailleur prend note de l'évolution positive et de l'accord conclu entre l'administration et le Syndicat du personnel sur la situation des pensions italiennes.

Le groupe travailleur recommande instamment au Directeur de poursuivre les négociations avec le Syndicat du personnel afin de parvenir à une issue positive de l'accord dans l'intégralité de ses trois composantes. Nous notons que ce problème n'a pas été entièrement résolu: en conséquence, nous engageons instamment l'administration à poursuivre les négociations avec le Syndicat du personnel afin de parvenir à un règlement final des quatre cas en suspens. A la lumière de cette situation, nous suggérons que le point 5 *a*) des décisions soit amendé comme suit: «prendre note des mesures adoptées et des progrès réalisés jusqu'ici dans leur mise en œuvre».

CC 66/1/Add.3 (Rapport du Commissaire aux comptes pour l'année 2003)

Le groupe travailleur a pris connaissance avec un grand intérêt du rapport du Commissaire aux comptes pour l'exercice budgétaire passé. Dans son analyse, nous avons retrouvé de nombreux points que notre groupe avait évoqués au cours de précédentes réunions du Conseil. Le Groupe a notamment fait part de ses préoccupations concernant:

- l'efficacité de la gestion financière (clôture des comptes et établissement des rapports financiers);
- la gestion du troisième Plan de développement.

Suivi des propositions et observations précédemment présentées par le groupe travailleur Réorganisation des services financiers

Une réorganisation des services financiers a été accomplie. Le groupe travailleur a noté par le passé qu'aucun document permettant une analyse des coûts et des avantages de cette réorganisation n'a été préparé. Cette initiative, qui a créé un niveau supplémentaire de cadres intermédiaires, n'a pas atteint l'objectif de réduire considérablement les retards apportés à la clôture des comptes et n'a pas réduit le montant des ressources financières (environ un demi-million de dollars des Etats-Unis) qui devraient être perdues selon les dernières estimations.

En outre, la collecte de fonds ne s'est pas améliorée. Les fonds sont le plus souvent engagés par le bailleur, et si la facture n'est pas émise en temps utile et convenablement suivie, le Centre court un risque de perte financière.

De plus, dans sa première phase de mise en œuvre, l'introduction d'Oracle a occasionné une augmentation du temps moyen nécessaire à la facturation, ainsi que de la quantité des créances douteuses.

Le groupe travailleur s'est préoccupé des procédures générales d'établissement de rapports financiers et d'évaluation du Centre. Dans leur rapport de l'année 2000, les vérificateurs attiraient l'attention sur l'«incapacité (du Centre) à gérer correctement la mise en œuvre» d'un «nouveau système financier et administratif». Dans leur rapport de 2001, ils déclaraient que «le Centre n'a pas pleinement tiré parti de la mise en œuvre du nouveau système, même si le système Oracle a été conçu comme une base de données intégrée».

La réorganisation des services financiers devrait être basée sur des consultations avec le personnel concerné et avec le syndicat, à l'heure où la reconversion du personnel actuel devient un élément stratégique de la réussite. A ce jour, nous n'avons pas constaté que des formations s'adressent aux fonctionnaires de ce service ni que d'autres mesures aient été prises pour mettre à jour et améliorer les compétences du personnel existant. Telle devrait être la première démarche à effectuer, plutôt que de recruter du nouveau personnel extérieur au Centre.

Enfin, et cet aspect n'est pas le moins important, l'élaboration d'un organigramme qui ne soit pas fondé sur la création de niveaux administratifs supplémentaires et sur la départementalisation des tâches et des processus, mais sur l'élaboration de structures d'équipe ou de groupe, pourrait également contribuer à l'amélioration de la situation actuelle.

CC 66/2 (Rapport sur l'exécution du programme et du budget pour l'exercice financier en cours (2004) et sur les Propositions de programme et de budget pour 2005)

Concernant les propositions relatives aux futurs actifs financiers, le groupe travailleur renvoie aux commentaires formulés dans le rapport du Commissaire aux comptes, ainsi qu'à ceux qui figureront dans le rapport de situation consacré au troisième Plan de développement.

Le groupe travailleur a, une fois encore, pris connaissance avec un grand intérêt du rapport consacré à la mise en œuvre du programme pour 2004, et notamment des propositions budgétaires pour l'exercice financier 2005.

Toutefois, nous sommes sérieusement préoccupés par les sommes budgétées pour les dépenses variables, qui équivalent à 80 pour cent des dépenses fixes. Ainsi, dans le poste 29 («missions et représentations»), une allocation d'un montant de 380 000 dollars des Etats-Unis apparaît dans les dépenses fixes, alors qu'une somme plus importante (1 150 000 dollars des Etats-Unis) est également affectée dans le poste 34 («missions») des dépenses variables. Nous aimerions obtenir des éclaircissements sur ces lignes budgétaires. De même, une somme importante (1 804 000 dollars des Etats-Unis) est budgétée dans les «autres dépenses fixes», dont la moitié environ doit être consacrée à l'«entretien et réparation de l'équipement». Ne conviendrait-il pas de disposer d'un poste distinct pour cette rubrique? Il nous semble également que la somme de 3 350 000 dollars des Etats-Unis budgétée au poste 39 («autres dépenses variables») est excessive si ce poste ne couvre que la production et l'acquisition de matériels de formation, les soins médicaux mineurs et l'assurance des participants. Pourquoi le coût des rafraîchissements et repas destinés aux participants est-il mentionné ici, alors que le poste 35 («subsistance des participants»), d'un montant de 3 360 000 dollars des Etats-Unis, couvre aussi leur pension et leur hébergement?

Nous avons noté, dans l'annexe VI pour 2005, la création d'un poste de D1 supplémentaire par rapport à 2004 (budget approuvé) et d'un poste de D2 (dernière estimation pour 2004).

Le groupe travailleur demande au Directeur de maintenir pour 2005 le même nombre de postes de D1 et D2 qui a été approuvé dans le budget 2004.

Décision proposée: Nous approuvons la décision proposée au paragraphe 17, sous réserve de la prise en considération de notre observation antérieure.

34. Le *Président* assure la Vice-présidente employeur et le Vice-président travailleur que les suggestions et les recommandations de leur groupe, ainsi que leurs demandes d'informations supplémentaires seront prises en compte.
35. Le *représentant du gouvernement de la Chine* remercie le groupe employeur et le groupe travailleur pour leurs commentaires. Il relève l'importance du rapport produit par le Directeur pour la suite des discussions. Il se réjouit que le Centre ait organisé un certain nombre de projets et d'activités ayant bénéficié à ses compatriotes. Il rappelle que le gouvernement de la Chine, en particulier le ministère du Travail et de la Sécurité Sociale a réalisé six activités dans les domaines de la promotion des petites et moyennes entreprises, de l'apprentissage, et a mis en place un programme de formation pour l'entrepreneuriat féminin à Shanghai. D'autres projets ont été menés à bien grâce au soutien financier de donateurs tels que la communauté flamande et le gouvernement de l'Italie. Il souligne que ces programmes et projets permettent à son gouvernement d'entreprendre des réformes importantes sur le marché du travail, l'emploi et la sécurité sociale. Il remercie les autorités italiennes pour leur appui soutenu qui permet une coopération de longue durée avec le Centre.
36. La *représentante du gouvernement du Kenya* remercie les autorités locales et nationales pour leur support financier au Centre et pour leur accueil chaleureux, ainsi que les représentants des groupes des travailleurs et des employeurs pour leurs commentaires. Elle note les efforts entrepris par le Centre pour contrôler ses coûts administratifs et de fonctionnement. Elle met en évidence le rôle crucial du Centre en ce qui concerne la formation et la mise en pratique des quatre objectifs stratégiques de l'OIT et se réjouit de l'augmentation générale de la participation aux activités de formation. A ce propos, elle note avec satisfaction le taux de participation des femmes, qui s'élève à 40 pour cent. Elle félicite à cette occasion l'action d'intégration de l'Unité de coordination des questions de genre. Elle souligne la pertinence des formations sur le travail décent, et recommande que plus de formations soient organisées dans les domaines de la gestion du développement, de l'emploi et du développement des compétences, de la promotion de l'entrepreneuriat et la lutte contre le VIH/SIDA. Elle se félicite des accomplissements du Centre dans la promotion du tripartisme au sein de ses activités, de l'accent mis sur les technologies de l'information et des efforts entrepris dans la standardisation des évaluations de fin de cours. Elle approuve la proposition de budget 2005.
37. *M. M'Kaissi (membre employeur, Tunisie)* se rallie aux commentaires du porte-parole employeur. Il félicite le Directeur pour l'excellence des documents présentés dénotant de la bonne évolution des activités du Centre. Il fait remarquer les bonnes conditions dans lesquelles se déroulent les travaux de rénovation du Centre et en remercie la ville de Turin et le comité d'organisation des prochains Jeux olympiques d'hiver. Il y voit un indicateur de la pérennité du soutien des autorités italiennes, ce dont il se félicite. Il souhaite voir se développer un nombre accru de formations dans la région d'Afrique pour mieux préparer les fédérations d'employeurs sur les effets de la mondialisation. Il propose que pour les cours organisés sur le terrain le Centre fasse appel à des employeurs comme personnes ressources. Il estime en effet que le dialogue social est indispensable à la stabilité sociale et politique et qu'il est, en conséquence, primordial de se consacrer à la formation des cadres et des futurs responsables des organisations d'employeurs. Il renouvelle ses souhaits pour qu'une coopération accrue puisse s'établir avec l'Organisation internationale des employeurs et ACT/EMP, et pour que EMPACT soit rapidement en mesure de jouer pleinement le rôle qui est le sien. Il adresse ses remerciements aux autorités locales et nationales italiennes pour leur soutien et leur appui financier au Centre, ainsi qu'à tous les donateurs, dont la France.
38. Le *représentant du gouvernement de l'Espagne*, pour sa première visite au Centre, salue le Directeur ainsi que les autorités locales et nationales italiennes. Il approuve entièrement la

