



QUATRIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Centre international de formation
de l'OIT, Turin****b) Rapport de la 63^e session du Conseil du Centre
(Turin, 30-31 octobre 2001)**

1. *Le Directeur du Centre* souhaite la bienvenue aux membres du Conseil. Il les informe que le Directeur général du BIT, M. Juan Somavia, regrette beaucoup de ne pouvoir présider cette session du Conseil du Centre en raison de la préparation du Forum global sur l'emploi qui aura lieu à Genève du 1^{er} au 3 novembre prochain. Il demande au Vice-président travailleur, M. Rampak, d'indiquer le résultat des consultations qui ont eu lieu entre les Vice-présidents du Conseil en ce qui concerne la présidence de cette session.
2. *Le Vice-président travailleur*, après avoir regretté l'absence du Directeur général, propose que M. Owuor, Vice-président employeur, préside la séance. Il rappelle sa longue expérience au sein du Conseil d'administration du BIT et son excellente connaissance du Centre. Le Conseil approuve cette proposition.
3. *Le Président* exprime sa reconnaissance au Vice-président travailleur et au Conseil pour la confiance accordée. Il souhaite la bienvenue à l'ensemble des membres et tout spécialement à ceux qui y assistent pour la première fois. Compte tenu de l'importance de certaines questions et en particulier de la mise en œuvre du Troisième Plan de développement, il propose une modification de l'ordre du jour. Il suggère que le point 4 (Mise en œuvre du Troisième Plan de développement), point 3 (Rapport du Comité de la formation syndicale et du Comité de la formation à la gestion) et point 6 (Questions de personnel) soient traités lors de cette session et que les points 1 (Rapport du Directeur sur les activités du Centre en 2000-01 et perspectives pour 2002), 2 (Rapport sur l'exécution du programme et du budget pour l'exercice en cours (2001) et propositions de programme et de budget pour l'exercice 2002) et 5 (Accord entre les Nations Unies et l'Organisation internationale du Travail concernant l'Ecole des cadres des Nations Unies) soient débattus lors de la session du 31 octobre.
4. *Le Vice-président travailleur* félicite le Président pour son élection. Il suggère que l'ordre du jour proposé par le Président soit modifié afin de tenir compte de la distribution tardive des documents concernant les points 2 et 4. Le groupe travailleur souhaite que la première question (Rapport du Directeur) et la troisième question à l'ordre du jour soient traitées lors de cette session, les questions restantes pouvant être examinées lors de la session du 31 octobre.

5. *Le Président* prend note de l'acceptation de cette proposition par le Conseil et du souhait des représentants du Commissaire aux comptes de présenter leur rapport à l'ouverture de la session du 31 octobre.
6. *Le représentant de la ville de Turin*, M. Dealessandri, remercie le Président et transmet les salutations du maire qui regrette de ne pouvoir participer aux travaux du Conseil. Il confirme le soutien de la ville de Turin au Centre depuis sa création. Il souligne que Turin se veut une ville internationale et que le Centre y est un élément à part entière. Faisant suite aux décisions du Conseil municipal de Turin qui a approuvé la liste des sites olympiques et des villages pour les athlètes et les médias, il confirme que le campus a été définitivement inclus dans la liste des projets qui bénéficieront des fonds de la Loi 285 pour les Olympiades. Le montant total des travaux prévus par le projet s'élève à 32 milliards de liras dont 22 proviennent de la Loi 285 et 10 milliards de la ville de Turin. Conformément à la Loi, l'adjudicateur pour les travaux en question sera l'Agenzia Torino 2006. Le projet envisage la rénovation de la partie résidentielle du Centre et de certaines infrastructures d'appui. Une fois les travaux achevés, environ 270 chambres seront disponibles et dotées d'un nouvel ameublement. La ville de Turin consacrera également une somme d'environ 1 milliard de liras à la mise aux normes de la centrale électrique du Centre. Les travaux débuteront fin 2001/début 2002. Par ailleurs et suite aux initiatives engagées par le Centre, il confirme que les autorités municipales, celles de la Région du Piémont et du gouvernement central ont été sensibles au besoin d'assurer également la mise à jour des structures didactiques et des bureaux. L'obstacle majeur était le coût de la réalisation de l'ensemble de ces travaux mais des solutions ont été trouvées grâce à la volonté commune de la ville de Turin et de la Région du Piémont qui ont souhaité associer le gouvernement italien et des fondations turinoises à cet effort en vue de recueillir les fonds nécessaires. A cet égard, la décision favorable de la ville de Turin s'est concrétisée formellement suite à l'approbation du Conseil municipal. Par ailleurs, la Région du Piémont a également obtenu une résolution de son gouvernement comportant l'attribution de 6 milliards de liras au titre de cette opération. Enfin, une lettre cosignée par le maire de Turin, M. Chiamparino, et le Président de la Région du Piémont, M. Ghigo, a été envoyée cette semaine au ministère des Affaires étrangères pour demander au gouvernement italien d'affecter un tiers de la somme nécessaire à ces travaux, le solde ayant été sollicité auprès de fondations turinoises. Il conclut en rappelant que les activités récentes du Centre l'ont mieux enraciné dans les milieux locaux, notamment grâce à une plus grande collaboration avec l'université de Turin. Ces actions renforcent la vocation internationale de la ville et de la Région et mettent en valeur les domaines d'excellence de Turin.
7. *Le Président* remercie le représentant de la ville de Turin pour son hospitalité et son soutien et donne la parole au représentant de la Région.
8. *Le représentant de la Région du Piémont*, M. Garelli, salue les membres du Conseil au nom de son Président et exprime sa satisfaction de participer à ce Conseil. Il souligne la portée internationale des activités du Centre qui placent la Région du Piémont au premier plan des régions italiennes. Il souhaite que les activités du Centre reflètent les objectifs prioritaires de l'OIT. Les autres projets dans lesquels la Région a apporté sa contribution sont notamment le développement de l'Ecole des cadres ainsi que l'organisation du mastère en gestion du développement en collaboration avec l'université de Turin. Il se félicite de l'initiative conjointe avec la municipalité de Turin qui permettra de contribuer à la rénovation du campus et notamment, dans un premier temps, de sa partie résidentielle.
9. *Le Président* remercie le représentant de la Région du Piémont pour son appui et donne la parole au représentant du gouvernement de l'Italie.
10. *Le représentant du gouvernement de l'Italie* réaffirme le plein soutien du gouvernement italien au Centre, à sa Direction et à son personnel qui, grâce à leur énergie et leur

