



## Conseil d'administration

325<sup>e</sup> session, Genève, 29 octobre-12 novembre 2015

GB.325/INS/13

Section institutionnelle

INS

Date: 11 novembre 2015  
Original: anglais et français

### TREIZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

## Rapport du Conseil du Centre international de formation de l'OIT, Turin

### Rapport de la 78<sup>e</sup> session du Conseil du Centre (Turin, 29-30 octobre 2015)

1. La 78<sup>e</sup> session du Conseil du Centre international de formation de l'OIT s'est tenue à Turin les 29 et 30 octobre 2015.
2. Le rapport de la session du Conseil est soumis à la Section institutionnelle du Conseil d'administration, conformément aux décisions prises par ce dernier à ses 310<sup>e</sup> (mars 2011) et 311<sup>e</sup> (juin 2011) sessions.

### Ouverture de la session

#### A. Déclarations liminaires

3. *Le Président* M. Hounbo, Directeur général adjoint du BIT pour les programmes extérieurs et les partenariats, parlant au nom du Directeur général du BIT et Président du Conseil du Centre, M. Ryder, souhaite la bienvenue aux membres du Conseil et leur signale que le Directeur général arrivera plus tard dans l'après-midi.
4. *Le représentant du gouvernement de l'Italie*, M. Del Panta, rappelle l'engagement du gouvernement italien qui, malgré des difficultés financières, maintient son soutien financier au Centre. La contribution éventuelle du gouvernement italien fera l'objet d'une discussion au sein de la commission bilatérale dans les semaines qui viennent, et son montant dépendra comme toujours de l'orientation stratégique des activités du Centre. Dans ce contexte, le représentant du gouvernement de l'Italie se félicite que le Centre passe à un cadre programmatique et budgétaire biennal. Le thème de la migration étant plus que jamais un sujet d'actualité, il invite en particulier le Centre à mettre son expérience dans ce domaine au service de la recherche de canaux qui permettront de gérer les flux migratoires légaux.

5. *Le représentant du maire de Turin, M. Arrigotti*, demande au Conseil d'excuser l'absence du maire, M. Fassino, qui préside actuellement le Congrès des villes italiennes et qui doit rencontrer dans l'après-midi le Premier ministre italien, M. Renzi. Il rappelle les trois facteurs essentiels qui ont fait du Centre de Turin un pôle d'excellence en matière de formation, d'apprentissage et de partage des connaissances, à savoir la qualité, l'engagement de la direction et du personnel, et le soutien du gouvernement italien et de l'OIT, ce dernier n'ayant cessé de se renforcer depuis l'élection de M. Ryder au poste de Directeur général.
6. *La représentante de la région Piémont, M<sup>me</sup> Marcon*, demande au Conseil d'excuser l'absence du président de la région, M. Chiamparino, qui est actuellement à Rome pour présider une rencontre entre les présidents des différentes régions italiennes. Elle se félicite du renforcement du partenariat entre la Région et le Centre, malgré les contraintes budgétaires.
7. *Le Président* remercie le gouvernement de l'Italie et les autorités locales pour leur engagement politique et leur soutien financier au Centre et ne doute pas qu'ils seront maintenus à l'avenir.

## **B. Adoption de l'ordre du jour**

8. *Le Président* signale que le Directeur général souhaite assister à l'examen du plan stratégique (point 2) et propose d'attendre qu'il se soit joint à la réunion pour aborder ce point. Il propose aussi que la présidente du Comité du Syndicat du personnel prenne la parole à la fin de la séance du jeudi.
9. *Le Conseil* souscrit à ces propositions et adopte l'ordre du jour<sup>1</sup>.

## **I. Rapport annuel d'exécution pour 2014 et rapport intérimaire d'exécution pour 2015 (Premier point à l'ordre du jour)**

10. *La Directrice du Centre, M<sup>me</sup> O'Donovan*, présente les documents<sup>2</sup>. Elle rappelle que le rapport annuel d'exécution porte sur les activités menées en 2014 et note que le Centre affiche un bilan solide pour l'année en question. On constate une légère diminution du nombre de participants et d'activités par rapport à 2013, liée à l'incidence du cycle biennal de l'OIT sur le Centre. Il convient de relever l'augmentation du taux de participation des mandants tripartites aux activités de formation (41,5 pour cent) depuis 2011, évolution très positive imputable aux mesures internes qui ont été mises en place. Un autre élément notoire est la contribution volontaire du gouvernement italien, qui a contribué au rayonnement des activités de formation du Centre.
11. En ce qui concerne le résultat 1 (*La formation pertinente et efficace renforce la capacité institutionnelle des mandants de l'OIT à contribuer efficacement aux programmes par pays de promotion du travail décent et à relever les défis liés au développement*), le Centre a dépassé une grande partie de ses cibles; il n'a toutefois pas atteint la cible de 43 pour cent qu'il visait en matière de participation des femmes chez les mandants tripartites. Cet aspect doit faire l'objet d'une attention soutenue. En ce qui concerne le résultat 3 (*Toutes les*

<sup>1</sup> Document CC 78.

<sup>2</sup> Documents CC 78/1/1, CC 78/1/2 et CC 78/1/2/Add.

*ressources du Centre sont utilisées de manière efficace et efficiente*), le Centre est parvenu à réduire certains de ses frais généraux, en baissant notamment ses dépenses d'énergie grâce à des initiatives de «verdissement».

12. S'agissant du rapport intérimaire d'exécution pour 2015, la Directrice note que le rapport en question, comme à l'accoutumée, porte sur les six premiers mois de l'année et que des chiffres à jour sont présentés dans l'addendum pour rendre compte de la situation à la fin du mois de septembre. Elle fait observer que le Centre a amélioré ses résultats en ce qui concerne les indicateurs relatifs aux activités menées avec l'OIT et au nombre de participants et qu'il va dépasser les cibles qu'il s'était assignées dans ces deux domaines. Elle souligne en outre le niveau élevé de participation des travailleurs, des employeurs et des ministères du Travail aux activités du Centre. Elle rappelle enfin l'importance de la signature du premier accord-cadre entre le ministère du Travail et des Politiques sociales de l'Italie, le bureau de l'OIT à Rome et le Centre, qui a officiellement consacré une coopération déjà ancienne.
13. *Le Vice-président employeur, M. Mdwaba*, félicite le Centre pour la clarté des rapports présentés, les mesures prises pour mettre en place un cadre axé sur les résultats et les progrès accomplis dans la réalisation des cinq priorités du plan stratégique pour 2012-2015. Il apprécie tout particulièrement que le Centre se soit attaché à réduire les frais de participation en proposant des activités dans les pays, les régions et les sous-régions et en utilisant l'enseignement à distance. Il félicite par ailleurs le Centre pour tous les efforts déployés en faveur des mandants de l'OIT et rappelle que, grâce aux décisions sur l'allocation des ressources internes et aux mesures prises par l'OIT, le taux de participation a atteint un niveau record de 41,5 pour cent. Notant que le Centre n'a pas atteint la cible voulant que 80 pour cent des revenus soient générés par des activités de formation liées aux résultats de l'OIT, il fait observer que le Centre pourrait améliorer ses résultats dans ce domaine. Il dit par ailleurs regretter que le pourcentage d'activités de formation du Centre conçues et réalisées avec des départements techniques du BIT soit de 53 pour cent, ce chiffre étant en deçà de la cible fixée (65 pour cent). Il estime par ailleurs qu'il faudrait déployer davantage d'efforts pour proposer des activités en partenariat avec des institutions régionales et académiques.
14. En ce qui concerne le nombre annuel de participants, l'intervenant prend acte d'une baisse de la participation des femmes ainsi que des mesures qui vont être prises pour assurer une prise en compte systématique de la question de l'égalité entre les sexes. Il estime qu'il serait possible de prendre davantage d'initiatives pour accroître le nombre de participants venant des Etats arabes et recommande par ailleurs d'élargir l'éventail des cours dispensés en français et en espagnol. Il constate que d'énormes efforts ont été déployés en ce qui concerne l'évaluation des activités de formation, les questionnaires ex-post donnant une idée précise de l'impact de la formation et de son utilité au regard des objectifs des institutions partenaires. Quant à l'accroissement de la diversification et de la prévisibilité des ressources financières, il constate avec préoccupation que les résultats du Centre sont peu satisfaisants et juge qu'il est nécessaire de redoubler d'efforts à cet égard. Il note que la cible relative au coût du personnel administratif et d'appui en pourcentage du coût total du personnel a été atteinte et demande s'il serait possible de faire encore davantage. Il semble par ailleurs, ce que l'intervenant juge préoccupant, que la direction ne donne pas suite avec la diligence souhaitable aux recommandations formulées dans le cadre des audits internes. Il prend note des investissements consacrés au perfectionnement du personnel, qui sont d'une importance cruciale.
15. En ce qui concerne le nombre de participants par résultat de l'OIT en 2014, l'intervenant note avec satisfaction que 911 personnes ont participé aux activités de promotion de l'emploi, mais constate que le taux de participation a été faible pour les activités visant à l'amélioration des compétences. Il félicite le Centre d'avoir consacré une attention toute

particulière aux entreprises durables, domaine dans lequel a été enregistré le nombre de participants le plus élevé (1 600). Ce résultat est d'autant plus remarquable que le volume des ressources allouées au personnel travaillant dans ce domaine était peu élevé. Il se félicite enfin des efforts déployés en faveur des partenaires sociaux, avec 1 235 participants appartenant à des organisations d'employeurs et 1 545 à des organisations de travailleurs.