promotion du travail décent, garant de la cohésion sociale. Il apprécie la qualité informative du rapport et remercie le Directeur des compléments d'information utiles qu'il a fournis oralement. Il apprécie également la transparence et l'objectivité affichées du rapport, notamment par la publication du taux de satisfaction des participants. Il s'avoue cependant étonné que le rapport évalue à la fin de 2004 des activités qui se sont déroulées l'année précédente. Il estime qu'en regard des changements rapides qui s'opèrent actuellement sur les marchés du travail, il est nécessaire de pouvoir réagir rapidement sur les besoins en formation. Il suggère que le Centre effectue des évaluations provisoires et trimestrielles des activités en cours d'année. Il note que la présentation du rapport et autres documents publiés par le Centre en donnent une image attractive et intéressante. Il souligne l'importance d'offrir une telle image pour faciliter la promotion des activités du Centre auprès, par exemple, d'institutions privées de formation ou d'universités qui pourraient avoir intérêt à y financer des formations. D'autre part, il insiste sur le rôle central que le Centre a à jouer dans la promotion des recommandations de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. Rappelant que de nombreuses entreprises européennes se délocalisent vers des pays ayant des niveaux de protection du travail inférieurs, il estime le Centre en bonne position pour assister les mandants du BIT à mettre en place des mesures pratiques visant à mieux gérer ce phénomène.

39. *Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud* félicite le Directeur pour l'excellence de son rapport. De plus, il se réjouit de la tendance à la hausse du nombre des apprenants en 2003 et, en particulier, de la participation accrue des participants venant d'Afrique. Il note la possibilité du Centre de se positionner en tant qu'interlocuteur privilégié pour l'application des recommandations de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation et celles du Sommet extraordinaire de l'Union africaine sur l'emploi et la réduction de la pauvreté en Afrique qui vient de se tenir à Ouagadougou. Les recommandations portent notamment sur le type de stratégies nécessaires au développement des capacités de direction et à la promotion de la bonne gouvernance. Il remercie le BIT, les gouvernements français et italiens, la région du Piémont et la Ville de Turin, la Banque mondiale ainsi que les agences des Nations Unies pour leur soutien durable au Centre. Il confirme que sa délégation approuve la proposition de budget 2005.
40. *M. Anand (membre employeur, Inde)* félicite le Directeur pour les résultats du Centre, d'autant plus que ceux-ci ont été effectués en conformité avec son mandat. Il souligne que pour pérenniser cette réussite il importe au Centre de rester concentré sur ses objectifs, tels que la promotion de la petite et moyenne entreprise, le développement de l'emploi, la réduction de la pauvreté et d'encourager la formalisation de l'économie informelle. A ce sujet, il remercie MM. Lenglet et Tomlinson pour leurs activités en faveur du développement des services aux entreprises (Business Development Services). Par ailleurs, M. Anand souhaiterait une collaboration plus étroite avec le PNUD, particulièrement en Afrique et en Asie du Sud. Il rappelle qu'une proportion importante de la population pauvre de la planète se situe en Asie du Sud et que cela devrait être pris en compte dans le nombre d'activités consacrées à cette région.
41. *La représentante du gouvernement de la France* félicite le Directeur pour la qualité des documents fournis et pour les excellents résultats obtenus par le Centre en 2003. Elle relève que ce succès repose sur plusieurs facteurs tels que la compétitivité accrue du Centre, démontrée par le gain de plusieurs appels d'offres internationaux, et une contribution sensiblement plus importante du budget régulier du BIT aux activités du Centre. D'autre part, elle se réjouit de l'augmentation de la participation des personnels de l'OIT et des Nations Unies aux activités de formation. Elle note ensuite avec satisfaction que, tel que prévu par le troisième Plan de développement, un nombre plus important d'employeurs et de travailleurs a bénéficié des formations du Centre. Elle juge enfin de manière positive l'ouverture du Centre à des publics extérieurs aux mandants traditionnels

de l'OIT, tels que les juges du travail. En ce qui concerne les perspectives pour 2005, la représentante du gouvernement de la France apprécie les efforts du Centre pour traduire en initiatives de formation les conclusions de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. Elle se félicite également du dynamisme du Centre vis-à-vis de thèmes fondamentaux tels que la lutte contre la pauvreté par le travail décent ou encore l'extension de la protection sociale. Elle souligne avec intérêt le travail en réseau réalisé avec les anciens participants du Centre, qui permet à la fois d'assurer un suivi aux activités de formation et d'en évaluer l'impact. Elle indique ensuite que le gouvernement de la France approuve la proposition de budget pour 2005. Elle exprime enfin sa gratitude aux membres du Conseil pour les remerciements adressés à la France pour sa contribution volontaire et félicite à nouveau le Directeur du Centre pour la qualité des documents fournis.

42. *M. Wade (membre employeur, Sénégal)* signale l'importance qu'il convient d'accorder au rapport du Commissaire aux comptes. A ce sujet, il souligne que si le rapport de l'an dernier avait mis en évidence que plusieurs recommandations du commissaire étaient restées sans suite, celui de cette année est en revanche très positif sur les progrès réalisés par le Centre. M. Wade indique ensuite qu'il souhaiterait qu'une proportion plus importante d'activités se déroule sur le terrain et que des efforts accrus soient consacrés à l'Afrique, particulièrement pour régler les difficultés des jeunes en recherche d'emploi. Il salue ensuite les efforts en matière de formation à distance tout en souhaitant que ces initiatives soient étendues à de nouveaux pays. M. Wade évoque par ailleurs l'importance de renforcer la formation en matière de petites et moyennes entreprises et souhaite enfin qu'une attention plus soutenue soit accordée à la recherche d'un meilleur équilibre entre les activités pour les employeurs et les activités pour les travailleurs.
43. *La représentante du gouvernement de la Belgique* souligne l'importance que son pays attache au dialogue social et au renforcement des capacités des organisations des employeurs et des travailleurs. A ce sujet, elle rappelle que son pays soutient des activités au Maghreb, dans les pays baltes ainsi que le renforcement d'un réseau actif entre les organisations syndicales faisant partie de la francophonie. Elle se réjouit par ailleurs de la mise en œuvre du projet pour l'amélioration de la résolution judiciaire et extrajudiciaire des conflits du travail en Albanie. En matière de questions de genre, elle note avec satisfaction les efforts menés par le Centre qui ont permis une participation accrue des femmes aux activités de formation. La représentante du gouvernement de la Belgique se penche ensuite sur l'évaluation de l'impact des activités de formation. Elle considère très positivement les efforts menés en la matière et suggère que le Centre s'inspire de l'expérience de l'Institut supérieur du travail de l'Université catholique de Louvain en ce domaine. Vis-à-vis de relations entre le Centre et le BIT, elle se réjouit des progrès réalisés en la matière et se félicite que le Centre soit pleinement engagé dans les réflexions de l'OIT sur les thèmes fondamentaux et actuels, tels que la lutte contre la pauvreté par le travail décent ou encore la dimension sociale de la mondialisation. A propos de ce dernier point, elle espère être tenue informée de la manière dont l'OIT prendra en compte les propositions que le Centre formulera en la matière. Elle relève également l'action du Centre sur la question des migrations et de l'emploi des jeunes. Plus spécifiquement, elle note avec satisfaction la réalisation des projets «genre, emploi et réduction de la pauvreté en Afrique du Sud» et «sécurité, santé dans le secteur maritime», cette dernière initiative ayant permis une collaboration entre les ports d'Anvers et de Saint-Pétersbourg. La représentante du gouvernement de la Belgique conclut son intervention en soulignant que le Centre doit préserver et renforcer trois atouts majeurs, à savoir être en mesure de répondre aux besoins réels des acteurs du monde du travail, pouvoir mettre à disposition une offre de formation étendue et enfin être capable d'exécuter rapidement les projets de formation.