enthousiasme, ont opéré une transformation radicale du Centre en 10 ans. De plus, il se félicite que le Centre ait pu s'adapter avec succès aux besoins des pays en développement et accroître le nombre des activités en leur faveur tout en gardant un équilibre financier. D'autre part, il se réjouit du fait que le Centre ait su se conformer à la demande de décentralisation des formations. Il remarque que le nombre des participantes a augmenté et que les efforts faits dans le domaine du tripartisme ont porté leurs fruits. Le Centre a ainsi pu gagner la confiance et l'estime de ses partenaires internationaux. Il approuve la collaboration accrue entre l'OIT et le Centre qui se traduit par une plus grande utilisation du Centre pour la formation du personnel du siège. Le gouvernement de l'Italie témoigne sa satisfaction quant à l'évolution des activités du Centre par l'augmentation croissante de sa contribution financière. Il souhaite que l'OIT fasse de même afin de manifester un plus grand soutien au Centre et renforce ses capacités à dispenser des formations à distance.

11. *Le Président* remercie le représentant du gouvernement de l'Italie pour son soutien constant et souligne l'importance que revêt le Centre pour les pays en développement. Il invite le représentant de la Direction générale de la coopération et du développement du ministère des Affaires étrangères italien à prendre la parole.
12. *Le représentant de la Direction générale de la coopération et du développement* assure les membres du Conseil du soutien du ministère des Affaires étrangères italien aux activités du Centre, de l'Ecole des cadres ainsi qu'à celles de l'OIT.

I. **Rapport du Directeur sur les activités du Centre en 2000-01 et perspectives pour 2002** (Première question à l'ordre du jour)

13. *Le Président* invite le Conseil à examiner le Document CC 63/1 (Rapport du Directeur sur les activités du Centre en 2000-01 et perspectives pour 2002).
14. *Le Vice-président travailleur* déclare:

Au nom du groupe travailleur, je désire féliciter le Directeur pour son rapport exhaustif et confirmer que notre groupe considère que le Centre est un instrument crucial pour la réalisation du mandat de l'OIT.

Nous sommes également heureux d'observer que le Directeur général de l'OIT a visité le campus plusieurs fois l'an dernier, et récemment encore à l'occasion de sa participation à l'atelier consacré à l'agenda du travail décent.

Le groupe travailleur a constaté que — contrairement aux prévisions — ce rapport montre que le nombre total des activités et des participants, au Centre et sur le terrain, n'a pas augmenté en l'an 2000, mais nous sommes très prudents à l'égard des statistiques qui présentent uniquement des données générales et des principes directeurs axés essentiellement sur une croissance quantitative.

Il est plus pertinent d'examiner la formation dispensée par le Centre en fonction des quatre objectifs stratégiques. Si l'on répartit les activités décrites dans le graphique D selon ces critères, l'on remarque que le secteur 1 comporte 7 pour cent des activités, le secteur 2, 42 pour cent, le secteur 3, 7 pour cent et le secteur 4, 14 pour cent. Ce déséquilibre avait déjà été signalé lors de la réunion précédente du Conseil et nous aimerions que le Directeur nous communique ce qu'il compte faire à cet égard.

Il est par ailleurs bien évident que la participation des travailleurs aux activités du Centre est principalement liée au programme d'ACTRAV (433 participants) et que 210 participants seulement ont été formés en l'an 2000 dans les autres programmes techniques et régionaux. Ce n'est que grâce à l'appui financier du Bureau des activités pour les travailleurs qu'il a été possible de mener à bien ce programme substantiel pour les travailleurs.

Le groupe travailleur se félicite du fait que les différents domaines analysés dans le Rapport sont présentés en fonction des quatre objectifs stratégiques de l'OIT et des deux thèmes intersectoriels (genre et développement). Nous apprécions également le fait que, pour la première fois, les données soient ventilées selon la participation des travailleurs et des employeurs dans les différentes activités de formation (tableaux 4 et 5).

A part ces améliorations, le groupe travailleur souhaite proposer les changements suivants à inclure dans le prochain rapport:

- Des informations plus précises concernant le profil des groupes-cibles invités au Centre. Les données ventilées par pays ne sont pas suffisantes. Si nous déduisons du nombre total des participants (7 660) les représentants des employeurs et des travailleurs (908), il nous reste le chiffre de 6 752 participants (88 pour cent du total); d'autre part, s'agissant des jours/participant, 90 pour cent de la formation n'est pas lié à la participation des travailleurs et des employeurs. Le rapport du Directeur pourrait combler le manque de données sur le profil de ces participants et le nouveau système informatique de gestion adopté par le Centre devrait constituer l'instrument permettant d'obtenir ces informations.
- Présenter des tableaux annexés au rapport, notamment: *a)* la ventilation des données de participation des travailleurs et des employeurs dans chaque programme technique et régional; *b)* les programmes d'études et activités bipartites et tripartites dispensés dans chaque programme; *c)* des données précises de la participation des femmes dans chaque cours.

S'agissant du processus d'évaluation, le groupe travailleur estime que nous avons besoin d'un examen concret de l'impact réel des activités sur les organisations de nos mandants. La direction du Centre devrait également s'assurer que l'enseignement est toujours dispensé en prenant en compte l'ensemble des paramètres du paradigme du travail décent.

Les programmes de formation qui ne mentionnent jamais les normes internationales du travail et les droits fondamentaux des travailleurs sont incompatibles avec le travail de l'OIT et pourraient être aisément dispensés dans d'autres institutions privées de formation à la gestion. C'est la raison pour laquelle nous demandons au Directeur de créer des instruments de gestion qui permettront au Centre de contrôler, et d'évaluer par la suite, dans tous les cours, la présentation des thèmes qui sont au cœur du mandat de l'OIT (et non seulement une brève introduction de routine lors de la séance d'ouverture du cours).