- 16.** *Le Vice-président travailleur, M. Ntshalintshali*, remercie la Directrice pour ces rapports d'une grande clarté et la félicite pour les résultats obtenus au cours des dix-huit derniers mois. Il regrette toutefois que le Conseil ait dû prendre note des chiffres effectifs près d'un an après qu'ils ont été connus. S'agissant de la priorité 1 (*Introduction d'un cadre axé sur les résultats aligné sur le cadre stratégique de l'OIT pour 2010-2015*), il invite instamment le Centre à continuer de s'aligner sur les priorités et les stratégies de l'OIT pour 2016-17; il est donc favorable à l'inscription du programme et budget du Centre dans un cycle biennal, dans le cadre duquel il conviendrait de renforcer encore la fonction de gouvernance du Conseil, de manière à pouvoir proposer des orientations à la direction et lui assurer un retour d'information. Il faut que le Centre accroisse sa base de ressources au sein de l'OIT et s'assure le soutien d'un nombre accru de donateurs pour contribuer au renforcement des capacités des mandants, cet aspect étant étroitement lié à sa viabilité financière. Le soutien au Programme des activités pour les travailleurs ne doit pas dépendre exclusivement d'un excédent créé par le Centre, mais doit figurer au cœur de son mandat et de son plan financier. L'intervenant note par ailleurs qu'il est nécessaire d'assurer une répartition plus équilibrée des ressources entre les différents programmes et d'accroître le volume d'activités relatives aux droits au travail.
- 17.** L'intervenant se félicite des progrès enregistrés au titre de certains indicateurs mais reste préoccupé par l'indicateur 1.5 (*Pourcentage d'activités de formation du Centre conçues et réalisées avec des départements techniques du BIT et des bureaux de l'OIT*), pour lequel les statistiques montrent que, en 2014, la moitié seulement de l'ensemble des activités de formation ont été mises en œuvre en collaboration avec différentes unités de l'OIT. De plus, cet indicateur ne donne des informations que sur la dimension quantitative de cette collaboration, et non sur sa dimension qualitative. A propos de l'indicateur 1.3 (*Utilisation par les institutions des connaissances et compétences acquises par les participants*), l'intervenant note que, d'après le rapport, les plus gros progrès ont été accomplis par les organisations de travailleurs, ce qui montre l'importance du renforcement des capacités pour ce groupe de mandants. Il suggère que le Centre devrait étoffer encore son offre de télé-enseignement afin d'accroître la portée de son action. Comme il a déjà été indiqué l'an dernier, le groupe des travailleurs souhaiterait savoir si la participation des mandants de l'OIT aux académies a augmenté, et disposer d'indicateurs plus qualitatifs qui permettraient d'évaluer les activités du Centre dans le domaine du tripartisme et des normes internationales du travail. Enfin, l'intervenant demande des éclaircissements sur la communication d'informations relatives à l'excédent, sachant que le Centre est en train de passer à un cycle de programme et budget biennal.
- 18.** *Le Vice-président gouvernemental, M. Almarzooqi*, félicite le Centre pour la qualité de son travail et de ses résultats, tels qu'ils sont présentés dans le rapport annuel d'exécution pour 2014 et dans le rapport intérimaire d'exécution pour 2015 et son addendum. Il souhaiterait obtenir des précisions sur le faible nombre de participants venant de la région Asie-Pacifique et des Etats arabes et salue les efforts consentis pour promouvoir les programmes de master de la Turin School of Development auprès des mandants de l'OIT et des autres parties prenantes. Il note la légère baisse du taux de participation des femmes et espère que cette tendance pourra s'inverser par la suite. Il est satisfait de l'augmentation du nombre de personnes qui financent elles-mêmes leur participation. Il remercie la Directrice d'avoir fourni les toutes dernières statistiques, comme l'en avait prié le Conseil à sa 77<sup>e</sup> session.

19. *La représentante du gouvernement de la France* se félicite de l'action du Centre, auquel le gouvernement de son pays continue à apporter tout son soutien à travers les programmes de coopération technique prévus dans l'accord de partenariat avec le BIT, ou dans le cadre des accords conclus entre le Centre et diverses agences gouvernementales françaises. La France fait dorénavant le choix d'un financement ciblé sur des prestations de formation adaptées à des besoins précisément définis, et les partenariats conclus directement entre le Centre et les agences gouvernementales françaises vont dans ce sens tout comme les formations issues des programmes de coopération technique.
20. *La représentante du gouvernement de la Trinité-et-Tobago* demande si, lorsqu'il est fait référence à l'Amérique latine, on englobe les Caraïbes.
21. *La représentante du gouvernement du Ghana* note que, en 2015, le Centre devrait dépasser les cibles au titre de certains indicateurs clés, mais regrette que la participation des femmes ait baissé l'an dernier. En s'alignant sur les dix résultats du cadre stratégique de l'OIT pour 2016-17, le Centre contribuerait de manière positive à la mise en œuvre des priorités et des activités de l'OIT.
22. *Le représentant du gouvernement de l'Inde* note que la participation de la région Asie-Pacifique est faible, même si près de 66 pour cent des travailleurs du monde entier viennent de cette région. Dans ces conditions, il demande si le Centre pourrait envisager de faire de l'Institut national du travail V.V. Giri un sous-centre chargé de la formation pour les pays de la région Asie-Pacifique.
23. *La Directrice* remercie les membres du Conseil pour leurs observations et leurs avis, qui seront utiles pour planifier les travaux futurs. Se référant aux préoccupations exprimées quant au renforcement de la collaboration avec l'OIT, elle explique que les activités prévues au titre de l'indicateur 1.5 sont uniquement des activités de formation conçues et cofinancées directement par les départements techniques du BIT. La plupart des autres activités de formation du Centre correspondent au vaste programme d'activités techniques de l'OIT. L'intervenante admet que le Centre n'a pas atteint sa cible dans l'important domaine que constitue le recrutement de partenaires dans d'autres régions; cette question a été considérée comme un point à améliorer dans le projet de plan stratégique pour 2016-17. Comme suite à la proposition du représentant du gouvernement de l'Inde, la Directrice explique que la stratégie consiste à établir des partenariats avec des institutions régionales qui ont le même mandat et les mêmes valeurs que l'OIT, par exemple l'Institut national du travail V.V. Giri, avec lequel un mémorandum d'accord a été signé. Répondant à l'inquiétude suscitée par le niveau relativement faible de mise en œuvre des recommandations figurant dans les rapports d'audit interne, elle explique que le problème tient à la date de réception de ces rapports. Le Bureau de l'audit interne ayant rendu un rapport d'audit au cours du dernier trimestre de 2014, le Centre n'a pas eu le temps d'accomplir des progrès susceptibles d'être pris en compte dans le rapport annuel d'exécution pour 2014. L'intervenante réaffirme au Conseil qu'elle accorde un rang de priorité élevé au suivi des recommandations issues des audits, tant internes qu'externes.
24. Enfin, se référant à la question du représentant du gouvernement de la Trinité-et-Tobago, la Directrice explique que les références à l'Amérique latine figurant dans le rapport devraient être remplacées par «les Amériques», conformément à la terminologie de l'OIT.
25. *Le directeur de la formation, M. Klemmer*, demande instamment aux participants de lire l'indicateur 1.5 (*Pourcentage d'activités de formation du Centre conçues et réalisées avec des départements techniques du BIT et des bureaux de l'OIT*) conjointement avec l'indicateur 1.4 (*Volume des revenus générés par les activités de formation liées aux 19 résultats de l'OIT*). Il insiste sur le fait que la cible correspondant à l'indicateur 1.5 a été atteinte. Il ajoute que 89 pour cent des revenus du Centre sont liés aux résultats de l'OIT,

ce qui veut dire que la cible correspondant à l'indicateur 1.4 a été dépassée. Se référant à l'indicateur 2.1 (*Nombre d'activités de formation organisées en partenariat avec une institution de formation ou académique nationale, régionale ou internationale*), l'intervenant déclare que, en 2016-17, le Centre se consacrera davantage au développement des partenariats régionaux. Il explique cependant que l'indicateur rend uniquement compte des partenariats officialisés par un mémorandum d'accord. Les cours du Centre, dans leur très grande majorité, sont organisés dans le cadre de partenariats informels avec d'autres institutions. L'intervenant fait savoir que le Centre est en passe de conclure un nouveau mémorandum d'accord avec l'Université Cornell (Etats-Unis) et qu'il a signé un mémorandum d'accord avec la Hertie School of Governance (Allemagne).