44. Le *représentant du gouvernement du Japon* souligne l'importance de l'adéquation des objectifs du Centre avec les quatre piliers stratégiques de l'OIT. Il apprécie que le volume des activités au bénéfice de la région Asie ait augmenté, mais il regrette qu'il reste faible par rapport à celui des activités au bénéfice des régions Afrique et Amérique du Sud; il souhaite que le Centre fasse des efforts à ce sujet. Il note que la formation à distance ne touche que 7 pour cent des participants. Le développement de ce type de formation serait, selon lui, particulièrement adapté pour toucher une audience asiatique plus large. Enfin, il émet le souhait que le Centre diversifie ses sources de revenus notamment par le développement d'activités sur mesure.
45. *M. Lambert (membre employeur, Royaume-Uni)* se félicite de la qualité des documents fournis par le Directeur mais souhaite revenir sur certains commentaires du Commissaire aux comptes. Le premier point concerne le suivi de projets et en particulier le temps nécessaire à la planification et l'approbation des projets, qui peut aller jusqu'à dix-sept mois, ce qu'il trouve trop long. Le deuxième point se réfère à la gestion des créances. M. Lambert relève qu'en dix ans le Centre a accumulé des créances irrécouvrables d'un montant de 547 000 dollars des Etats-Unis qui a dû être passé par pertes et profits; il remarque à ce propos qu'une défaillance ponctuelle des procédures administratives explique une partie de ce montant, mais également que le Commissaire aux comptes a identifié que le système comptable du Centre ne permet pas un suivi systématique des sommes à recevoir. Il recommande en conséquence que le Centre fasse preuve de plus de rigueur à la fois dans le suivi des projets du plan d'investissement et dans la gestion des créances. Il appuie, enfin, la recommandation du Commissaire aux comptes d'établir systématiquement une évaluation détaillée de la portée et des risques de projets, étant entendu qu'il importe de faire état de pratiques commerciales claires et, en l'occurrence, de démontrer que tout achat a bien fait l'objet d'une étude de marché.
46. Le *représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran* remercie le gouvernement italien pour le financement d'activités au profit de ses compatriotes. Il considère que les objectifs de développement durable sont basés en grande partie sur la performance de l'entrepreneuriat, en tant que créateur d'emplois. Il suggère au Directeur d'allouer le surplus budgétaire de l'année 2003, s'élevant à 1,3 million de dollars, à des formations centrées sur la capacité de l'entrepreneuriat à créer des emplois productifs. Ainsi que mentionné par le représentant des travailleurs et le représentant du gouvernement d'Espagne, ces formations devront faire l'objet de consultations avec les partenaires sociaux pour répondre au mieux aux besoins des mandants de l'OIT.
47. La *représentante du gouvernement de la Barbade* remercie le Directeur pour l'excellent travail réalisé, les autorités nationales et locales italiennes et l'ensemble des donateurs pour leur soutien qui permet aux pays en développement de bénéficier des programmes du Centre. Si la participation de représentants des Caraïbes est significative, elle est freinée par les coûts, de voyage en particulier. L'augmentation des programmes sur le terrain et à distance permet d'y remédier. Elle souhaite que deux activités interrégionales du Centre sur l'hygiène et la sécurité au travail et sur la gestion des services publics de l'emploi soient conduites spécifiquement pour les Caraïbes. Les mastères organisés avec l'Université de Turin représentent une évolution positive. Elle rappelle que les ministres du Travail des Caraïbes ont, lors de leur réunion annuelle, souhaité un renforcement de la coopération entre les structures régionales du BIT, le Centre et l'Université des Indes occidentales. Quant au programme d'activités pour 2005, elle souhaite que des activités spécifiques aux pays des Caraïbes soient réalisées, en particulier sur la mondialisation et ses conséquences. La représentante du gouvernement de la Barbade présente ses vœux de succès à la direction pour l'année à venir et approuve la proposition de budget pour 2005.
48. La *représentante du gouvernement des Etats-Unis d'Amérique* se réjouit du nombre d'appels d'offres remportés par le Centre mais souhaiterait obtenir des informations plus

précises concernant le chiffre exact pour 2003 et 2004, les sujets, le public ciblé et les organisations impliquées. Elle recommande que le processus de facturation soit initié dès le début d'une activité afin que les factures puissent être envoyées dès la fin de cette activité. Elle appuie la recommandation du Commissaire aux comptes afin que le Centre adopte des méthodes plus efficaces de gestion des créances et de suivi de projets.

49. *M. de Arbeloa (membre employeur, Venezuela)* félicite le Directeur et tous ses collaborateurs pour les excellents résultats de l'année 2003. Il cite la Chine comme l'illustration d'un pays de mieux en mieux intégré aux activités du Centre et tirant, de ce fait, parti des possibilités du Centre pour les besoins de ces travailleurs et des employeurs. Il appuie la position de la Vice-présidente employeur, M^{me} Sasso Mazzufferi, et ajoute qu'il est préférable, dans les documents du BIT, de mentionner la promotion d'emplois productifs plutôt que simplement la création d'emplois afin de mettre l'accent sur la promotion d'employeurs et de gestionnaires efficaces. Par ailleurs, il souhaite la mise en place de mécanismes de compensation pour les participants venant de loin, notamment d'Amérique du Sud et d'Afrique. Il soutient l'OIE dans ses efforts de mise en place d'un réseau de coordination d'employeurs. Il fait part au Conseil de ses expériences négatives en ce qui concerne la place déclinante du tripartisme dans la formation professionnelle d'instituts nationaux tels que l'INCE, ajoutant qu'il a alerté le Directeur général de l'OIT. Il considère que les activités, dans le domaine du dialogue social, du tripartisme et de la solidarité sociale sont cruciales et en appelle au Centre pour mener plus d'activités de ce genre au Venezuela.
50. *Le représentant du gouvernement de l'Argentine* souligne l'importance des activités du Centre dans le domaine du travail décent pour l'Argentine. Il prend acte avec satisfaction de l'accroissement du nombre des activités, même si cela ne s'est pas traduit par une augmentation équivalente du nombre de participants dans la région Amérique latine. Toutefois, il reconnaît que la tendance pour 2003 en matière de questions de genre est extrêmement positive. Il remercie les bailleurs de fonds pour leur générosité mais recommande de diversifier les sources de revenus du Centre. Il souhaite, par ailleurs, obtenir des informations plus précises quant à l'attribution des fonds fiduciaires et bilatéraux. Il s'accorde avec les employeurs sur le fait que le Centre doit concentrer ses activités sur le mandat stratégique de l'OIT. Il approuve les paragraphes 236 et 237 concernant la nécessité d'intégrer de manière plus systématique les recommandations de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. Enfin, il félicite le Directeur pour la qualité des documents soumis au Conseil.
51. *Le représentant du gouvernement du Brésil* appuie et reprend les propos de l'Argentine. Il ajoute que le gouvernement du Brésil apprécie les activités du Centre et particulièrement celles de promotion du travail décent. Il souligne en effet qu'il est important que le Centre se concentre sur les objectifs stratégiques de l'OIT. Il se félicite des efforts faits pour atteindre la parité en ce qui concerne les questions de genre, mais reconnaît que beaucoup de chemin reste encore à parcourir. Sur la base du paragraphe 281, il remercie le Centre pour les activités organisées en Colombie, mais regrette l'absence d'activités en langue portugaise dans le domaine de la protection sociale. Il propose, pour réduire le coût de telles activités, de faire une pleine utilisation des compétences de DELTA et des technologies de formation à distance.
52. *Le représentant du gouvernement de la Bulgarie* exprime sa satisfaction quant aux activités conduites par le Centre et note avec plaisir l'accroissement des programmes réalisés en faveur des pays d'Europe centrale et orientale. En 2003, un accord a été signé avec le Centre de Turin pour le renforcement des capacités du ministère du Travail et de la Politique sociale. Ce projet a permis la création d'un Centre national pour le développement de la formation professionnelle, qui a été inauguré il y a deux mois par la ministre du Travail et de la Politique sociale et le Directeur du Centre de Turin. Dans ce

cadre, plus de 1 000 experts bulgares ont déjà été formés et 2 000 le seront au terme de cette initiative. Il rappelle également que 400 experts de Bulgarie ont bénéficié de formations organisées par le Centre de Turin depuis sa création. Le représentant du gouvernement de la Bulgarie précise que les structures du Centre national pour le développement de la formation professionnelle récemment créées sont à la disposition du Centre de Turin, du BIT et de ses constituants pour l'organisation d'activités régionales et sous régionales. L'expérience acquise par la Bulgarie en matière d'intégration à l'Union européenne pourrait également être utile à d'autres pays de la région. En conclusion, il encourage le Centre à poursuivre ses efforts en faveur des pays d'Europe centrale et orientale, en particulier pour le renforcement de leur capacité d'évaluation de l'application des normes internationales du travail et de l'«acquis communautaire» ainsi que de leur impact économique et social.