L'an prochain, le Conseil devrait recevoir des informations détaillées sur l'inclusion de ces thèmes dans toutes les activités de formation du Centre.

Le groupe travailleur se réjouit de l'initiative du Directeur du Centre sur le suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail avec la mise en chantier d'un projet crucial sur la liberté syndicale au sein du Programme technique sur les normes internationales du travail et les droits de l'homme; ce programme devrait être entièrement insitutionnalisé.

Le Centre — voué à la formation par sa nature même — est aussi le lieu idéal pour approfondir le travail relatif à toute la famille des normes internationales du travail. Comme nous l'avons mentionné, alors que les conventions fondamentales devraient être le plus petit dénominateur commun, toutes les conventions (par exemple les conventions sectorielles et spécialement celles en matière de santé et sécurité) devraient trouver un terrain fertile dans les programmes d'études du Centre, avec une large diffusion de leur connaissance et une stimulation à leur ratification et à leur mise en œuvre.

Le groupe travailleur a le regret de signaler que dans le domaine stratégique de la mobilité du personnel, aucun changement de politique n'a eu lieu, c'est une question qui a été soulevée à plusieurs reprises. L'intégration et la mobilité du personnel sont liées au cadre institutionnel du Centre et devraient être abordées d'urgence.

Le groupe travailleur souhaite exprimer son appréciation pour l'augmentation de la participation des femmes à la formation, par rapport à 1999. En ce qui concerne les régions qui n'ont pas enregistré d'augmentation (Afrique et Asie), une analyse bien plus critique devrait être faite. A ce propos, tout en appréciant les activités axées sur les questions de genre prévues pour l'Afrique l'an prochain (p. 30), nous ne pouvons pas accepter cela comme un

raccourci servant à promouvoir la participation des femmes aux cours de formation: les femmes doivent participer sur un pied d'égalité à toutes les activités dans toutes les régions!

Nous réitérons notre engagement à soutenir la valorisation des programmes techniques sur les normes internationales du travail, la sécurité sociale, les conditions du travail et la santé et la sécurité au travail ainsi que le dialogue social.

Nous apprécions la bonne marche du Programme DELTA et son étroite collaboration avec le Programme des activités pour les travailleurs en vue de la mise au point d'un nouveau logiciel pour la formation à distance dans les pays en développement — le «Course Reader».

Nous avons remarqué l'an dernier que la promotion des coopératives avait disparu de la liste des activités du Centre. Nous sommes persuadés — en particulier quand il s'agit de l'économie informelle et des microentreprises — que le modèle des coopératives peut être de grande valeur pour les différents acteurs et nous voudrions voir un engagement résolu du Centre en la matière. Le groupe travailleur estime qu'il y a une contradiction intrinsèque dans les termes de l'expression «travail décent dans le secteur informel» mentionné page 14. Nous pensons qu'une économie informelle (non pas un secteur, puisqu'elle englobe plusieurs) manque de toute évidence des éléments qui rendent un travail «décent» (droits fondamentaux, santé et sécurité, sécurité sociale, etc.). Voilà pourquoi nous estimons que le but du Programme de développement des entreprises du Centre de poursuivre «la création d'emplois de meilleure qualité dans les entreprises et dans le secteur informel» contient une contradiction dans les termes et c'est la raison pour laquelle nous aurions préféré un domaine prioritaire intitulé *De l'économie informelle à un travail décent*.

Le groupe travailleur avait, d'autre part, demandé l'an dernier des données ventilées par sexe indiquant très clairement le nombre de femmes prenant part aux différentes activités de formation à Turin et sur le terrain, afin de cibler spécifiquement ces régions (le cas échéant, ces pays) et les programmes n'ayant pas une participation féminine proportionnée. Nous renouvelons notre requête.

L'année 2002 sera particulièrement importante pour le Centre, car ce dernier va lancer son Troisième Plan quinquennal de développement.

Dès lors nous suggérons de réunir les membres du Comité de la formation à la gestion et du Comité de la formation syndicale, à l'occasion du Conseil d'administration en mars 2002, afin d'effectuer une première évaluation de la mise en œuvre des principes directeurs sur lesquels le Centre devra faire fond au cours des cinq prochaines années.

Nous avons l'intention de proposer au Directeur général de visiter le campus dans un proche avenir, accompagné par les membres du Conseil, afin:

- a) de discuter méticuleusement la manière dont la nouvelle structure du Centre pourrait étayer la mise en œuvre des objectifs stratégiques de l'OIT;
- b) de changer la structure de l'offre de formation du Centre de l'OIT en augmentant de façon appréciable les activités de formation bipartites et tripartites;
- c) de définir des procédures visant l'intégration des orientations de la politique de l'OIT dans le cadre de l'élaboration des programmes d'études;
- d) de discuter la possibilité d'allouer à la formation un pourcentage de ressources extrabudgétaires disponibles dans le cadre de la coopération technique de l'OIT;
- e) de mieux intégrer le système de communication général entre le Centre et le siège à Genève (par exemple le système de courrier électronique).

Pour finir, le groupe travailleur désire obtenir des éclaircissements sur les points suivants:

- En ce qui concerne les sources de financement (tableau 6, page 5 et graphique C), nous estimons que les informations présentées sont pertinentes mais insuffisantes. Nous devons avant tout avoir un tableau comparatif (sur une période d'au moins deux à trois ans). Nous souhaiterions par ailleurs recevoir des informations plus précises quant aux projets financés par la Banque mondiale (1,3 million de dollars E.-U.), en particulier savoir s'ils comprennent une référence aux normes fondamentales du travail, ainsi qu'à d'autres grands projets couverts par les «Fonds fiduciaires» (3 millions de dollars E.-U.)

et par les «Autres donateurs bilatéraux» (4 millions de dollars E.-U.). Des éclaircissements sont aussi sollicités sur les projets financés par l'Union européenne.