26. L'intervenant propose que l'indicateur 3.1 (*Renforcer la diversification et la prévisibilité des ressources financières du Centre*) soit affiné, car il ne rend pas pleinement compte des résultats du Service des partenariats et du développement de programmes. L'indicateur prend en compte les accords officiels passés avec les donateurs qui fournissent des contributions volontaires, mais pas les nombreux accords qui ont été conclus avec des partenaires institutionnels en vue de la mise en œuvre d'activités spécifiques. L'intervenant ajoute que le Centre, contrairement à l'objectif qu'il s'était fixé, n'est pas parvenu à porter à 43 pour cent la proportion de participantes désignées par les mandants de l'OIT et que des progrès restent à faire dans ce domaine, mais que les résultats sont satisfaisants au regard des normes internationales.
27. L'intervenant explique qu'il est trop tôt pour fournir des statistiques sur la participation des mandants de l'OIT aux académies de 2015, car un grand nombre d'académies importantes n'ont pas encore eu lieu. Il note qu'il faudrait fournir ces statistiques au Conseil. Plusieurs mesures ont été prises pour donner effet aux recommandations de l'évaluation indépendante des académies menée en 2014. Par exemple, des académies ont été organisées dans les régions de manière à réduire les coûts de participation des représentants tripartites, et il existe, au sein des académies, des filières destinées spécialement aux représentants des travailleurs et des employeurs. Enfin, l'intervenant indique que des académies interrégionales consacrées à des questions intéressant les représentants de travailleurs seront organisées l'année prochaine.
28. *Le Conseil prend note des deux documents et demande à la Directrice du Centre de tenir compte des observations et orientations qu'il a formulées dans le cadre du suivi.*

## II. Plan stratégique et Propositions de programme et de budget pour 2016-17 (Deuxième point à l'ordre du jour)

29. *La Directrice du Centre* présente le document <sup>3</sup>. Elle passe en revue les principaux éléments du plan stratégique, à savoir la plus grande implication du Centre dans la programmation et la planification de l'action de l'OIT; l'accent renforcé sur les projets à grande échelle et à plus long terme; le ciblage plus stratégique des efforts de mobilisation de ressources; le développement de nouveaux produits et services; le recours accru aux technologies de l'apprentissage; et l'amélioration des infrastructures grâce aux initiatives de verdissement des opérations. Le nouveau plan stratégique tient compte des enseignements tirés du plan précédent et repose sur une stratégie de développement basée sur trois piliers (développement, finances et gestion) qui sont «interdépendants et se renforcent mutuellement».

<sup>3</sup> Document CC 78/2.

30. En ce qui concerne les hypothèses qui sous-tendent les Propositions de programme et de budget pour 2016-17, la Directrice insiste sur le maintien des synergies avec l'OIT en matière d'apprentissage et de développement des capacités, sur la conclusion de nouveaux partenariats et sur la réduction des frais généraux et présente les propositions d'affectation de l'excédent d'exploitation de 2014.
31. *Le Vice-président travailleur* se félicite de l'approche globale adoptée dans le plan stratégique et souligne que les activités du Centre doivent être alignées sur les cadres d'action et les résultats attendus de l'OIT. Il convient de l'importance, de l'interdépendance et du renforcement mutuel des trois piliers, mais souligne que le pilier Développement est le principal objectif du Centre et que les piliers Finances et Gestion doivent être considérés comme des moyens de le réaliser. Il note avec satisfaction la prise en compte des quatre éléments transversaux (*normes internationales du travail; dialogue social et tripartisme; égalité des genres et non-discrimination; apprentissage et formation améliorés par les technologies*) figurant dans le plan stratégique. Il souhaiterait cependant mieux comprendre comment ces questions seront intégrées dans l'exécution des programmes du Centre et comment seront mesurés leur degré d'intégration et les résultats obtenus. Il demande donc que des indicateurs soient élaborés pour chacun de ces éléments ou que des évaluations soient effectuées à intervalles réguliers.
32. S'agissant du paragraphe 12 sur les réformes internes, il insiste sur le fait que les représentants du personnel devraient être consultés à ce sujet avant tout alignement sur les pratiques du BIT en matière administrative et de gouvernance interne. A propos du résultat 1, il apprécie la distinction faite entre les mandants de l'OIT et les autres participants, ainsi que la hausse du niveau de la cible définie pour la participation des mandants – qui, selon son groupe, devrait être encore plus élevé –, et souhaiterait en outre des cibles distinctes pour les représentants des travailleurs et ceux des employeurs. Le développement des capacités des mandants devrait être clairement défini comme l'élément central du mandat du Centre. La cible correspondant à l'indicateur 1.5 devrait elle aussi voir son niveau progresser. Il serait important d'institutionnaliser les mécanismes de planification entre le Centre et l'OIT. Le résultat 2 devrait soulever la question de l'appui apporté au travail décent par l'intermédiaire des objectifs de développement durable à l'horizon 2030, en vue d'accroître l'influence de l'OIT.
33. L'intervenant estime que le résultat 3 est trop général et ne rend pas suffisamment compte du lien stratégique avec les programmes de coopération pour le développement de l'OIT. Le Centre devrait obtenir des fonds provenant des programmes à grande échelle et à long terme de l'OIT. Un indicateur particulier devrait rendre compte de cette dimension et mesurer le degré de liaison entre l'OIT et le Centre pour ce qui concerne l'exécution des projets de développement des capacités. A propos de l'indicateur 3.2, l'intervenant se demande si la cible n'est pas trop ambitieuse, alors qu'aucun mécanisme concret n'a été mis en place pour l'atteindre. Au sujet de la saine structure des coûts du Centre, il pense que les frais généraux devraient être analysés au moyen de données ventilées qui mettraient en évidence le coût des diverses unités du Centre. Le Syndicat du personnel devrait prendre part à l'examen de la structure des coûts. Il faudrait en outre relever que les syndicats ont moins facilement accès aux cours dont le coût est pris en charge par les participants. S'agissant des partenariats avec le secteur privé, le groupe des travailleurs souhaiterait que les procédures établies par le Conseil d'administration du BIT à propos des partenariats public-privé s'appliquent également au Centre.
34. En ce qui concerne le pilier Gestion résultat 5 (*Personnel qualifié et diversifié, infrastructures de qualité et empreinte environnementale améliorée*), l'intervenant propose de relever les niveaux de l'indicateur 5.2 afin d'accroître la diversité géographique et régionale du personnel et de promouvoir sa mobilité. Au sujet de la politique contractuelle, la priorité devrait consister à trouver un accord raisonnable permettant de régulariser

progressivement la situation du personnel de projet. Enfin, l'intervenant recommande d'inclure les risques liés au grand nombre de cas soumis par des membres du personnel au Tribunal administratif de l'OIT dans le registre des risques.