53. *Le représentant du gouvernement de l'Italie* remercie le Directeur et ses collaborateurs pour les excellents résultats quantitatifs et qualitatifs obtenus et exprime sa satisfaction quant à l'augmentation des activités de formation et à la diversification des contenus et de la provenance géographique des participants. Il se félicite du respect par le Centre de son mandat de promotion du travail décent. L'accroissement des financements multilatéraux (Union européenne et Banque mondiale) est un signe de la pertinence et de la qualité des programmes du Centre. Il souhaite que le Centre poursuive sa croissance tout en respectant ses contraintes budgétaires, ce qui requiert une augmentation des sources de financement extérieures. A ce propos, il remercie les autres donateurs comme la France, le gouvernement belge ainsi que le gouvernement régional de Flandres et la région Wallonne pour leur soutien, et appelle de ses vœux un accroissement des financements bilatéraux ou en provenance de fonds fiduciaires. Il apprécie la reconnaissance des membres du Conseil envers la contribution italienne et précise qu'elle lui apparaît trop élevée, non en terme absolu, mais en pourcentage des ressources totales du Centre, ce qui montre la nécessité d'une plus grande diversification des sources de financement du Centre. C'est également dans cette optique qu'il revient aux membres du Conseil d'appuyer les recommandations de la «task force» pour une meilleure utilisation du Centre par le BIT. La réunion qui se tiendra à Genève le 11 novembre 2004 sera particulièrement importante à cet égard.
54. *M^{me} Brighi (membre travailleur, Italie)* exprime la satisfaction du groupe travailleur vis-à-vis des engagements pris par la direction pour satisfaire ses requêtes. Elle se réjouit du nombre croissant de participants ainsi que du nombre d'activités conduites sur le terrain, car ces activités permettent un suivi et une évaluation d'impact plus aisés et souhaite une augmentation sensible de leur nombre. Elle se félicite également du nombre élevé des activités de formation au bénéfice des organisations syndicales et, à cet égard, de l'engagement budgétaire du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV). Il serait souhaitable qu'un engagement de nature similaire puisse être assumé par le groupe employeur au bénéfice des activités pour les employeurs. Elle remarque cependant, d'après le tableau 5, la baisse du nombre de jours de formation dans le domaine des normes internationales du travail et des droits humains, tandis que les 593 jours de formation par participant pour le mastère en gestion du développement ne correspondent pas au cœur du mandat du BIT. Elle souhaite également que plus de formations soient dispensées dans les domaines de la liberté syndicale et de la négociation collective. Elle juge que la participation des partenaires sociaux aux activités bi et tripartites reste trop faible et recommande que des objectifs concrets soient fixés, visant à doubler la performance actuelle. Elle regrette que les contributions en provenance du BIT semblent figées en dessous des 10 pour cent, ce qui oblige le Centre à trouver des ressources alternatives sur le marché, au risque de se détourner de sa mission; elle apprécie les efforts de la direction pour équilibrer le budget mais considère que ce n'est pas une situation durable. Ceci devrait faire aussi l'objet d'une discussion formelle lors de l'adoption du prochain budget biennal par le Conseil d'administration du BIT en mars 2005. Elle propose que la réunion du 11 novembre prochain aborde également ce sujet. En ce qui concerne le Fonds social

européen, elle constate que, bien que représentant 9 pour cent des activités de formation, celui-ci ne fait état d'aucune participation des syndicats; elle propose d'encourager une participation syndicale en forgeant des relations plus étroites avec les centrales italiennes. Elle souhaite que les activités de formation en 2005 donnent une place plus importante aux questions de liberté syndicale et de négociation collective et que les normes internationales du travail soient intégrées dans tous les cours. En ce qui concerne le développement de l'entreprise, il faudrait aussi inclure des questions telles que les coopératives et les relations professionnelles. Un programme pilote sur les normes du travail dans les processus d'intégration économique est également nécessaire.

55. Le *Directeur* remercie les membres du Conseil pour leurs commentaires et les expressions de satisfaction qui ont été formulées. Il se félicite du débat riche et complet qui en résulte. Il assure que tous les efforts seront faits pour tenir compte de toutes les suggestions. Il est précieux pour ses collègues et pour lui de recevoir les orientations du Conseil et de répondre aux diverses questions, afin d'en tenir compte dans l'exercice de sa responsabilité de la gestion du Centre. En réponse aux questions de la Vice-présidente employeur, il indique que les programmes de formation des juges ne sont pas théoriques mais, au contraire, fondés sur des études de cas pratiques. D'autre part, il informe qu'il est effectivement prévu de reproduire le projet de formation sur les questions de genre et de pauvreté en Afrique du Sud sur une base sous-régionale. Le Centre poursuit, par ailleurs, son travail en vue de constituer des réseaux d'anciens participants: c'est ainsi que le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) a créé le réseau SOLICOM et que le Centre est en train de mettre en place une base de données qui permettra, en 2005, d'établir un système de liaison entre anciens participants et le Centre. En ce qui concerne le bipartisme et le tripartisme, le Directeur rappelle que les employeurs et travailleurs ne sont exclus d'aucun programme, mais souligne que certaines activités de formation semblent moins attirer les partenaires sociaux – telles celles touchant à la gestion du développement ou les mastères –, mais qu'il est bien évidemment toujours possible de les y associer s'ils expriment un intérêt. Le Centre est toujours à l'écoute des groupes travailleur et employeur lorsque ceux-ci font état de besoins spécifiques de formation. En ce qui concerne la sélection des participants employeur et travailleur, il précise que celle-ci se fait toujours en coordination avec le Bureau des activités pour les employeurs, le Bureau des activités pour les travailleurs, et leurs spécialistes sur le terrain. Le Directeur se déclare ouvert à l'examen de toute proposition permettant d'améliorer le système actuel. Il rappelle que des objectifs chiffrés avaient été fixés à l'horizon 2005 dans le troisième Plan de développement. On devait, ainsi, parvenir à une proportion de 20 pour cent de participants travailleurs et employeurs, objectif atteint dès 2003. De la même manière, le plan de développement avait prévu 20 pour cent des activités bi ou tripartites d'ici à 2005, un volume d'activités qui sera sans doute atteint dès 2004. Revenant sur le bon accueil fait à l'indicateur de jours de formation/participants, le Directeur se déclare ouvert à l'examen d'autres propositions que le groupe travailleur envisage d'introduire. En réponse à la question relative à la vérification des connaissances acquises, les efforts se poursuivent dans deux directions principales: le processus de certification pour les activités conduites en partenariat avec des universités et les évaluations d'impact. Le Centre les adaptera bien évidemment aux particularités des mandats de l'OIT. Le Directeur informe le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud que le Centre se prépare effectivement à donner suite aux conclusions du Sommet des chefs d'Etat africains sur l'emploi qui vient de se tenir à Ouagadougou. De la même manière, le Centre intensifiera sa présence en Asie, notamment en Inde, par un important projet sur le travail des enfants, financé par l'Italie. En réponse à la question du représentant du gouvernement de l'Espagne, le Directeur rappelle la décision adoptée il y a une quinzaine d'années par le Conseil de tenir une session du Conseil par an, au lieu de deux. Répondant aux demandes de la représentante du Kenya en matière de lutte contre le VIH/SIDA, il précise que des propositions ont été faites dans le cadre des activités financées par l'Italie pour les trois prochaines années. Quant à la coopération avec l'Université des Indes occidentales, une