- Des informations sur le double emploi éventuel entre le Programme de développement des entreprises et le nouveau Programme sur les activités pour les employeurs; maintenant que le nouveau programme a été mis en place, nous devons élucider les domaines qui auraient pu être flous auparavant.
- A propos de la capacité du Centre à participer aux appels d'offres, nous aimerions recevoir la liste complète des douze projets adjugés. Une plus grande transparence et responsabilisation s'avèrent nécessaires pour aboutir à une bonne gouvernance; les instruments pourraient comprendre la création d'un Comité des appels d'offres et divulguer les décisions prises sur le site Web.

Enfin, le groupe travailleur souhaite remercier la municipalité de Turin, la Région du Piémont et le gouvernement de l'Italie pour la restructuration de l'infrastructure et des installations du Centre qui commencera dans un proche avenir.

15. *M^{me} Sasso-Mazzufferi (porte-parole du groupe employeur)* remercie le Centre et les autorités italiennes au nom du groupe employeur. Elle réaffirme que le Centre est une partie vivante de la ville et que sa pleine intégration au sein de la ville et de la Région sera bénéfique à chacun. A propos du rapport, elle félicite le Directeur et soulève quatre points qui lui paraissent particulièrement importants: il s'agit de la progression de la participation des femmes et des partenaires sociaux aux activités du Centre, de l'intégration de ces activités aux objectifs stratégiques de l'OIT, de la promotion des activités d'enseignement à distance, et enfin des efforts de mise en place d'évaluations toujours plus poussées et plus simples. Elle remarque, sur la base du paragraphe 8, que si le volume global des activités du Centre a connu une baisse en 2000, le nombre des activités et des participants prévus pour 2001 sont en hausse (paragr. 202). Elle souligne les nombreux points positifs dont fait état le rapport, tels que le taux de succès du Centre aux appels d'offres témoignant de sa compétitivité au niveau international; la progression du nombre des activités tripartites passant de 9 à 35 de 1999 à 2000; les bons résultats du Programme DELTA dont elle souhaite qu'il puisse couvrir d'autres régions que l'Amérique latine; les activités pour les employeurs dont le programme doit croître pour faire jeu égal avec celui des travailleurs. En réponse à l'une des remarques du Vice-président travailleur, elle invite les membres du Conseil à ne pas faire d'amalgame entre le Programme pour le développement des entreprises et celui en faveur des employeurs. De fait, le premier a trait au développement et à la compétitivité des entreprises, qui profitent tant aux employeurs qu'aux travailleurs. De plus, elle souligne que les employeurs, et tout particulièrement ceux des petites et moyennes entreprises (PME), sont eux aussi confrontés aux défis posés par le phénomène de la mondialisation. Selon elle, la formation adéquate des employeurs pourrait permettre de contrebalancer les difficultés engendrées par une concurrence accrue et aider les entreprises, et surtout les PME, à survivre et à ne pas disparaître du marché, mais elle pourrait aussi permettre d'éviter que les travailleurs n'en subissent les conséquences négatives. Reprenant le paragraphe 207, elle est favorable à la formation d'experts en matière de liberté syndicale, tant des organisations de travailleurs que d'employeurs, qui devrait favoriser l'adoption de mesures politiques, sociales et économiques équitables ainsi qu'un meilleur fonctionnement démocratique. Enfin, en ce qui concerne l'évaluation, le groupe employeur partage l'idée du paragraphe 153 selon lequel il faudrait atteindre un taux d'évaluation des activités de 80 pour cent.

16. *Le représentant du gouvernement de la Malaisie* est heureux de noter, au paragraphe 23, que le Centre a lancé une évaluation des activités sur le terrain. Il invite le Centre à conduire également des évaluations quelques mois après la fin des cours. Il relève que le ralentissement actuel de l'économie mondiale peut générer des besoins de formation auxquels le Centre pourrait répondre.

17. *M. de Arbeloa (membre employeur, Venezuela)* mentionne les événements tragiques du 11 septembre 2001 et leurs répercussions sur le travail de l'OIT. Il regrette que le rapport du Directeur, nonobstant son excellente qualité, soit arrivé un peu tard. Il appuie l'intervention de la porte-parole du groupe employeur et se satisfait notamment qu'un bon équilibre entre les activités pour les employeurs et celles pour les travailleurs soit recherché. Il demande confirmation du nombre de 54 participants haïtiens et regrette le fait que les Antilles néerlandaises n'aient en revanche eu aucun participant. Il remarque le faible taux de participation de pays éloignés de l'Europe, notamment du Venezuela, et note que le coût élevé des transports doit être compensé d'une manière ou d'une autre, dans un souci d'équité. Commentant le rapport du Directeur, il suggère que soient renforcés les secteurs prioritaires comme le dialogue social et les activités pour les employeurs (paragr. 28). Il souhaite qu'il soit fait référence au CINTERFOR (paragr. 34) et qu'un effort soit fait pour que les normes mentionnées au paragraphe 39 soient diffusées au sein des Parlements nationaux. Concernant le paragraphe 43, il se dit entièrement satisfait des formations sur mesure qui ont été proposées pour les juristes et professeurs universitaires. Il reconnaît le rôle important de la femme (paragr. 47) et souhaite que soient pris en compte les problèmes de la pauvreté, du chômage et de l'emploi. Il souligne le rôle joué par ACT/EMP (paragr. 53) dans ce domaine. Il demande un appui plus important pour arriver à une égalité entre les activités proposées aux travailleurs et celles proposées aux employeurs. Concernant le paragraphe 207, il attire l'attention du Conseil sur les notions de liberté syndicale et liberté d'association et l'interprétation donnée à ces concepts. Il suggère que le terme «liberté d'association» soit dorénavant utilisé pour évoquer les menaces qui pèsent sur la liberté d'association dans certains pays (le terme «liberté syndicale» est compris comme se rapportant uniquement aux syndicats). Il se félicite que des universités de renom soient impliquées dans les cours du Centre (paragr. 237) et propose d'impliquer les universités de la Région Amérique latine et du Venezuela tout particulièrement.
18. *Le représentant du gouvernement du Portugal* félicite le Directeur et toute son équipe. Après avoir analysé le rapport et les tendances reflétées, il estime que le sens des changements opérés est plus important que les données brutes et affirme que le Centre va dans la bonne direction d'une plus grande cohérence avec les objectifs stratégiques de l'OIT (normes, dialogue social, formation interne au BIT et marché international). Il souligne que la phase actuelle de mondialisation des économies et les récents événements internationaux offrent une opportunité unique à l'OIT qui doit être à même d'occuper cet espace. Il relève l'aspect positif d'une participation accrue des partenaires sociaux et l'augmentation des activités consacrées aux employeurs. Il se félicite que l'apprentissage à distance soit consolidé et que ceci permette une baisse des coûts de formation. Il regrette que l'évaluation d'impact soit encore trop faible et demande au Centre de poursuivre dans cette direction. Il note avec satisfaction que 600 participants originaires de pays lusophones ont été formés au Centre et que l'essentiel de ces formations a été mené en langue portugaise. Il espère enfin que son gouvernement pourra passer d'un appui ponctuel au Centre à un cadre plus structuré de partenariat actif.
19. *La représentante du gouvernement du Brésil* félicite le Directeur et ses collaborateurs pour la richesse des informations et des données fournies dans le rapport. Elle note avec satisfaction l'augmentation des activités du Centre et souligne l'importance du domaine de la sécurité et de la santé. Elle souhaite que d'autres secteurs techniques soient développés (paragr. 44) et souligne l'importance de l'augmentation de la participation des femmes qui, à ses yeux, devrait devenir un phénomène naturel.
20. *Le représentant du gouvernement du Burkina Faso* remercie le Directeur pour la qualité du document. Il se réjouit du bilan satisfaisant du Centre et de son rapprochement avec le mandat de l'OIT. Il encourage un renforcement sur l'interdépendance des normes internationales du travail et du développement économique et social. Il regrette la baisse