35. Au sujet des propositions de programme et de budget, le Vice-président travailleur croit comprendre que le nouveau cycle doit faire l'objet d'une étroite surveillance en raison des incertitudes entourant les recettes et les dépenses pour le prochain biennat. Il prend note des prévisions budgétaires pour 2015 et des propositions budgétaires pour 2016-17, ajoutant que le soutien apporté aux programmes des activités pour les travailleurs et les employeurs ne devrait pas exclusivement dépendre de l'excédent.
36. Pour conclure, l'intervenant déclare qu'en ce qui concerne l'adoption du plan stratégique le groupe des travailleurs aimerait obtenir quelques informations en retour, tout d'abord sur la reformulation des résultats et des indicateurs, et qu'à propos du point appelant une décision le groupe approuve les propositions de recettes et de dépenses pour la période 2016-17.
37. *Le Vice-président employeur* apprécie en particulier: les mesures spécifiques prises pour faire concorder le cycle opérationnel du Centre avec celui de l'OIT; la référence directe à l'intégration des activités menées dans le cadre de l'initiative de l'OIT sur l'avenir du travail, des programmes phares et du programme de développement durable à l'horizon 2030; l'accent mis sur la durabilité grâce à un usage efficient des ressources et à une amélioration des processus métiers; le renforcement de la collaboration avec l'OIT et le suivi accru du degré de collaboration avec l'OIT; l'accent mis sur certains principes importants, comme le tripartisme, dans les éléments transversaux; la prise en compte des trois piliers dans la stratégie de durabilité, de sorte que leur interdépendance soit clairement confirmée et que leur mise en œuvre reste réaliste; et l'intégration des priorités stratégiques – qui faisaient l'objet d'un chapitre distinct dans le plan précédent – dans les résultats, de manière à conférer davantage de transparence à la structure et au suivi du plan.
38. L'intervenant rappelle que la durabilité est la préoccupation principale, alors que les réalisations de 2015 sont financées par les ressources spéciales allouées au titre de l'excédent. Par exemple, à propos de l'indicateur 3.2, il se demande comment les recettes générées à partir de contrats à grande échelle peuvent passer de 731 000 euros à 5 millions d'euros pour le prochain biennat. Il pense qu'il aurait été opportun de donner plus de détails afin de faciliter la compréhension de l'objectif général et de ce que le Centre peut accomplir à un niveau global.
39. S'agissant du tripartisme, le plan aurait dû retenir une notion plus qualitative, car le tripartisme ne consiste pas simplement en un auditoire tripartite, mais nécessite la participation active des représentants des partenaires sociaux, ainsi que d'ACTRAV et d'ACT/EMP, au processus d'analyse des besoins et de conception et d'exécution des activités. A propos de la participation des mandants, le plan devrait prévoir un mécanisme de financement clairement établi afin de permettre aux programmes d'activités pour les employeurs et les travailleurs d'atteindre les cibles ambitieuses fixées au titre de l'indicateur 1.1. L'intervenant demande que des ressources soient allouées là où elles s'avèrent nécessaires.
40. Au sujet des frais généraux, l'intervenant propose d'établir un groupe de travail tripartite qui serait chargé d'examiner cette question en détail et de faire rapport sur les mesures à prendre à la prochaine session du Conseil du Centre. Surtout, en matière de mobilisation de ressources, il s'inquiète de la réduction, au titre de l'indicateur 3.1, de 5 millions d'euros des recettes totales durant le biennat – qui passent de 170 millions d'euros dans le plan précédent (2012-2015) à 80 millions d'euros pour la période 2016-17 – et estime que la direction devrait être plus ambitieuse.



41. L'intervenant formule alors des observations particulières concernant chacune des parties du plan stratégique. Si l'introduction lui semble bien présentée, il aurait apprécié un texte plus explicite sur la traduction opérationnelle du tripartisme. A propos de la stratégie de durabilité – et même s'il ne s'agit peut-être que d'une question de présentation visuelle –, il convient avec le Vice-président travailleur que le pilier Développement doit rester l'objectif principal et que les piliers Finances et Gestion doivent être plutôt considérés comme des soutiens du premier pilier. S'agissant du libellé du résultat 1, il estime qu'il aurait été plus prudent de parler de «forte portée» plutôt que d'«extension de la portée», sans pour autant mettre en cause les grandes ambitions du Centre. Toujours au sujet du résultat 1, il conviendrait de définir un indicateur supplémentaire mesurant l'évolution des fonds «captifs» mis à la disposition d'ACTRAV et d'ACT/EMP. Le Vice-président employeur souhaiterait aussi un autre indicateur qui évalue la qualité du tripartisme.
42. A propos du pilier Finances et plus particulièrement du résultat 3, le Vice-président employeur répète que l'indicateur relatif aux recettes totales manque d'ambition et est en recul par rapport au plan précédent. Il demande des éclaircissements sur le sens de l'expression «partenaires non traditionnels». Il prend note avec satisfaction du résultat 4, mais pense que celui-ci soulève de nouvelles questions, par exemple au sujet du calcul des frais généraux, qui a déjà fait l'objet de deux méthodes différentes dans le plan précédent. Une autre question porte sur les institutions retenues aux fins de comparaison, dont le mandat général diffère de celui du Centre.
43. Concernant le pilier Gestion, le groupe des employeurs fait état de sa profonde satisfaction et souhaite seulement proposer que la notion de motivation soit ajoutée à l'indicateur relatif au personnel.
44. Enfin, le Vice-président employeur donne lecture d'une déclaration conjointe du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs, qui est annexée au présent rapport.
45. *Le Vice-président gouvernemental* se félicite de l'intégration prévue des activités du Centre dans le cadre institutionnel et stratégique qui va de pair avec l'«unité d'action de l'OIT». Il déclare que son groupe a pris note avec satisfaction des éléments transversaux mentionnés au paragraphe 13, mais souhaiterait ajouter un élément relatif à la question cruciale de l'emploi des jeunes. Il souhaiterait aussi un renforcement du partenariat entre le Centre et l'OIT, et notamment avec PARDEV, en vue de la mobilisation de ressources pour la coopération technique. Il voudrait en savoir plus long sur les mesures à prendre pour atteindre la cible de l'indicateur 3.2 et sur la raison pour laquelle l'indicateur 3.4 est si modeste.
46. Au sujet des propositions de programme et de budget, le groupe gouvernemental tient à réaffirmer que les dépenses de personnel devraient faire l'objet d'un contrôle permanent. A cet égard, il apprécie l'approche particulièrement saine adoptée ces dernières années. Pour le biennat 2016-17, le groupe gouvernemental prie instamment la direction de maîtriser les dépenses, y compris les dépenses de personnel.
47. *Le représentant du gouvernement de l'Italie* se dit satisfait de la stratégie proposée et rappelle que, dans l'environnement concurrentiel dans lequel le Centre opère, la coordination avec l'OIT est essentielle. Sur la question des frais de personnel, il rejoint le Vice-président gouvernemental sur le fait qu'ils doivent être maîtrisés car, face aux contraintes financières qu'il rencontre, le gouvernement italien aurait du mal à expliquer à ses autorités de contrôle budgétaire qu'une partie importante de sa contribution au Centre sert à couvrir les dépenses de personnel.
48. *Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran* se félicite qu'il soit fait référence aux objectifs de développement durable à l'horizon 2030. Il souscrit à la

proposition de conserver, pour le prochain biennat, le large cadre axé sur les résultats mis en place en 2012-2015 et adapté pour promouvoir un modèle durable intégré. Selon lui, il est indispensable que le Centre adapte son portefeuille d'activités de formation et d'apprentissage aux besoins des mandants tripartites et du personnel du BIT.

- 49.** *La représentante du gouvernement de la France*, rejoignant l'orateur précédent, se réjouit de l'inclusion des Objectifs de développement durable, dont l'Objectif 8 concerne particulièrement l'action du Centre et de l'OIT. A cette fin, elle rappelle l'importance du dialogue social, qui n'a plus à faire la démonstration de sa pertinence dans la recherche de solutions qui concourent à un emploi durable et de qualité dans le respect des conditions du travail décent, pour la réalisation de cet objectif. Elle salue le développement par le Centre de partenariats qui vont au-delà de ceux qu'il noue traditionnellement ainsi que le déploiement des activités vers les clients autofinancés.
- 50.** *La représentante du gouvernement du Ghana* note avec satisfaction le plan stratégique présenté, assorti des propositions de programme et de budget, et félicite le Centre de l'excellente qualité du plan proposé, qui concorde avec le cycle de planification de l'OIT. Elle se dit satisfaite de l'étroite coopération qui s'est établie entre le Centre et l'OIT et reconnaît son importance pour l'efficacité et la viabilité à long terme des activités du Centre.
- 51.** L'intervenante, évoquant l'approche à trois niveaux adoptée pour renforcer le partenariat stratégique entre l'OIT et le Centre – ainsi qu'il est indiqué au paragraphe 8 du présent document –, se félicite des enseignements qui ont été tirés du cadre axé sur les résultats mis en place il y a quatre ans. Elle se dit favorable au maintien de ce cadre en vue de promouvoir un modèle intégré et durable. Le plan stratégique proposé coïncide avec l'adoption du programme de développement durable à l'horizon 2030, et la délégation du Ghana note avec satisfaction que le Centre prévoit de tenir compte des notions et priorités figurant dans ce programme. A cet égard, la stratégie de durabilité, articulée autour des trois piliers du développement, des finances et de la gestion, est un facteur essentiel de la réussite du plan. L'intervenante invite le Centre à organiser des programmes de renforcement des capacités à l'intention des mandants, de sorte que ceux-ci soient en mesure de faire concorder leurs plans de développement nationaux avec le programme mondial et d'élaborer des plans de mise en œuvre bien conçus, permettant d'obtenir des résultats satisfaisants. La délégation du Ghana attend avec intérêt l'évaluation du nouveau plan stratégique à la fin de son cycle de mise en œuvre.
- 52.** *Le représentant du gouvernement de l'Inde* regrette une fois encore la faible participation des pays de la région Asie-Pacifique et propose que l'Institut national du travail V.V. Giri soit considéré comme un dispositif central pour l'organisation des activités dans la région. Il demande aussi que l'on veille à un meilleur équilibre du contenu des programmes de formation au niveau régional, avec une participation accrue des mandants à l'élaboration de certains programmes d'études particuliers.
- 53.** *La Directrice* répond aux différents intervenants. Elle convient que le texte relatif à l'élément transversal «Tripartisme et dialogue social» aurait pu faire l'objet d'une élaboration plus poussée, mais estime que l'important est de faire passer le message fondamental selon lequel toutes les activités de formation promeuvent le tripartisme et le dialogue social. D'ailleurs, le Centre a développé des lignes directrices internes pour s'assurer de l'intégration de ces deux aspects – et des normes internationales du travail – dans la conception des activités. En ce qui concerne la stratégie de durabilité, ici aussi l'important réside dans le message du paragraphe 17, qui indique clairement que le pilier du développement occupe une place centrale.