activité a été organisée conjointement à Trinité-et-Tobago sur le droit international du travail pour les juges et avocats. Il est envisagé de développer cette activité afin qu'elle ait lieu sur une base régulière au profit des pays de la zone des Caraïbes. Répondant aux nombreuses interventions des membres du Conseil sur l'importance des formations dans le domaine des normes internationales du travail, le Directeur fait noter que 50 pour cent des ressources de la coopération technique du BIT concernent précisément le secteur chargé des programmes dans le domaine des normes et principes et droits fondamentaux au travail. Il espère que les recommandations de la «task force» tendant à associer pleinement le Centre à la réalisation des projets du BIT lui permettront de développer massivement ses activités dans ce domaine. Concernant l'organisation du travail au sein du Département de la formation, le Directeur informe le Conseil qu'il a confié à trois groupes de travail formés par des fonctionnaires du Centre, assistés d'un consultant extérieur, l'examen approfondi des mesures permettant d'améliorer la promotion des activités du Centre, l'amélioration de la qualité des programmes et la gestion du système de contributions aux coûts fixes. Dès lors, dans l'attente des conclusions et des recommandations des groupes de travail et du consultant, il a pris la décision de surseoir au remplacement du responsable de la région Afrique, qui d'ailleurs connaît en ce moment un volume d'activités croissant. En ce qui concerne les contrats de collaboration extérieure, le Directeur explique que le montant de 431 000 dollars des Etats-Unis qui est utilisé pour la réalisation de l'ensemble des cours, ne concerne pas les programmes informatiques mais représente le total des collaborations extérieures, ce qui représente, en moyenne, un montant raisonnable de 1 000 dollars des Etats-Unis par cours. S'exprimant sur les questions du personnel et la situation des contrats considérés comme précaires au Centre, le Directeur estime qu'un institut de formation tel que le Centre doit pouvoir s'appuyer non seulement sur des ressources en personnel fixes, mais également être capable de travailler avec des personnes recrutées de manière plus ponctuelle et flexible en fonction des projets à réaliser. Il rappelle que ce système de contrats liés à des projets avait été en son temps entériné par le Conseil du Centre et inscrit au Statut du personnel. C'est pour cette raison qu'il existe une catégorie de fonctionnaires liés à des projets dont les postes ne sont pas soumis à concours. Il convient de noter, par ailleurs, que, dans la grande majorité des cas, cette catégorie de fonctionnaires bénéficie de contrats de durée déterminée, d'un an au moins. Il n'y a pas d'engagement pris par le Centre de renouveler ces contrats, même s'il arrive souvent que, en fonction du volume des activités et dans un intérêt réciproque, ceux-ci soient prolongés. Enfin, le Centre est actuellement engagé dans un effort de planification des ressources humaines pour mieux prendre en compte ces situations, notamment dans une perspective de développement de carrière. Le plan de gestion prévisionnel des ressources humaines prévoit aussi la publication anticipée des postes vacants. Actuellement, les femmes sont représentées, dans la catégorie professionnelle, à hauteur de 34 pour cent, chiffre qui se situe dans la moyenne des organisations internationales. Il convient de poursuivre l'effort pour améliorer ce pourcentage, notamment dans les postes de grades élevés. Toutefois, le Directeur fait noter les difficultés éprouvées dans le passé récent, à plusieurs reprises, dans le recrutement de candidates, celles-ci ayant souvent renoncé pour des raisons familiales ou faute de perspectives d'emploi à Turin pour leur conjoint. A la question posée sur l'utilisation d'IRIS pour la gestion des ressources humaines au Centre, le Directeur répond que cela implique l'acquisition par le Centre d'un nouveau logiciel, Oracle 11.i, et un investissement estimé à 1 million de dollars, qui mériterait d'être inclus dans le prochain plan de développement. En réponse aux demandes d'information sur les appels d'offres, le Directeur précise que les institutions partenaires sont en général l'Union européenne et la Banque mondiale. Des données plus détaillées seront dorénavant fournies dans les prochains rapports au Conseil. Le Directeur confirme que le Centre a fait un effort significatif pour prendre en compte, dans l'élaboration de ses nouveaux programmes, les conclusions de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. Dix-huit propositions d'activités ont été soumises au Directeur général telles que, par exemple, les droits fondamentaux dans l'économie informelle, la promotion d'un environnement favorable pour le développement des entreprises, la dimension sociale du

commerce internationale et les aspects sociaux des migrations internationales. En ce qui concerne la mobilité du personnel entre le Centre et le BIT, un sujet souvent abordé par le Conseil, le document soumis au Conseil constitue un progrès important. De plus, la «task force» créée par le Directeur général en vue de proposer des mesures concrètes pour une meilleure utilisation du Centre par le BIT, a fait toute une série de propositions. Le Centre est déjà plus systématiquement et régulièrement associé au processus de programmation des activités du BIT. C'est dans le domaine de la coopération technique que les possibilités de collaboration sont potentiellement les plus importantes. La «task force» a proposé un mécanisme de consultations régulières avec le Centre afin de mieux l'utiliser pour l'exécution des composantes formation et renforcement des capacités institutionnelles au sein des programmes de coopération technique du BIT. Des critères ont été élaborés pour cela et font l'objet de consultations internes en vue de leur mise au point. L'utilisation du Centre par le BIT a été également récemment accrue pour des travaux de reprographie.

56. *M. Lenglet, Directeur de la formation du Centre*, précise, vis-à-vis du troisième Plan de développement, que le projet de matériel de formation concernant la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail en général et le travail forcé en particulier sera complété avant la fin de l'année. De plus, une personne sera recrutée spécifiquement pour assurer une utilisation étendue du matériel en 2005. De la même manière, le matériel de formation relatif aux relations de travail et à la négociation collective sera finalisé au cours de l'année 2005. A propos du programme DELTA, il rappelle que cette unité agit à la fois comme un département autonome réalisant ses propres activités de formation, mais également comme un appui important aux initiatives de formation des autres programmes du Centre. Ainsi, la collaboration de DELTA a permis la mise en œuvre de plusieurs projets de formation à distance en matière de genre, emploi et réduction de la pauvreté, d'intégration des questions de genre, d'initiatives locales d'emploi ou encore de développement économique local. Quant à la nomination du/de la chef du programme DELTA, cette question devrait être réglée dans le courant de l'année 2005.
57. *M. Jones, Trésorier et chef des services financiers*, souhaite apporter quelques informations complémentaires sur les deux questions de la gestion des créances douteuses et de la préparation des budgets. Concernant les créances douteuses, il fait tout d'abord noter que le Centre est difficilement comparable à une institution académique disposant de cours réguliers, planifiés bien à l'avance et dont les financements sont perçus avant le début des activités. Comme l'auront noté les membres du Conseil, l'activité du Centre et sa structure financière sont bien éloignées d'un tel schéma: les formations sont, dans une grande majorité des cas, formulées à partir de demandes précises des mandants, conçues sur mesure et nécessitent le plus souvent une recherche active de fonds auprès de plusieurs bailleurs potentiels. Le Règlement financier du Centre tient compte de cette situation et stipule que les dépenses peuvent être engagées en attendant le versement des contributions promises. Malheureusement, tous les financements promis ne sont pas versés, ce qui implique la gestion d'un risque et donc d'éventuelles créances douteuses. Par ailleurs, l'installation en 1999 et 2000 du logiciel d'application financière Oracle avait interrompu temporairement le contrôle des fonds et des contributions promises par différents bailleurs et par les personnes ou institutions directement bénéficiaires des activités du Centre. Cette situation temporaire a été corrigée et, comme l'a signalé le Directeur, des mesures sont à l'étude, en prévoyant l'assistance d'un consultant, en vue d'améliorer rapidement les systèmes de facturation et de suivi des montants à recevoir. En ce qui concerne le budget du Centre, il convient tout d'abord de noter que celui-ci est examiné et préparé au mois d'août précédent l'année de l'exercice budgétaire à l'examen. La première question qui se pose est celle du taux de change à retenir entre le dollar des Etats-Unis et l'euro, en tenant compte que près de 80 pour cent des recettes et des dépenses du Centre sont libellés en euros. C'est pour cette raison que le Centre procède à une étude d'opportunité en vue d'établir un système comptable libellé en euros. Une fois que le taux de change a été fixé,

le calcul des contributions volontaires est relativement simple dans la mesure où il correspond pour l'essentiel aux contributions du BIT et de l'Italie aux frais généraux du Centre, telles que fixées par l'accord de 1983. Les frais fixes du Centre sont calculés sur la base d'une projection et d'une estimation des coûts fixes du Centre en personnel et frais généraux (collaborateurs extérieurs, électricité, chauffage, etc.), après discussion avec les unités concernées et les chefs responsables. En revanche, le calcul des recettes provenant d'activités spécifiques est plus complexe et fait l'objet de projections et d'estimations en fonction de la demande, de la probabilité de porter à bonne fin des négociations avec des bailleurs et de la capacité du Centre. Enfin, les frais variables sont calculés, pour l'essentiel, en extrapolant les données à partir de l'expérience passée. Il termine en signalant que, avant le lancement de toute activité, un budget spécifique est préparé, discuté et approuvé par le bailleur des fonds et le responsable concerné des programmes.