des participants en provenance d'Afrique et demande qu'un effort soit fait pour mettre en place avec ce continent des programmes spécifiques et des projets à long terme. Il souhaite obtenir davantage d'informations sur le Programme DELTA et sur les programmes dits embryonnaires.

21. *M. Kara (membre travailleur, Israël)* soutient l'intervention du Vice-président travailleur. Il affirme que l'enseignement à distance, même s'il ne remplace pas les formations traditionnelles, doit être accentué car c'est un outil innovant et important. Il demande que des efforts soient développés pour augmenter le nombre des participants et se préoccupe de la chute de 30 pour cent du nombre des participants africains. Il apprécie en revanche l'augmentation du nombre des participantes. Il relève les données encourageantes fournies par le tableau 6. Il souhaite que le nombre de postes soit augmenté pour favoriser la formation des employeurs et se félicite de la poursuite des efforts pour la rénovation des infrastructures du Centre et assurer un cadre agréable aux participants. Il relève, concernant les activités tripartites, que beaucoup reste encore à faire pour augmenter la visibilité des employeurs et des travailleurs au Centre et encourage le développement du dialogue social.
22. *M. M'Kaissi (membre employeur, Tunisie)* appuie la déclaration de la porte-parole employeur. Il remercie le Directeur d'avoir pris en compte les commentaires de l'an passé et souligne que cela est un encouragement à une plus grande collaboration. Il affirme que les activités et programmes du Centre doivent être de plus en plus futuristes et doivent savoir s'adapter à l'évolution des besoins. Les entreprises en Afrique doivent faire face aux évolutions internationales et le Centre doit contribuer à encourager la création d'emplois décents pour assurer une paix sociale. Le représentant employeur de la Tunisie enregistre avec satisfaction la collaboration avec ACT/EMP et demande au Centre d'assurer la participation accrue des employeurs africains pour leur donner les moyens de répondre aux exigences de la mondialisation. Il remercie les représentants du gouvernement italien, de la ville de Turin et de la Région du Piémont pour leur appui et leurs contributions financières tout comme les organisations et pays donateurs soutenant le Centre. Il termine son intervention en félicitant le Directeur du Centre et son personnel.
23. *Le représentant du gouvernement de la Slovaquie* s'exprime tout d'abord au nom du groupe des pays de l'Europe centrale et orientale. Il souhaite un accroissement du nombre des activités dispensées dans ces pays et souligne qu'avec 20 pour cent de chômage dans la région, il y a un réel besoin d'y renforcer les activités de formation. Ceci concerne les formations du Centre mais aussi celles du Fonds social européen et de l'Union européenne, un processus actif d'adhésion à la Communauté européenne étant poursuivi par certains de ces pays. Une collaboration accrue avec le Centre serait en ce sens la bienvenue. Il relève la nécessité urgente pour l'OIT d'augmenter sa contribution financière au Centre de Turin qu'il qualifie de «bijou». En tant que représentant du gouvernement de la Slovaquie, il rappelle la visite au Centre, en avril 2000, du ministre du Travail et la signature d'accords de coopération, notamment pour des formations destinées aux inspecteurs du travail, et aux travailleurs handicapés, et souhaite maintenant une mise en œuvre rapide de ces accords. Il affirme que la Slovaquie et d'autres pays de la région sont prêts à aider le Centre dans certains domaines spécifiques (DELTA, IPEC, collaboration avec l'Université technique de Slovaquie). Il souligne que de nombreux domaines d'activités restent à développer et demande le soutien des pays donateurs envers cette région pour l'aider à y maintenir une stabilité politique.
24. *M^{me} Coletti (membre travailleur, Italie)* se dit préoccupée par la question de l'évaluation des activités du Centre. Le chemin ambitieux choisi dans ce domaine par le Centre est le bon et il ne peut que contribuer à maintenir le niveau d'excellence du Centre. Or l'évaluation des acquis est à la fois problématique et importante. Une véritable évaluation est difficile mais pas impossible. Elle affirme que le plus crucial des projets du Centre est la cohérence avec les objectifs stratégiques de l'OIT et que, dans ce sens, les retombées à

long terme des formations doivent être évaluées. Elle affirme que plus l'évaluation semble difficile, plus il faut y consacrer de l'attention et relève l'utilité de l'engagement des partenaires sociaux dans cette voie. Elle déclare que l'éradication de la pauvreté doit être un des objectifs du Centre mais qu'en aucun cas cela ne doit se faire au détriment de la participation des femmes. Bien au contraire, puisqu'il y a une féminisation de la pauvreté, ces deux problèmes doivent être traités ensemble. En ce qui concerne la confusion possible relevée par d'autres intervenants entre le Programme pour le développement des entreprises et le Programme d'activités pour les employeurs, elle s'associe aux commentaires du Vice-président travailleur. Quant au programme des activités pour les travailleurs, elle relève que deux tiers des activités de ce programme ont eu lieu grâce au soutien d'ACTRAV. Le programme sur la liberté syndicale est un point clé des activités du Centre et constitue un premier pas qui doit être renforcé car il a des retombées sur le monde de l'industrie dans son ensemble. Elle conclut en demandant que ce programme soit de plus en plus interactif.