54. Les nouveaux produits et services sont développés avec l'OIT, sur la base des discussions qui ont lieu dans le cadre des nouvelles priorités, mais le Centre se doit également d'être proactif pour rester compétitif. En réponse aux observations formulées à propos de la mesure de l'impact et de la qualité, elle renvoie les membres aux paragraphes 27 à 30 du document, qui prennent en compte nombre des points soulevés.
55. Au sujet de la base de financement, elle signale que le Centre est une institution atypique dans le système des Nations Unies et qu'il doit s'autofinancer à près de 75 pour cent. Dans ce contexte, il est impossible de garantir que des fonds d'un montant précis seront consacrés aux programmes des activités pour les employeurs et les travailleurs. En fait, le vrai capital du Centre réside dans sa bonne réputation, ses excellentes relations avec le gouvernement italien et sa collaboration institutionnelle avec l'OIT.
56. Concernant les frais de personnel, la Directrice rappelle qu'en tant qu'entité faisant partie du régime commun des Nations Unies, le Centre doit se plier à certaines obligations, notamment en matière de salaires. Sur les frais généraux et le moyen de les calculer, elle pense que la méthode employée et les institutions retenues aux fins de comparaison sont tout à fait valables et précise qu'un certain niveau de frais généraux est indispensable pour faire fonctionner une institution comme le Centre.
57. Revenant plus particulièrement sur le résultat 5, elle fait sienne l'idée du groupe des employeurs d'ajouter la motivation du personnel. S'agissant de la proposition du groupe des travailleurs de disposer d'indicateurs distincts pour la participation des employeurs et des travailleurs, elle précise qu'au titre des indicateurs 1.1 et 1.2 des données ventilées seront fournies, qui permettront de suivre de près la participation des travailleurs, des employeurs et des ministères du Travail, et d'informer comme il convient le Conseil à ce sujet. Enfin, elle accueille positivement et approuve la proposition de procéder à intervalles réguliers à des évaluations indépendantes des éléments transversaux.
58. *Le Directeur de la formation* revient brièvement sur les questions liées aux résultats 1, 2 et 3. Tout d'abord, le Centre devrait toucher quelque 16 000 participants par an, y compris par l'apprentissage à distance. Cela correspond à une hausse de 15 à 20 pour cent par rapport à aujourd'hui. De plus, au sujet de l'évaluation de l'impact, un indicateur relatif à l'acquisition de connaissances sera introduit. Cependant, il importe de noter que tous les indicateurs du résultat 2 devraient être lus ensemble, et non séparément.
59. En ce qui concerne la base de financement du Centre, l'indicateur 3.1 a été calculé sur la base des résultats réels, mais il reste ambitieux. Il rappelle à ce sujet que le Centre n'a atteint 39 millions d'euros de recettes qu'à une seule reprise par le passé, à savoir en 2013, année exceptionnelle correspondant à la fin de la période biennale de l'OIT. Pour l'indicateur 3.2, qu'il juge élevé, et l'indicateur 3.3, il explique que parmi les partenaires non traditionnels figurent notamment le Brésil, la Fédération de Russie, l'Inde, la Chine et l'Afrique du Sud (les pays du groupe BRICS) et que le gouvernement de l'Afrique du Sud a financé, à hauteur de 2 millions de dollars, un programme de formation sur les emplois verts. Ce sont des gros contrats de ce genre qui sont visés à ces deux indicateurs.
60. *Le Président, M. Ryder*, résume la discussion en une simple phrase: le Centre doit conserver sa spécificité, mais il faut tenir compte de la réalité du monde. Il note les réponses positives qui ont été données par la Directrice et le Directeur de la formation à plusieurs propositions formulées pendant la discussion. Quant aux indicateurs, il rappelle qu'ils ne peuvent être modifiés maintenant, parce que le document présenté constitue un tout et que le point pour décision du paragraphe 61 doit impérativement être approuvé par le Conseil.

61. Prenant acte de la déclaration conjointe des groupes des employeurs et des travailleurs, le Président propose de l'intégrer en annexe du rapport du Conseil afin de la porter à la connaissance du prochain Directeur du Centre.
62. *Le Conseil approuve le plan stratégique et les Propositions de programme et de budget pour 2016-17.*
63. *Le Président invite le Conseil à entendre la déclaration du représentant du Comité du Syndicat du personnel du Centre (voir annexe II).*

### **III. Evaluation indépendante des activités de formation et d'apprentissage dans le domaine thématique de la promotion de l'égalité des genres et de la diversité** (Troisième point à l'ordre du jour)

64. *Le Directeur de la formation* présente le document <sup>4</sup>. L'évaluation indépendante, commandée à la suite des conclusions de l'examen des opérations et de la structure extérieure de terrain et de la coopération technique de l'OIT de 2013, porte sur un échantillon composé de dix activités de formation et de 16 prestations de services de conseil menées en 2013-14. Le document présenté au Conseil résume les conclusions et recommandations de cette évaluation et la réponse de la direction du Centre.
65. *Le Vice-président employeur* appuie la notion d'évaluations indépendantes destinées à compléter le questionnaire de fin d'activité, dont la portée est limitée par le caractère spéculatif de bon nombre des réponses concernant l'impact des activités de formation. Il souhaiterait cependant en apprendre plus long, dans le rapport, sur les critères de sélection des activités d'apprentissage et des services consultatifs retenus. Par exemple, l'égalité des genres étant un élément transversal, des activités menées dans le cadre d'autres programmes auraient dû être incluses dans l'échantillon. Il se demande aussi pourquoi les institutions de parrainage n'ont été prises en compte que le cas échéant, alors que la prise en compte de toutes les institutions de ce genre est essentielle pour la validité de la conception, de l'efficacité, de l'efficacéité et de l'impact des activités. Au sujet des conclusions des évaluations, il félicite le Centre pour la pertinence de ses cours et des activités d'apprentissage menées dans ce domaine thématique. La difficulté réside dans l'absence de résultats probants quant à la mesure dans laquelle la problématique hommes-femmes est abordée dans le cadre de tous les autres programmes techniques.
66. *Le Vice-président travailleur* fait observer que, compte tenu du très faible taux de réponse, les résultats ne sont pas nécessairement représentatifs. Il souligne aussi la brièveté des délais impartis à cet effet. De plus, l'évaluation ne propose pas une analyse par groupe de mandants, bien que l'examen de la structure et des opérations sur le terrain et de la coopération technique de l'OIT préconise une évaluation de la pertinence des services que le Centre fournit aux mandants tripartites. Sur un plan général, le rapport d'évaluation est rédigé de façon quelque peu déroutante, puisqu'il mélange les répondants avec les participants ou les mandants avec d'autres parties prenantes et que, contrairement à son titre, il ne porte que sur l'égalité des genres. La diversité n'est pas prise en compte, hormis l'identification des groupes de participants qui ont assisté à une activité donnée. Le Vice-président travailleur remercie le Centre d'avoir effectué cette évaluation et espère que des évaluations analogues auront lieu à l'avenir, en particulier à propos d'éléments

<sup>4</sup> Document CC 78/3.

transversaux tels que les normes internationales du travail et le dialogue social et le tripartisme.