58. Le *Vice-président travailleur* suggère d'amender le point 5 a) du document CC 66/2/Add.2 afin de permettre la poursuite des discussions entre la direction et le Syndicat du personnel sur la situation des pensions de certains fonctionnaires de nationalité italienne et d'assurer ainsi une complète résolution du problème. Il propose donc que le point 5 a) soumis à la décision du Conseil soit amendé de la manière suivante: «Le Conseil prend note des mesures adoptées et des progrès réalisés jusqu'ici dans leur application.»
59. Le *Conseiller juridique du Centre* rappelle que, lors de sa 65^e session, le Conseil du Centre a autorisé le Directeur à mettre en œuvre une série de mesures proposées par le bureau du Conseil à la suite de consultations et d'un accord conclu entre la direction et le Syndicat du personnel du Centre. Les mesures ainsi adoptées par le Conseil ont permis de régler un problème latent depuis plus de trente ans. Il s'agit aujourd'hui pour le Conseil d'autoriser le Directeur à couvrir le montant des dépenses découlant de ces mesures grâce à un prélèvement sur les réserves accumulées du Fonds de fonctionnement du Centre. Le Conseiller juridique précise que la négociation sur la question des pensions a déjà abouti à un accord et qu'il ne s'agit donc pas pour le Conseil de rouvrir des discussions sur un sujet à propos duquel il a déjà pris une décision lors de sa 65^e session.
60. Le *Président* signale que la question des retraites a déjà été longuement débattue avec le syndicat et que les engagements pris par le Centre à la suite de ces discussions ont été respectés.
61. Le *Directeur* rappelle au Conseil que, selon les vœux de celui-ci, des critères objectifs, précis, juridiquement fondés et équitables avaient été établis, discutés et approuvés par le Conseil, sous recommandation de son bureau, afin de résoudre la question des pensions. Les critères et les mesures ainsi adoptés ont été fidèlement mis en œuvre par le Centre.
62. *M^{me} Brighi (membre travailleur, Italie)* précise que l'amendement proposé par le groupe travailleur a simplement pour but de permettre au Syndicat du personnel de continuer à discuter de la question des pensions de certains fonctionnaires de nationalité italienne.
63. Suite à une discussion à laquelle ont participé aussi le *Président* et le *Conseiller juridique*, le *Vice-président travailleur* suggère de tenir compte de la proposition du groupe travailleur de la manière suivante: supprimer le point a) du paragraphe 5 du document CC 66/2/Add.2 et lire le paragraphe 5 du document mentionné soumis à la décision du Conseil comme suit:

Compte tenu de ce qui précède, le Conseil est invité à autoriser le Directeur du Centre à couvrir le montant total des dépenses déjà encourues ou à encourir à la fin de 2007 en le prélevant sur les réserves accumulées du Fonds de fonctionnement du Centre, comme il est précisé aux paragraphes 3 et 4 ci-dessus.

64. *M. Anand (membre employeur, Inde)* tient à s'assurer que l'approbation du paragraphe 5 ainsi modifié du document CC 66/2/Add.2 ne remettra pas en cause la décision prise par le Conseil lors de sa 65^e session.
65. Le *Président* confirme que l'approbation du paragraphe 5 ainsi modifié du document CC 66/2/Add.2 ne remettra pas en cause la décision prise par le Conseil sur le même sujet lors de sa 65^e session et clôt la question des pensions.
66. Le *Conseil* approuve le paragraphe 17 du document CC 66/2, le paragraphe 5 modifié du document CC 66/2/Add.2 et libellé comme suit:

Compte tenu de ce qui précède, le Conseil est invité à autoriser le Directeur du Centre à couvrir le montant total des dépenses déjà encourues ou à encourir à la fin de 2007 en le prélevant sur les réserves accumulées du Fonds de fonctionnement du Centre, comme il est précisé aux paragraphes 3 et 4 ci-dessus.

Le Conseil prend note également des documents CC 66/1; CC 66/1/Add.1; CC 66/1/Add.2; CC 66/1/Add.3 et CC 66/2/Add.1.

II. Rapports du Comité de la formation syndicale et du Comité de la formation à la gestion (Comité sur les activités de formation pour les employeurs) (Troisième question à l'ordre du jour)

67. Le *porte-parole du Comité de la formation syndicale* déclare:

Tout d'abord, nous tenons à rappeler au Conseil la demande, émanant du Comité de la formation syndicale, d'un débat spécifique sur le Centre de Turin au cours du Conseil d'administration de l'OIT, afin d'engager sérieusement l'Organisation sur la voie de son développement futur. Dans ce contexte, les groupes des travailleurs et des employeurs organisent une table ronde sur la «Contribution du Centre de Turin au mandat de l'OIT et à son agenda pour le travail décent», le 11 novembre, dans la salle du Conseil d'administration de l'OIT, à partir de 18 h 15.

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

Un grand nombre de délibérations importantes ont été prises pour renforcer ce programme: j'invite le Conseil à les lire attentivement, car je considère qu'elles sont également valables pour d'autres programmes.

68. Le *porte-parole du Comité sur les activités de formation pour les employeurs* se déclare satisfait du changement de nom de son comité qui reflète mieux ses missions. Il note avec satisfaction l'augmentation des bourses octroyées pour la participation d'employeurs aux activités du Centre et souhaite que le rapport du Directeur comprenne des informations plus exhaustives sur ces évolutions. Il rappelle qu'un groupe de travail, comprenant des représentants d'ACT/EMP, de l'OIE et du Centre a été créé afin d'identifier des stratégies pour la mobilisation de ressources pour la conduite d'activités en faveur des employeurs.
69. *M. Anand (membre employeur, Inde)* propose que le rapport de la «task force» soit soumis pour information au Comité de la formation syndicale et au Comité sur les activités de formation pour les employeurs.
70. Le *porte-parole du Comité de la formation syndicale* se déclare satisfait de la manière dont le programme des activités pour les travailleurs a été exécuté ces dernières années. Il invite

le Conseil à lire le rapport du Comité de la formation syndicale car son contenu pourrait aussi être valable pour d'autres programmes. Il soutient la proposition faite par M. Anand, convaincu que les deux comités pourront ainsi faire des suggestions constructives.

71. *M. de Arbeloa (membre employeur, Venezuela)* rappelle que la conception et la planification efficaces des activités requiert une analyse détaillée des besoins des organisations d'employeurs en collaboration avec l'OIE.
72. Le *Directeur* précise, en réponse à la demande soulevée par M. Anand et par le porte-parole du Comité de la formation syndicale, que certaines recommandations de la «task force» font encore l'objet de consultations internes en vue de leur mise au point. C'est dans cette perspective, s'agissant d'un rapport interne, qu'il examinera la demande faite par les deux membres du Conseil en consultation avec le BIT. Ce Conseil est déjà informé d'une mesure spécifique sur la mobilité du personnel qui marque un progrès important par rapport à la situation passée.
73. Le *Conseil* prend note des documents CC 66/3/a et CC 66/3/b.

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

74. Le *Directeur* signale que le document CC 66/4 relatif au Fonds d'investissement du troisième Plan de développement est soumis au Conseil pour information. Il indique que le quatrième Plan de développement sera proposé à l'approbation du Conseil en novembre prochain.
75. *M. M'Kaissi (membre employeur, Tunisie)* souligne que le rapport du Commissaire aux comptes a mis en évidence des délais importants dans la mise en œuvre des projets prévus par le troisième plan d'investissement. Ces difficultés pourraient être causées par un manque de personnel. Par ailleurs, il se félicite des initiatives menées pour évaluer l'impact des activités de formation du Centre. Il espère que des ressources suffisantes seront allouées à cette fin. M. M'Kaissi note avec satisfaction la modernisation du parc informatique du Centre et espère qu'elle favorisera une croissance des activités de formation à distance. Finalement, il se réjouit de la mise en place d'une base de données relative aux anciens participants.
76. Le *Vice-président travailleur* déclare:

Le groupe travailleur invite tout d'abord le Directeur du Centre et le Conseil à prendre en considération les propositions formulées par le groupe travailleur concernant cette opération stratégique qui aurait dû contribuer à accélérer le processus d'intégration du Centre avec l'OIT.