25. *M. Lambert (membre employeur, Royaume-Uni)* appuie la position de M^{me} Coletti sur l'évaluation, élément essentiel permettant de garantir que les formations répondent aux besoins des mandants de l'OIT. Il reconnaît que le Rapport du Directeur sur les activités du Centre indique avec honnêteté les réussites et les difficultés rencontrées. Selon lui, les meilleures évaluations sont celles qui sont conduites en deux phases, la première immédiatement après la formation et la seconde au moins six mois plus tard. En ce qui concerne les activités du programme en faveur des employeurs, il remarque que le rapport omet de mentionner, probablement pour des raisons de délais d'impression, les douze activités qui vont être menées d'ici à la fin de l'année. Il souhaite qu'elles soient ajoutées sous forme d'addendum afin de refléter, d'une manière exhaustive, le travail de ce programme nouvellement lancé.
26. *La représentante du gouvernement d'El Salvador* remercie le gouvernement italien pour son soutien et le Directeur pour la qualité du Rapport sur les activités du Centre. Elle apprécie tout particulièrement la participation accrue des femmes et remercie le Directeur d'avoir tenu compte des observations faites lors de la 62^e session du Conseil du Centre. La participation du gouvernement d'El Salvador au cours sur les normes internationales du travail a été très fructueuse et a permis une bonne dissémination des enseignements sur les conventions clés auprès des universités et des organisations de travailleurs et employeurs.
27. *M. Miranda Oliveira (membre travailleur, Brésil)* souligne l'importance d'utiliser le concept de liberté syndicale plutôt que celui de liberté d'association. Sans vouloir relancer le débat sur ce sujet, il fait remarquer que le concept de liberté syndicale a une portée beaucoup plus large que celui de liberté d'association et, qu'à ce titre, il est très important aux yeux des travailleurs.
28. *M. Wade (membre employeur, Sénégal)* réitère les félicitations et les remerciements exprimés par les intervenants précédents. Il souligne l'importance des efforts à faire pour promouvoir les activités sur le terrain ce qui permettrait d'endiguer la baisse du nombre des participants africains due aux coûts élevés des voyages.
29. *Le représentant du gouvernement de la France* remercie le Directeur du Centre pour la qualité de son rapport et note que le Centre de Turin a su suivre la ligne stratégique de l'OIT notamment dans la politique de développement de la coopération technique où le Centre a un rôle primordial à jouer. Il aimerait poser un certain nombre de questions pour éclaircir les indications mentionnées dans ce rapport. Elles portent, tout d'abord, sur les objectifs de la formation. Dans le souci d'être le plus proche possible du terrain, le gouvernement de la France se demande comment sont évalués les besoins de formation chez les mandants et dans les services techniques du BIT. Il souhaite savoir si le Centre est systématiquement consulté lors du montage des programmes de coopération technique par

les services techniques du BIT afin d'intervenir sur les points qui sont de sa compétence. En matière de protection sociale, il se réjouit des actions menées, notamment sur l'administration des régimes de sécurité sociale, la réforme du régime des pensions et le financement de la sécurité sociale. Toutefois, les interventions «sécurité et santé au travail» n'ont été structurées qu'en 2000 et le représentant de la France se demande si un développement de ces secteurs est prévu. Il relève qu'un million de personnes meurent chaque année suite à un accident du travail. Il s'interroge sur la compétence de l'organisme de formation de l'OIT à conduire les programmes ADAPT européens orientés surtout vers l'Italie. En matière d'organisation de la formation, il souhaite être informé de l'existence des conventions avec des organismes de formation locaux permettant une véritable pérennisation sur place des formations sous le contrôle du Centre. Il souligne que cette orientation permettrait de donner encore plus d'importance aux activités d'ingénierie et de formation de formateurs. En matière de technologie de la formation, le représentant du gouvernement de la France salue le Programme DELTA et l'utilisation d'Internet. Il propose au Centre d'examiner un nouveau système que la France développe avec le Maroc en utilisant un canal de télévision italien. L'évaluation de la qualité de la formation (évaluation de fin de cours, de l'apprentissage, de projet) semble un souci permanent et correctement rempli par le Centre. Toutefois, l'évaluation des effets de la formation par rapport aux objectifs reste insuffisante et difficile à réaliser. Il serait souhaitable que les méthodes d'analyse de ces impacts ou effets de la formation soient prévus dès la discussion du projet de formation. En ce qui concerne les intervenants aux formations, il propose que les pays qui ont une longue expérience de coopération technique bilatérale et donc une longue expérience dans le recrutement d'experts pour la formation mettent à disposition une liste d'experts dans laquelle le Centre pourrait puiser. En conclusion, il souhaite que le Centre de Turin soit associé systématiquement aux programmes engagés par les services techniques du BIT dans le cadre de ses compétences.