67. *Le Vice-président gouvernemental* prend note avec satisfaction de l'évaluation indépendante. Il suggère que, dans le cadre des travaux qui seront entrepris dans ce domaine, on porte une attention plus grande à la fiabilité des données et que l'on constitue en particulier un échantillon plus large du groupe d'évaluation. Il se prononce en faveur de la poursuite de ces évaluations thématiques indépendantes.
68. *La représentante du gouvernement du Zimbabwe* insiste sur la pertinence des résultats de ces évaluations et demande que des mesures concrètes soient prises en faveur de la participation des femmes.
69. *Le Directeur de la formation* explique comment l'échantillon a été identifié. L'évaluation portait sur un domaine thématique, celui de l'égalité des genres et de la diversité. Au sujet de l'égalité des genres, toutes les activités affichant un score de 2 ou 3 au marqueur de genre ont été retenues. Il reconnaît toutefois quelques lacunes au niveau de la diversité. Pour lui, le modèle utilisé pour cette évaluation peut être reproduit pour d'autres questions transversales.
70. *Le Vice-président employeur* déclare qu'il n'a toujours pas une idée claire des critères de sélection.
71. *La Directrice* répond que le choix du domaine thématique est une décision prise par la direction à la suite de la discussion lors de la 77<sup>e</sup> session du Conseil.
72. *Les Vice-présidents employeur et travailleur* remercient la Directrice pour ces éclaircissements et déclarent qu'il serait souhaitable de prévoir des consultations avec les mandants tripartites pour le choix des thèmes des futures évaluations indépendantes.
73. *Le Conseil prend note du document et prie la Directrice du Centre de tenir compte des observations et des orientations qu'il a formulées dans le cadre du suivi.*

#### **IV. Questions d'audit**

(Quatrième point à l'ordre du jour)

##### **A. Etats financiers et rapport du commissaire aux comptes pour l'exercice financier terminé le 31 décembre 2014**

##### **B. Rapport de la réunion du bureau du Conseil (19 mai 2015)**

74. *La Trésorière du Centre, M<sup>me</sup> Boulanger*, présente les documents<sup>5</sup>. En ce qui concerne les résultats financiers pour 2014, le montant total des produits budgétaires du Centre s'est élevé à 35,8 millions d'euros et celui des dépenses à 35,4 millions d'euros; l'excédent budgétaire net qui en est résulté s'est établi à 386 000 euros. Les deux principales sources de produits, représentant ensemble 95 pour cent du montant total de ces derniers, ont été les contributions volontaires et des produits provenant des activités de formation, les chiffres étant dans les deux cas supérieurs à ceux du budget approuvé. En ce qui concerne

<sup>5</sup> Documents CC 78/4/1 et CC 78/4/2.

les contributions volontaires, des contributions supplémentaires ont été reçues de la région du Piémont, du gouvernement du Portugal et de la ville de Turin. Les produits provenant des activités de formation ont été plus élevés que prévu, principalement en raison d'une plus forte demande de la part de l'OIT et des autres organismes et institutions du système des Nations Unies. Ces recettes supplémentaires ont compensé la perte de change découlant de la conversion en euros de la contribution volontaire de l'OIT, laquelle est approuvée en dollars des Etats-Unis. Elles ont également compensé le fait que les produits provenant des publications ont été moins importants que prévu, en raison d'une baisse de la demande dans ce domaine, et que le niveau atteint par d'autres sources de produits a été plus bas que ne le prévoyait le budget. La situation a été globalement satisfaisante en ce qui concerne les produits.

- 75.** Le montant total des dépenses a été légèrement inférieur à celui du budget approuvé; cette situation est essentiellement due au fait que, par suite des départs à la retraite et des prolongations de congés sans solde, les dépenses de personnel ont été moins élevées que prévu. Les dépenses liées aux infrastructures ont été plus fortes que prévu, en raison des travaux d'entretien supplémentaires effectués sur le campus au cours de l'année.
- 76.** Le montant total de l'actif du Centre a atteint 30,5 millions d'euros à la fin de l'année. Le montant total de la trésorerie et des équivalents de trésorerie s'est élevé à 12,2 millions d'euros. Fin 2014, le montant des sommes à recevoir était de 7,3 millions d'euros. Le montant total du passif s'est établi à 12,3 millions d'euros à la fin de l'année 2014, par rapport à 15,6 millions d'euros en 2013. Cette diminution est essentiellement imputable à la diminution des sommes dues aux donateurs, des produits différés ainsi que des créiteurs et des charges à payer. Au 31 décembre 2014, l'actif net du Centre s'élevait à 18,1 millions d'euros, soit un montant stable par rapport à 2013.
- 77.** *Le Vice-président travailleur* demande si les états financiers seront désormais adoptés chaque année ou tous les deux ans et s'informe de la position adoptée en ce qui concerne l'excédent.
- 78.** *La Trésorière* précise qu'il est proposé, dans le point pour décision, que les états financiers soient approuvés tous les ans par le bureau du Conseil. Tout excédent d'exploitation dégagé au cours de la première année du cycle budgétaire sera déclaré dans les états financiers annuels correspondants.
- 79.** *Le Conseil:*
- i) *prend note du rapport de la réunion du bureau du Conseil qui s'est tenue le 19 mai 2015;*
  - ii) *adopte les états financiers pour l'exercice 2014, présentés conformément à l'article 17.2 du Règlement financier;*
  - iii) *prend note du rapport du commissaire aux comptes;*
  - iv) *délègue au bureau du Conseil le pouvoir d'adopter les états financiers annuels.*

### C. Plan de l'audit pour 2015

80. *La représentante du commissaire aux comptes, M<sup>me</sup> McMahon*, présente le plan de l'audit pour 2015<sup>6</sup>. Elle fait observer que le plan d'audit annuel et les procédures correspondantes porteront sur les trois objectifs suivants: les états financiers, dans tous leurs aspects significatifs, doivent donner une image fidèle de la situation financière du Centre au 31 décembre 2015, ainsi que de sa performance financière, de ses flux de trésorerie et de la comparaison du budget et des montants réels pour l'exercice clos à cette date conformément aux Normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS); ces normes comptables doivent être appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent; les opérations dont le commissaire aux comptes prend connaissance dans le cadre de l'audit des états financiers doivent être effectuées, sous tous leurs aspects significatifs, conformément au Règlement financier et aux autorisations des organes délibérants du Centre. L'audit devra cibler certains risques liés au financement, aux estimations de la direction, aux opérations non comptabilisées dans le cadre de l'exercice budgétaire approprié ainsi qu'à la gestion des congés.

81. *Les trois Vice-présidents* prennent note du plan de l'audit pour 2015.

82. Le Conseil prend note du document.

### D. Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée au 31 décembre 2014

### E. Suivi des recommandations du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée au 31 décembre 2014

83. *Le représentant du Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO), M. Watson*, présente les deux documents<sup>7</sup>. Deux rapports ont été publiés en 2014: l'un sur le système de gouvernance interne du Centre, l'autre sur les contrôles mis en place par la direction en ce qui concerne les programmes de formation. S'agissant du premier point, l'IAO a constaté que le Centre avait pris plusieurs initiatives fructueuses pour mettre en place et développer une structure de gouvernance robuste: élaboration et développement continu d'un plan stratégique et d'un cadre axés sur les résultats; création d'un Comité des finances chargé de contrôler les principaux aspects financiers des opérations; poursuite des travaux liés à la gestion des risques; poursuite de l'élaboration du plan de continuité des opérations; adoption de procédures confirmant l'engagement du Centre à faire preuve d'une tolérance zéro pour les cas de fraude et à promouvoir une forte culture de l'éthique. Dans son deuxième rapport, l'IAO a examiné les processus de contrôle interne concernant la gestion des demandes d'inscription des participants, la communication de la stratégie de formation, en interne et en externe, ainsi que d'autres aspects de la gestion des programmes de formation.

84. M. Watson présente ensuite brièvement les conclusions de l'examen de la fonction achat du Centre; l'IAO n'a constaté aucune carence significative dans la procédure concernée.

85. *Le Vice-président employeur* n'a pas d'observations à formuler.

<sup>6</sup> Document CC 78/4/3.

<sup>7</sup> Documents CC 78/4/4 et CC 78/4/5.