Depuis un certain nombre d'années, le groupe travailleur se préoccupe de la question de l'intégration du Centre de Turin avec l'OIT, en insistant sur sa nécessité dans la perspective de mieux servir les mandants de l'OIT. En 1998, le groupe travailleur a produit un document intitulé *Les nouvelles stratégies de l'OIT et le rôle du Centre international de formation de l'OIT*. Ce document a été communiqué au Directeur général de l'OIT, dont la réponse positive a été très encourageante. L'année suivante, le groupe travailleur a précisé ses idées dans un document destiné à avancer des principes directeurs pour l'élaboration et la mise en œuvre du troisième Plan de développement du Centre de Turin.

Un certain nombre de propositions stratégiques ont été présentées qui visent à favoriser l'intégration du Centre avec l'OIT.

En particulier, le groupe travailleur a formulé des propositions pour la réalisation d'une structure intégrée dans les domaines suivants:

- a) Prestations d'activités de formation concernant les quatre secteurs d'activité et en conformité avec les orientations de la politique générale de l'OIT.
- b) Intégration du personnel.
- c) Meilleure définition des groupes cibles et augmentation de la participation des représentants des travailleurs et des employeurs.
- d) Amélioration de l'intégration technique entre le Centre et le siège de l'OIT ou le terrain.
- e) Meilleure coordination entre le Centre et l'Institut.

Des propositions ont également été formulées en vue de l'établissement d'une situation financière plus équilibrée par la restructuration du Centre (limitation des dépenses fixes et variables et augmentation des recettes). Le groupe travailleur a formulé des propositions spécifiques visant à:

- a) réduire les dépenses fixes du Centre;
- b) accroître la mobilisation des ressources concertée avec l'OIT.

Suivi et commentaires sur le rapport d'activité

Comme l'ont également noté les vérificateurs, la mise en œuvre du troisième Plan de développement a été lente, très faible du point de vue de la gestion et sans incidence sur les grands changements stratégiques structurels.

Le groupe travailleur n'est pas entièrement satisfait des résultats de ce plan et aimerait entamer le processus de consultations pour la préparation d'un plan de développement sérieux pour 2005-2010, où une opération plus approfondie – à mettre au point avec l'OIT – devrait être organisée autour des propositions émises par le groupe travailleur pour l'évolution future d'un Centre de formation de l'OIT intégré.

Enfin, le groupe travailleur aimerait recevoir des éclaircissements sur le projet relatif au travail forcé, et notamment l'assurance qu'il existe un plan de recrutement, pour une période d'un an, de personnel professionnel pour le lancement du projet et l'organisation d'activités de formation. Cette mesure aiderait le Centre à mieux organiser son travail dans le secteur 1 et à adjoindre au programme relatif aux NIT et à l'unité consacrée à la liberté syndicale un programme spécialisé sur le travail forcé.

77. Le *Directeur* indique que les délais pris dans l'exécution du plan de développement sont en partie dus au décalage enregistré entre l'approbation du plan et l'approbation de ses ressources. Il rappelle que ce décalage découlait de la volonté du Conseil de rediscuter plus en détails le contenu du plan. Cette situation devrait être prise en compte afin d'éviter des difficultés similaires lors de la mise en œuvre du prochain plan de développement.
78. *M. Lenglet, Directeur de la formation du Centre*, réitère ses propos concernant le matériel de formation sur l'élimination du travail forcé. Le matériel devrait être complété avant la fin de l'année et une personne devrait être recrutée en 2005 pour assurer son utilisation dans les activités de formation.
79. *M. Anand (membre employeur, Inde)* propose que des éléments d'information relatifs au quatrième Plan de développement soient fournis au mois de mai, lors de la prochaine réunion du Comité sur les activités de formation pour les employeurs. Cela permettrait au groupe employeur d'émettre des suggestions substantielles sur le contenu du plan lors de la prochaine session du Conseil. Par ailleurs, le contenu du plan devrait être axé sur les priorités d'action de l'OIT. Finalement, il souhaite que le réseau des anciens participants soit utilisé de manière régulière afin de maximiser les effets des formations du Centre.
80. *M^{me} Brighi (membre travailleur, Italie)* souhaite vivement qu'une personne soit effectivement engagée pour soutenir l'action du Centre contre le travail forcé. Elle espère

qu'ACTRAV sera consulté lors de l'élaboration des programmes de formation en la matière. Elle souligne qu'ACTRAV a mené des activités concernant la liberté syndicale au Myanmar, pays connu pour la violation massive des conventions interdisant le travail forcé. Elle propose donc qu'un projet pilote relatif au travail forcé au Myanmar soit établi en collaboration avec ACTRAV. Des projets similaires pourraient ensuite être mis en œuvre pour le Soudan, ainsi que pour d'autres pays d'Afrique. Elle suggère également que le projet de quatrième plan d'investissement soit présenté au mois de mai lors du Comité de la formation syndicale et du Comité sur les activités de formation pour les employeurs.

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

81. Le *Président*, selon l'usage, invite le Conseil à entendre la déclaration du représentant du Comité du Syndicat du personnel (la déclaration figure en annexe du présent document).
82. Le *Directeur* signale que les amendements au Statut du personnel découlant des documents CC 66/5/a, b constituent une simple transposition de décisions générales applicables à l'ensemble de la fonction publique internationale. Le document CC 66/5/c indique que M. Arrigotti a assumé les fonctions de directeur adjoint du Centre depuis le 1^{er} janvier 2004. Quant au document CC 66/5/d relatif à la mobilité du personnel, le Directeur souligne son importance. En vertu de cet amendement, des détachements pour une période de deux à trois ans sont rendus possibles du Centre vers le BIT et réciproquement. A l'issue de cette période, les fonctionnaires détachés pourront se présenter comme candidats internes aux concours de recrutement des deux institutions, si leurs services ont été jugés satisfaisants. Cet amendement constitue la première réponse aux souhaits exprimés par le Conseil en matière de mobilité du personnel.
83. Le *Président* prie les membres du Conseil de prendre note des documents CC 66/5/a et CC 66/5/c et de prendre une décision sur le paragraphe 6 du document CC 66/5/b et le paragraphe 7 du document CC 66/5/d.
84. Le *porte-parole du groupe employeur* approuve les deux paragraphes soumis à décision.
85. Le *Vice-président travailleur* prend note des documents présentés pour information. Quant au document CC 66/5/d relatif à la mobilité du personnel, il signale que son groupe n'a pas disposé d'un délai suffisant pour l'analyser. De plus, il croit comprendre que le document n'a pas fait l'objet de discussions préalables avec le Syndicat du personnel. Une lecture rapide du document donne à penser que la question de l'échange de personnel entre le Centre et le BIT aurait certaines implications pour le processus d'intégration, d'autant que la mobilité du personnel s'appliquerait aussi à d'autres institutions du système des Nations Unies. Dans ces conditions, le groupe travailleur ne peut adopter ce document tant que l'accord du Syndicat à son égard n'aura pas été obtenu.
86. Le *Directeur* relève la justesse de l'observation du porte-parole du groupe travailleur. Il demande donc qu'une délégation soit accordée au bureau du Conseil afin d'approuver l'amendement relatif à la mobilité du personnel, une fois obtenu l'accord nécessaire avec le Syndicat.
87. Le *Vice-président travailleur* accepte la proposition du Directeur.
88. Le *représentant du gouvernement de l'Espagne* donne son accord à la demande de délégation soumise par le Directeur. Il attire l'attention du Centre sur la nécessité de se référer à la législation internationale en matière de prêt de main d'œuvre afin de s'assurer de la légalité des transferts de personnel prévus à l'amendement.

89. Le *Conseil* prend note des documents CC 66/5/a et CC 66/5/c et approuve le paragraphe 6 du document CC 66/5/b, et le paragraphe 7 du document CC 66/5/d.

V. Rapport à la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration du BIT
(Sixième question à l'ordre du jour)

90. Le *Président* informe les membres du Conseil que le rapport de la 66^e session du Conseil du Centre sera à la disposition de la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration du BIT le lundi 8 novembre 2004 à Genève. Selon la pratique habituelle, et compte tenu du délai très court imparti, il propose que le Conseil délègue à son Président le soin d'approuver le projet de rapport.

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

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

92. Le *Président* propose que la 67^e session du Conseil du Centre se tienne à Turin à une date déterminée par le bureau du Conseil précédent la 294^e session du Conseil d'administration du BIT qui se tiendra à Genève du 3 au 18 novembre 2005. La date exacte sera communiquée aux membres du bureau du Conseil en tenant compte des autres réunions au BIT.