- 30.** *Le représentant du gouvernement de l'Allemagne* remercie le Directeur du Centre et souligne que le Centre est dans une phase initiale en matière d'évaluation. En matière de programmes techniques, il précise que les domaines de la protection sociale incluent la sécurité sociale mais aussi d'autres thèmes comme celui de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail. Il souhaite un renforcement de ce secteur. Quant au dialogue social, il souligne qu'il faut chercher à comprendre quel est son objectif. Ce programme présenté au paragraphe 63 a été lancé en janvier 2000 et est encore dans sa phase initiale. Il faut veiller, au moment de son évaluation, à inclure les autres programmes qui en découlent. Concernant le paragraphe 65 sur les activités de formation du Centre dans le domaine de la gestion du secteur public, il affirme que le Centre a déjà joué un rôle important et que ces efforts doivent être intensifiés pour accompagner les réformes du secteur public et de la fonction publique. Il relève que des réunions d'urgence se sont tenues à l'OIT sur le tourisme et l'aviation civile afin d'analyser les retombées de la crise actuelle dans ces secteurs. Il souligne que le Centre doit jouer un rôle dans ces situations. Partageant le point de vue du représentant du gouvernement de la Slovaquie, il regrette le peu d'activités en Europe centrale et orientale et en Asie centrale. Bien que des formations aient eu lieu dans certains pays, il faut chercher à toucher la région de façon plus large. Les efforts doivent être concentrés pour former des fonctionnaires dans ces pays. Il conclut en informant que l'Allemagne financera un projet au Bélarus pour les travailleurs et les syndicats et souligne le rôle important du Centre pour soutenir ce projet.
- 31.** *Le représentant du gouvernement de la Jamahiriya arabe libyenne* s'associe aux félicitations présentées sur le rapport qui contient des données et informations importantes. Il remercie le gouvernement italien et les autorités turinoises pour l'appui qu'ils apportent au Centre. Il s'associe aux commentaires des groupes travailleur, employeur et gouvernemental et tient à affirmer l'importance de l'égalité des chances dans la participation aux programmes de formation. Il ajoute que son pays a besoin de ces programmes de formation et espère que le Centre collaborera avec son gouvernement dans

les domaines de l'emploi et de l'organisation du marché du travail. Il apprécie l'augmentation de la participation des femmes et souligne l'importance des programmes en matière de protection sociale face à la tendance actuelle de certains pays à diminuer cette dernière.

- 32.** *La représentante du gouvernement des Etats-Unis* remercie la ville de Turin, la Région du Piémont et le gouvernement italien pour leur soutien et leur accueil. Elle souhaite obtenir de plus amples informations sur la gestion des projets d'évaluation au Centre et sur la répartition entre les activités de formation au Centre et sur le terrain.
- 33.** *Le représentant du gouvernement de l'Ethiopie* s'associe aux félicitations et les étend à l'ensemble des fonctionnaires du Centre. Il souligne qu'aussi bien le développement des capacités que l'assistance humanitaire doivent être pris en compte. Il demande qu'on prête attention aux retombées négatives qu'il attribue à la baisse de la formation destinée aux femmes africaines. Il regrette le nombre décroissant de participants africains et souhaite, comme le Burkina Faso, une analyse des raisons de cette réduction.
- 34.** *Le Président* remercie l'ensemble des intervenants pour la richesse de leurs interventions et invite le Directeur du Centre à répondre aux questions des différents intervenants.
- 35.** *Le Directeur du Centre* remercie le Président et les intervenants pour l'intérêt et la variété de leurs questions et pour les félicitations adressées pour le rapport. Il précise qu'il concentrera sa réponse autour de cinq thèmes principaux qui couvrent l'essentiel des questions posées, à savoir: *a)* l'équilibre entre les programmes du Centre, *b)* les différentes composantes régionales et les activités sur le terrain, *c)* l'évaluation, *d)* les sources de financement et *e)* l'intégration avec le BIT et notamment à la question importante de la mobilité du personnel. Tout d'abord, en ce qui concerne l'équilibre entre les différents programmes (*a*) le Directeur relève l'évolution rapide au sein du BIT du Programme NORMES qui recueille 50 pour cent des fonds de l'OIT. Ce secteur, qui n'existait pas il y a sept ans, est devenu le secteur numéro un du BIT: plus de 40 activités de formation sur les normes internationales du travail et les droits fondamentaux ont été réalisées au Centre en 2001, portant à 680 le nombre de participants formés contre 387 en 2000. Alors que le secteur 2 est en légère diminution, les secteurs 3 et 4 connaissent une légère augmentation et l'on constate donc un rééquilibrage des programmes au profit du secteur 1 comme au BIT. Un programme a été mis en place au sein du Centre pour accompagner les efforts de coopération technique que le BIT va entreprendre pour donner suite au rapport global sur la liberté syndicale approuvé lors de la dernière session de la Conférence internationale du Travail. Le Centre s'efforce d'insérer dans chacune des formations une composante sur les normes internationales du travail et les droits fondamentaux. Une brochure et un CD-ROM d'initiation ont été développés. Des cours en matière de normes et de sécurité et de santé en Asie, et de normes maritimes sont en cours d'élaboration ainsi que d'intéressants programmes en droit international du travail avec des universités. En ce qui concerne les mandats du Programme des activités pour les employeurs et du Programme pour le développement des entreprises, il faut préciser que le premier est destiné à la formation des employeurs alors que le second est lié au secteur 2 et vise à la création d'emplois décents et productifs. La collaboration entre ces deux programmes est possible et souhaitable. Le Directeur informe, par ailleurs, le Conseil que le Centre a inscrit à son programme 2002 la reprise des activités en faveur des coopératives. Sur la participation des femmes, le Directeur se félicite que les efforts accomplis aient été couronnés de succès et que, pour la première fois, dans l'histoire du Centre, le taux de participation féminine s'élève à 41 pour cent. Le deuxième thème abordé par le Directeur du Centre est celui des différentes composantes régionales et des activités sur le terrain (*b*). Une coopération importante a eu lieu avec le CINTERFOR pour analyser les besoins de formation et développer des programmes adaptés. Il confirme que 54 participants de Haïti ont été formés à l'occasion de deux sessions en matière de protection sociale. A la question posée sur les raisons pour