86. *Le Vice-président travailleur* remercie la Directrice pour les deux documents et attend avec intérêt la mise en œuvre des recommandations.
87. *Le Vice-président gouvernemental* prend note avec satisfaction du rapport et remercie le Centre pour son travail et sa coopération avec les parties concernées pour l'examen des questions d'audit.
88. *Le Conseil prend note du document et demande à la Directrice du Centre de tenir compte des observations et des orientations qu'il a formulées dans le cadre du suivi.*

## V. Questions de personnel (Cinquième point à l'ordre du jour)

89. *Le chef du Service des ressources humaines, M. Zefola*, présente le document <sup>8</sup>, qui rend compte des recommandations figurant dans le rapport de la 81<sup>e</sup> session de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), et demande d'autoriser la Directrice à donner effet aux mesures concernant le congé de maternité et les frais lors de la cessation de service, en apportant les amendements correspondants au Statut du personnel, ainsi que de prendre note des dérogations au Statut du personnel approuvées par la Directrice.
90. *Les Vice-présidents employeur et gouvernemental* n'ont pas de commentaires particuliers à formuler.
91. *Le Vice-président travailleur* remercie la Directrice pour le rapport et la prie instamment de poursuivre les négociations sous les auspices du Comité de négociation paritaire, afin de parvenir à un accord sur la régularisation progressive des contrats précaires.
92. *Le Conseil:*
- a) *accepte les recommandations de la CFPI, sujettes à l'approbation par l'Assemblée générale des Nations Unies, sur les points suivants:*
    - i) *augmentation de 1,08 pour cent des traitements de base minima des fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, selon la méthode «ni gain ni perte»;*
    - ii) *augmentation subséquente des versements à la cessation de service;*
  - b) *autorise la Directrice à donner effet aux mesures concernant le congé de maternité en apportant les amendements correspondants à l'article 9.7 du Statut du personnel;*
  - c) *autorise la Directrice à donner effet aux mesures concernant les frais lors de la cessation de service en apportant les amendements correspondants à l'article 8.6 et à l'annexe D du Statut du personnel;*
  - d) *approuve les amendements au Statut du personnel tels que présentés dans l'annexe du document CC 78/5;*
  - e) *prend note des dérogations au Statut du personnel approuvées par la Directrice exposées au paragraphe 12 du document CC 78/5.*

<sup>8</sup> Document CC 78/5.



## **VI. Questions administratives** (Sixième point à l'ordre du jour)

93. *Les Vice-présidents employeur et travailleur* n'ont pas d'observations particulières à formuler.
94. *Le Vice-président gouvernemental* salue le rapport et félicite le Centre et la communauté du campus dans son ensemble pour les résultats obtenus en matière de sensibilisation à l'environnement et d'éco-durabilité et pour tous les efforts consentis en vue du «verdissement du campus».
95. *Le Conseil du Centre prend note du document*<sup>9</sup>.

## **VII. Rapports du Comité de la formation syndicale et du Comité sur les activités de formation pour les employeurs** (Septième point à l'ordre du jour)

96. *Le Vice-président travailleur* félicite le personnel d'ACTRAV-Turin pour son ardeur au travail et son dévouement.
97. *Le Vice-président employeur* réitère la demande de son groupe qu'une allocation spéciale soit réservée aux activités organisées par ACT/EMP-Turin.
98. *Le Vice-président gouvernemental* n'a pas de commentaires particuliers à formuler.
99. *Le Conseil du Centre prend note des deux documents*<sup>10</sup>.

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

100. *Le Président, M. Houngbo*, propose que la 79<sup>e</sup> session du Conseil du Centre se tienne juste avant la 328<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du BIT, qui doit avoir lieu à Genève du 27 octobre au 10 novembre 2016. Par conséquent, le Conseil du Centre tiendra sa 79<sup>e</sup> session les 27 et 28 octobre 2016.
101. *Le Conseil du Centre approuve la proposition du Président.*

<sup>9</sup> Document CC 78/6.

<sup>10</sup> Documents CC 78/7/a et CC 78/7/b.

## **IX. Autres questions**

### **A. Délégation de pouvoirs en ce qui concerne la finalisation du rapport du Conseil**

- 102.** *Le Président* informe les membres du Conseil que le rapport sur la 78<sup>e</sup> session du Conseil sera examiné dans le cadre de la Section institutionnelle de la 325<sup>e</sup> session du Conseil d'administration. Pour faciliter la préparation du rapport et l'établissement de sa version définitive, le Président propose au Conseil de déléguer à son Président et à ses Vice-présidents le soin d'approuver le projet de rapport.
- 103.** *Le Conseil approuve la proposition du Président.*

## **X. Clôture de la session**

- 104.** *Le Président* souhaite remercier la Directrice pour l'excellent travail qu'elle a accompli au cours de ses cinq années à la tête du Centre et lui souhaite bonne chance pour ce nouveau départ dans la vie.
- 105.** *Les Vice-présidents travailleur, employeur et gouvernemental* se joignent aux remerciements et aux félicitations du Président.
- 106.** *La Directrice* remercie le Conseil pour ces marques de reconnaissance, et en particulier le Président, qui lui a laissé la marge nécessaire pour mener à bien sa mission. Si les opinions ont parfois été divergentes, c'est aussi de la confrontation des idées que naissent les visions d'avenir, et c'est ce qu'elle retiendra de ces cinq années passées à Turin.
- 107.** *Le Président* remercie les participants de leur contribution et déclare close la 78<sup>e</sup> session du Conseil du Centre.

## Annexe I

### **Déclaration conjointe du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs au sujet du plan stratégique et des Propositions de programme et budget pour 2016-17**

Compte tenu de l'importance que les employeurs et les travailleurs attachent aux activités du Centre de Turin ainsi que du rôle déterminant du plan stratégique pour en garantir la durabilité, la pertinence et l'impact, nous souhaiterions soulever conjointement plusieurs points qui préoccupent nos deux groupes. La direction du Centre devrait répondre à ces préoccupations par une action spécifique, et notamment par les mesures suivantes:

1. Les macro-indicateurs du Centre de Turin (recettes et ressources, nombre de participants, etc.) perdent de leur efficacité. Il est urgent que l'OIT mette au point un modèle d'intervention à l'appui des activités de développement des capacités menées par le Centre. Ce dernier devrait disposer d'un indicateur et d'une cible lui permettant de mesurer sa participation aux activités de coopération pour le développement menées par l'OIT (y compris les programmes phares).
2. Dans le contexte actuel de baisse et d'imprévisibilité des ressources, il est nécessaire de garantir le financement du Programme des activités pour les employeurs et du Programme des activités pour les travailleurs et de mettre en place une politique de tarification souple pour les mandants. Le Centre a absolument besoin de ces deux programmes pour exécuter son mandat.
3. Pour assurer la mise en pratique effective du principe du tripartisme au Centre, des mesures concrètes doivent être prévues et mises en œuvre de manière à associer les employeurs et les travailleurs à la conception, à l'organisation et à l'évaluation des cours destinés aux mandants de l'OIT.
4. L'indicateur du plan stratégique concernant la participation des travailleurs et des employeurs aux programmes du Centre devrait être clairement défini et ventilé (indicateur 1.1).
5. En concertation avec le Syndicat du personnel, il faudrait prendre des mesures concrètes pour réduire les frais généraux du Centre, notamment des mesures structurelles de rationalisation des procédures et d'harmonisation des services avec l'OIT.
6. Les éléments transversaux que sont les normes internationales du travail, le dialogue social et le tripartisme ainsi que l'égalité des genres et la non-discrimination revêtent une importance cruciale et devraient faire l'objet d'évaluations et d'examen périodiques de la part du Conseil sur la base d'un cycle de trois ans.

Le manque de temps ne nous permet pas de développer ces points dans la présente déclaration, mais nous restons à votre disposition pour toute explication ou information complémentaire.

## Annexe II

### Déclaration du représentant du Syndicat du personnel au Conseil du Centre (29 octobre 2015)

Monsieur le Directeur général,  
Membres distingués du Conseil,  
Chers collègues,  
Mesdames et Messieurs,

C'est un honneur et un plaisir pour moi de prendre la parole, en tant que présidente du Comité du Syndicat du personnel, au nom du personnel du Centre. Monsieur le Directeur général, permettez-moi tout d'abord de vous exprimer toute notre gratitude parce que vous avez toujours présidé les réunions du Conseil du Centre depuis votre élection.

Nous sommes particulièrement heureux de la possibilité donnée au Comité du Syndicat du personnel d'exprimer ses vues en présence du Directeur général lors de la première journée du Conseil, et nous réitérons la demande pour que cela devienne la règle, afin que les membres du Conseil puissent s'engager formellement envers le Comité du Syndicat du personnel pendant le Conseil lui-même s'ils souhaitent le faire.

Il y a cinquante ans, le 15 octobre 1965, le Centre ouvrait ses portes au premier groupe de participants venus d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine.

Aujourd'hui, au nom de tout le personnel, je voudrais tout d'abord réaffirmer notre fierté pour les résultats obtenus par le Centre au fil des années, en grande partie grâce à l'engagement et au travail acharné de son personnel. En particulier, au cours des vingt dernières années, grâce à l'alignement progressif de nos programmes avec les priorités et les stratégies de l'OIT, à la diversification des outils et des méthodes d'apprentissage, à la mise en place de mécanismes de contrôle de la qualité et au déploiement de solides efforts de mobilisation des ressources, le Centre est devenu un des instruments les plus importants pour la diffusion, la validation et la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent, à travers sa communauté mondiale de mandants et de partenaires. Notre offre didactique est passée d'un peu plus de 100 activités de formation et 2 000 participants en 1994 à quelque 500 activités et 14 000 participants en 2009 et en 2010.