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

94. Le *porte-parole du groupe travailleur* signale que, le 11 novembre 2004, à 18 h 15, le Conseil d'administration du BIT consacra une séance spéciale au rôle que le Centre de formation pourrait jouer dans la réalisation du programme de l'OIT en matière de travail décent. Le porte-parole se réjouit de cette réunion et indique que le groupe travailleur emploiera tous ses efforts afin que cette réunion aboutisse à des résultats concrets.

95. Le *porte-parole du groupe employeur* exprime sa satisfaction pour le bon déroulement du Conseil, pour la qualité des travaux et pour la compréhension mutuelle entre les groupes travailleur, employeur et des gouvernements. Il remercie le Président, le Directeur, le groupe travailleur et toutes les personnes ayant collaboré à l'organisation du Conseil.

96. Le *Président* clôt la 66^e session du Conseil du Centre, et, tenant compte du fait que l'Organisation procédera en juin 2005 au renouvellement des membres du Conseil d'administration du BIT et, par conséquent du Conseil du Centre de Turin, remercie vivement les intervenants pour leur contribution et les orientations qu'ils ont bien voulu donner au Centre au cours de leur mandat de trois ans.

97. Le *Directeur* s'associe aux remerciements exprimés par le Président.

Annexe

Déclaration du Président du Syndicat du personnel du Centre international de formation de l'OIT à Turin au Conseil du Centre (5 novembre 2004)

Monsieur le Président,

Membres du Conseil,

Mesdames et Messieurs,

Cette année encore, nous nous réunissons dans un contexte d'événements internationaux et de crises humanitaires dramatiques, et nous partageons l'inquiétude exprimée par le Secrétaire général devant le fait que notre monde n'est pas plus sûr aujourd'hui qu'hier, et que nos sociétés traversent une période de profond malaise généralisé qui donne naissance à des formes de violence inacceptable.

A cet égard, nous tenons à saluer la mémoire de nos collègues qui ont perdu leur vie au cours des derniers mois en défendant les valeurs des Nations Unies.

L'observation du Secrétaire général nous incite à une réflexion approfondie sur un changement de notre modus operandi et pose des questions sérieuses en matière d'efficience dans la gestion, de conditions de travail décentes, de respect des droits et des principes et de répartition plus équitable des ressources à tous les niveaux. Si nous parvenons à prendre tous ces aspects en considération, nous sommes convaincus que nous pourrions aider notre Centre à contribuer aux efforts mondiaux en faveur de la construction d'un monde meilleur.

L'activité menée par l'OIT en faveur du travail décent et le Rapport mondial sur la mondialisation constitueront une plate-forme qui permettra d'influer sur la dimension sociale de la mondialisation afin de parvenir à un développement plus équitable pour tous.

Le combat contre la pauvreté, les violations des droits de l'homme, l'inégalité et l'injustice sociale, la discrimination et les mauvais traitements se réduit à des slogans vides de sens s'il n'est pas accepté et introduit dans nos décisions opérationnelles les plus ordinaires concernant l'utilisation de nos ressources limitées selon des critères décents pour pourvoir les postes vacants et l'application de règles identiques pour tous. Nous devrions promouvoir des normes internationales basées sur le respect des différences en matière d'appartenance ethnique, de culture, de genre et de religion et sur la préservation des intérêts de l'ensemble du personnel plutôt que des intérêts de groupes restreints. Des conditions de travail décentes pour tous et la clarté dans l'application des règles et règlements devraient être établies du sommet à la base de la pyramide du CIF.

Un problème qui continue de préoccuper tout le personnel, ainsi que ses représentants, est celui de l'état peu concluant des relations entre Turin et Genève. Si l'importance cruciale de l'affiliation du CIF au Siège n'est pas douteuse, il apparaît que les règles et procédures sont appliquées de manière subjective lorsqu'il s'agit de l'intégration du personnel. Le Centre joue pour l'OIT un rôle important qui devrait être redéfini par un renforcement des synergies entre Turin et le Siège, et entre Turin et les bureaux extérieurs. Malgré une longue attente, l'aspiration constante du personnel à une «intégration» au reste de l'Organisation ne s'est pas réalisée.

Chaque année, l'accroissement du nombre des participants et des activités va de pair avec le maintien de la qualité. Les activités de formation du Centre apportent des réponses adéquates aux changements dynamiques qui affectent le monde environnant. Ayant reconnu la nécessité d'établir un équilibre soigneusement étudié entre les priorités des bailleurs de fonds et les besoins de développement émergents des mandants tripartites, le personnel du Centre assure au prix d'un dur labeur la qualité de la formation. Toutefois, une meilleure consultation dans le cours des processus décisionnels produirait un impact positif et constituerait une marque de respect pour les collègues. Il conviendrait de rétablir, comme un élément essentiel de la gestion des ressources du Centre, davantage de sensibilité et de discernement dans la détermination de priorités vis-à-vis de nos mandants.

Au nom du personnel, nous tenons à exprimer notre satisfaction pour le dialogue existant entre les représentants du personnel et ceux de la direction.

Cependant, nous aimerions faire part de quelques réflexions sur les problèmes qui se sont posés au cours des cinq derniers mois et exprimer certaines des attentes du personnel pour l'avenir.

Au titre de principe prévalent, l'accord de négociation collective signé en octobre 2000 a établi un partage du processus décisionnel entre l'administration et le Comité syndical du personnel. Après quatre ans d'expérience, nous souhaitons que les points de vue des représentants du personnel soient mieux reflétés dans les résultats pratiques.

Le Comité du Syndicat du personnel demande à être impliqué et à participer à des consultations préalables dans tous les processus qui ont des incidences directes sur les conditions de travail du personnel.

Il conviendrait de prêter une attention particulière au personnel du Centre en situation d'emploi précaire. Nous sommes extrêmement préoccupés par la situation de groupes vulnérables tels que les personnels engagés pour une période de courte durée ou avec d'autres types de contrats temporaires. Ce problème a été évoqué à plusieurs reprises par les Comités précédents et va à l'encontre du travail décent et d'autres principes de l'Organisation.

Nous avons porté la question de la planification de la relève à l'attention de la direction en plusieurs occasions et demandons instamment que la planification de la relève s'opère en consultation avec le Syndicat du personnel, ce qui assurerait l'équilibre d'une politique de recrutement de personnel dûment qualifié à compétences multiculturelles, garantissant l'équité des évaluations de performances, des promotions et de la représentation par genre. Bien que nous ayons appris du Commissaire aux comptes qu'il est satisfait de l'information concernant la planification de la relève, qui lui a été remise par les Services des ressources humaines, le Comité du Syndicat du personnel souhaiterait recevoir une information plus complète à ce sujet.

Nous souhaiterions une plus grande transparence du processus de sélection, qui à présent autorise la subjectivité et la partialité dans le processus décisionnel et peut aller, dans certains cas, jusqu'à donner lieu à d'éventuels conflits d'intérêts.

En 2002, le Comité du Syndicat du personnel avait signalé au Conseil que «... le rapport du Directeur affirme que 33 pour cent des membres du personnel appartenant à la catégorie des services organiques sont des femmes». Cela est exact, mais il n'y a pas une seule femme dans la catégorie D et seulement quatre femmes sur 19 membres du personnel de classe P5. La situation n'a pas changé, et si la cible fixée à l'horizon de 2010 est un pourcentage de 50 pour cent de femmes dans la catégorie des administrateurs, le changement doit commencer immédiatement.

Le Comité syndical du personnel du CIF saisit cette occasion pour remercier le Conseil du Centre pour les mesures qui ont été prises au cours de sa 65^e session, concernant la situation de certains collègues italiens sur le plan des pensions. Ces mesures ont été mises en œuvre, et nous remercions la direction du Centre et de l'OIT pour les résultats favorables et satisfaisants qui ont été obtenus, en dépit de l'échec des négociations avec la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Nous tenons cependant à souligner que ces résultats n'ont pas donné satisfaction à tout un chacun, et que, dans quatre cas, aucune compensation n'a été accordée.

Nous sommes fiers d'appartenir à un réseau actif, en collaboration étroite avec le Comité syndical du personnel de l'OIT, et d'être en mesure de partager leurs connaissances et leurs compétences. Ces liens nous permettent la mise en commun de valeurs et de moyens de développement et de renforcement de nos institutions.

Monsieur le Président, Membres du Conseil, Mesdames et Messieurs, nous saluons également la présence de représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements du monde entier qui partagent nos objectifs.

Nous vous remercions pour votre attention.