Malgré un contexte financier plus difficile, nous sommes parvenus après 2011 à maintenir et à retrouver un volume d'activités élevé. Ce résultat a été obtenu grâce à la disposition du personnel à travailler plus pour moins, à renoncer à certains avantages et à faire même plus en signe de contribution à la durabilité du Centre, à travers un contrat social implicite entre le personnel et la direction.

Malheureusement, le dialogue entre la direction et le Syndicat du personnel n'a pas suivi cette évolution positive impressionnante. La démocratie et la participation du personnel ont été remplacées par le manque de consultation et de respect envers les travailleurs. Bien des occasions ont été manquées de nous engager à nouveau ensemble sur la voie du développement en améliorant la pertinence, l'impact et la durabilité de notre travail. A cet égard, nous trouvons que le nouveau plan stratégique est lui aussi une occasion manquée d'ouvrir une nouvelle perspective de développement pour le Centre, qu'il ne contient rien de nouveau ni de novateur, et qu'il n'est qu'une image fixe de ce que le Centre est aujourd'hui. Nous pensons également qu'il n'aborde pas certains défis, priorités et possibilités pour l'avenir, notamment sur les questions cruciales du développement des ressources humaines, de l'attrition des effectifs liée aux nombreux départs à la retraite et de la planification des besoins en personnel pour l'avenir.

En fait, nous craignons tout simplement de ne pas être en mesure de faire état de résultats nouveaux et positifs. Bien que l'on lise depuis des années dans les documents officiels que l'avoir le plus important du Centre est son personnel, les problèmes de longue date sont toujours présents:

1. *La réduction des frais de personnel* que la Directrice mentionne fièrement dans son rapport. Ce n'est pas un résultat dont nous devrions être fiers, bien au contraire. En cinq ans, le nombre de fonctionnaires a diminué de quelque 20 pour cent, ce qui compromet la capacité de promouvoir, d'acquérir et de fournir les services de haute qualité qui ont fait notre réputation. Les collègues qui quittent le Centre ne sont pas remplacés, même pas les chefs de programmes. L'allongement des horaires de travail, les heures supplémentaires, la perte de jours de congé et le stress constant ont atteint des niveaux insoutenables. Dans le Département de la formation, des collègues doivent gérer plusieurs cours simultanément, et ce pendant des semaines. Les demandes d'engagement de responsables de programmes afin de réduire la charge de travail et d'améliorer également la qualité de l'animation de l'activité restent sans réponse. Et, parallèlement, de nouveaux postes relatifs à des nouveaux domaines thématiques et financés par le budget ordinaire sont créés dans la catégorie des services organiques, en dépit de la surcharge de travail existante. Le personnel du Département de la formation a l'impression que la direction du Centre n'affiche aucun intérêt, ou très peu, au problème de la surcharge de travail. Ce tourbillon sans fin, cette spirale infernale, est en train de détruire l'équilibre entre notre vie professionnelle et notre vie familiale et détruit l'environnement de travail agréable sur le campus. Le fond du trou a déjà été atteint, mais la direction continue de creuser! Toute charge de travail ultérieure ne pourra que conduire à une détérioration de la qualité des services aux participants. Depuis l'année dernière, le Comité du Syndicat consulte le personnel sur les conditions de travail au Centre. Nous nous baserons sur les données déjà collectées afin de comprendre dans quelle mesure le personnel se sent touché par cette surcharge de travail et nous prendrons les mesures qui s'imposeront.
2. *La précarité inacceptable d'une grande partie du personnel*. En date d'aujourd'hui, sur les 170 fonctionnaires du Centre, 31 sont employés en vertu de contrats sur projet, tous dans le Département de la formation. La majorité d'entre eux ne travaillent pas sur des projets, mais sur les activités de base du Centre, et beaucoup sont dans cette situation depuis dix, quinze ou même vingt ans! Les contrats sur projet ont été introduits à l'origine pour garantir une plus grande stabilité aux collègues chargés d'organiser et de réaliser efficacement les activités de formation efficace dans le respect du modèle opérationnel du Centre, qui est basé sur un large portefeuille de formations de courte durée. Très peu de ces collègues travaillent en réalité à temps plein sur des projets. La réalité est qu'un grand nombre de collègues restent dans une situation de précarité, avec les pires conditions contractuelles, une protection sociale moindre et aucune perspective de développement de carrière, bien qu'ils effectuent exactement le même travail que d'autres fonctionnaires bénéficiant d'un contrat financé par le budget ordinaire. Un sondage du personnel mené l'année dernière a indiqué que la régularisation est une priorité pour 80 pour cent des répondants. Des négociations sont en cours mais, à ce jour, la direction n'a toujours pas accepté le principe d'une régularisation progressive du personnel précaire sur la base d'une combinaison de critères objectifs liés à l'ancienneté, aux performances et à la nature de l'emploi, ni même de la reconnaissance des mêmes droits à tout le personnel avec un contrat à durée déterminée. Nous sommes sûrs que ce processus est compatible avec la viabilité financière du Centre que nous nous sommes engagés à assurer. *L'égalité des droits pour tous* est un objectif minimum non négociable parce que la discrimination va à l'encontre des principes et valeurs que nous promovons et enseignons, et parce que, en tant qu'organe de formation de l'OIT, nous devons mettre en pratique ce que nous prêchons. Nous invitons le prochain Directeur à

s'engager dans un processus sérieux et transparent pour mettre fin à cette situation discriminatoire, qui est une source constante de stress parmi le personnel affecté et a des conséquences particulièrement négatives sur le moral et la motivation.

3. Un autre motif d'inquiétude pour le *Syndicat du personnel réside dans le non-respect du Statut du personnel et des autres règles établies*, parce que cela entraîne une explosion du nombre de plaintes au Tribunal administratif de l'OIT. Nous tenons à rappeler que, en vertu du Statut du personnel, le Directeur est assisté, entre autres, par le Comité du Syndicat du personnel, et nous entendons donc être écoutés quand nous signalons l'irrégularité de certaines décisions ou procédures. Nous pensons également que le Service juridique du BIT devrait être consulté régulièrement, comme le faisaient les directeurs précédents, afin d'empêcher la prolifération des affaires au tribunal.
4. En ce qui concerne *l'intégration effective de l'action du Centre dans les stratégies élargies de l'OIT*, un facteur clé pour assurer une synergie efficace entre le Centre et le Bureau est l'expérience positive de la collaboration. Le Syndicat du personnel de Turin soutient pleinement l'agenda «Une OIT» promu par le Comité du Syndicat du personnel du BIT. Dans le cadre de ce programme, nous pensons que le Bureau et le Centre pourraient décider d'autoriser le personnel de la catégorie professionnelle de Turin à participer aux concours internes du BIT et vice-versa. De même, le Bureau et le Centre devraient reconnaître dans le cadre du développement de la carrière le temps passé en détachement ou en prêt à l'autre organisation, et tenir compte, selon le cas, de l'expérience au siège, sur le terrain ou à Turin lors des exercices de titularisation.
5. *La rationalisation et la simplification des processus de travail* du Centre ont finalement commencé cette année. Nous recommandons que les travaux entrepris en 2012 par une équipe interne du Département de la formation servent de base à cet examen. Nous demandons au prochain Directeur d'engager sérieusement le personnel et ses représentants dans l'examen en cours. Nous demandons également que les règles et règlements futurs soient examinés et validés avec le personnel et les utilisateurs des processus avant d'être officiellement publiés. Le Syndicat du personnel veillera à ce que cet exercice ne débouche pas sur une complication des affaires simples.

Je voudrais terminer en signalant que le contrat social conclu entre le personnel et la direction, qui a permis au Centre de rendre un bulletin financier positif depuis les difficultés rencontrées en 2011, n'a été rendu possible que par le sens du devoir, la responsabilité professionnelle et la foi du personnel du Centre en ce qui se passe ici sur le campus. Il reste toutefois fragile et, si les conditions de travail au Centre devaient ne pas s'améliorer, il pourrait être révoqué à tout moment.

Le prochain changement de direction constitue bien sûr une source de préoccupation pour le Syndicat du personnel, mais c'est aussi une chance de prendre un nouveau départ et d'assurer une plus grande implication du personnel et un dialogue plus constructif afin de forger et de mettre en œuvre une vision et une stratégie communes, partagées et détenues à parts égales par la direction, le personnel et les mandants du Centre. Nous déplorons que, un mois avant le départ de l'actuelle Directrice, aucune décision n'ait encore été communiquée. Le Syndicat du personnel en profite donc pour rappeler qu'il est essentiel que la nomination ait lieu non seulement sur la base de critères géopolitiques, mais aussi après une évaluation approfondie de la compétence, de l'expérience, de la motivation et de la vision d'avenir du nouveau Directeur.

Le Syndicat du personnel vous remercie de votre attention et de votre soutien aux activités du Centre, *de notre Centre*.