lesquelles les formations à distance se développent principalement en Amérique latine, le Directeur répond que cela tient principalement aux bonnes connexions Internet sur ce continent et à une culture de ce type d'enseignement. Il fait part du désir du Centre de développer ces formations à distance pour d'autres régions et précise que des initiatives existent déjà pour l'Asie et les Etats arabes. En ce qui concerne la coopération avec les institutions locales, il affirme qu'une dizaine d'accords ont déjà été conclus en Amérique latine et souligne que le Centre doit maintenant s'atteler à faire vivre ces accords et à les soutenir sur le long terme. Il regrette la réduction du nombre des participants africains mais note, cependant, que les formations sur le terrain en Afrique sont passées de 26 pour cent en 1998 à 50 pour cent en 2000. En réponse aux remarques concernant les pays d'Europe centrale et orientale, le Directeur précise que de nombreuses formations ont eu lieu dans cette région et que le Centre compte développer encore ses activités en 2002. En réponse au délégué gouvernemental de la Jamahiriya arabe libyenne, le Directeur annonce que le projet en matière de formation professionnelle qui est actuellement en discussion avec le gouvernement italien a de bonnes chances de se concrétiser prochainement. A la question posée par la représentante du gouvernement des Etats-Unis, il répond que plus de 50 pour cent des activités du Centre se déroulent sur le terrain alors qu'elles s'élevaient à 10 pour cent il y a dix ans. Le taux d'occupation du campus est de plus en plus élevé et le Centre est dans l'obligation, certaines semaines, d'héberger des participants dans les hôtels de la ville. Le Centre doit continuer à développer cette pratique car il précise que le nombre de chambres n'augmentera pas en quantité mais en qualité. Pour répondre aux questions sur l'évaluation (c)), le Directeur évoque, tout d'abord, l'évaluation interne effectuée en fin de formation qui a pour but d'améliorer les formations. Ceci s'intègre dans le programme de qualité totale développé au Centre. Il informe que le Centre procède également à des évaluations externes qui ne sont cependant pas systématiques en raison de leur coût élevé. Il déclare enfin qu'un système est en train d'être mis en place concernant l'évaluation d'impact et que des propositions seront faites pour sa mise en œuvre qui nécessite le soutien des pays donateurs. Concernant les sources de financement (d)), le Directeur informe que l'analyse comparative des recettes montre la stabilité des contributions de l'OIT et de l'Italie. Il précise que les financements en provenance de l'Union européenne varient en fonction des activités du Fonds social européen et que les contributions des Nations Unies sont en baisse. Il note l'augmentation des activités financées par les pays bénéficiaires eux-mêmes. Le Fonds social européen confie au Centre des activités dans le domaine de la compétence du Centre et donc de l'OIT. Si ces activités sont tournées principalement vers l'Italie, elles permettent cependant de servir l'ensemble des Etats Membres par le développement de nouvelles méthodologies qui pourront être appliquées ensuite à d'autres programmes, notamment au profit des pays en développement. Le Directeur confirme que le Programme ADAPT est, lui aussi, conforme au mandat du Centre car il prodigue des formations pour l'aide à la création d'emplois. En ce qui concerne les activités du Centre avec la Banque mondiale, elles sont développées non pas par un financement direct de cette institution mais grâce à l'argent prêté par la Banque aux pays en développement (par exemple, le développement des compétences pour l'emploi au Yémen). La formation à la passation des marchés d'équipements est une formation technique très appréciée qui a été confiée au Centre par le BIT et permet de promouvoir le message de l'OIT. Le Directeur revient sur la question des appels d'offres et précise qu'il existe deux comités distincts. Le premier gère les procédures d'achats du Centre alors que le second examine si un projet auquel le Centre souhaite répondre est cohérent avec son mandat et si techniquement le Centre est bien équipé pour le mener à bien. Cette sélection des appels d'offres s'effectue en étroite collaboration avec les bureaux de l'OIT sur le terrain et les partenaires potentiels du Centre. Ce Comité s'assure également que le projet est financièrement viable. La situation actuelle est paradoxale dans la mesure où le Centre gagne de plus en plus d'appels d'offres, ce qui est une manifestation de son niveau de qualité et de la justesse de ses coûts. Mais les nouvelles règles financières de l'Union européenne prévoient qu'en cas de faillite de l'un des partenaires, les autres sont coresponsables. Une organisation internationale comme le Centre ne peut légalement

assumer ce genre de responsabilité et des négociations sont menées actuellement avec l'Union européenne dans l'espoir de trouver un accord. En ce qui concerne l'analyse des besoins de formation, le Directeur informe que celle-ci est faite à travers les structures de terrain de l'OIT, par le biais de la coopération technique et en fonction des demandes directes. Le Directeur aborde enfin la question de l'intégration avec le BIT (e)) et souligne que celle-ci progresse. Sur le plan de la coopération technique, des efforts sont faits pour que le BIT confie ses activités de formation au Centre mais des résistances perdurent et doivent être surmontées progressivement. Le Centre offre maintenant une palette de formations couvrant les objectifs stratégiques de l'OIT. Beaucoup a été fait mais beaucoup reste à faire. Dans ce sens, un système d'examen a été créé pour veiller à ce que toutes les propositions faites aux donateurs correspondent bien aux priorités de l'OIT et mettent en œuvre tous les moyens d'action dont le Centre dispose. La mobilité du personnel, quant à elle, est souhaitée par le BIT et par le Centre. Celle-ci requiert la mise en œuvre d'instruments techniques. Le BIT procède actuellement à une révision de son système de recrutement et de reclassification et demande à ce que les mêmes règles s'appliquent au Centre. Il suggère au Président de donner la parole au Conseiller juridique du BIT pour qu'il présente l'état d'avancement de cette question.

36. *Le Vice-président travailleur* remercie le Directeur pour les réponses apportées aux demandes des membres du Conseil.
37. *Le Conseiller juridique du BIT*, à l'invitation du Directeur, présente un bilan des actions entreprises pour une meilleure intégration du personnel avec le BIT et notamment en matière de mobilité. Il rappelle la complexité de cette question liée à trois éléments principaux: a) les statuts juridiques distincts du Centre et du BIT, b) la nouvelle politique de l'OIT en matière de ressources humaines qui entraînera une réforme du Statut du personnel et des types de contrat, et c) la nature des fonctions et des activités menées par le Centre dans le cadre de projets et impliquant, pour une très large part, des recrutements non permanents, à la différence du BIT. Il précise que cette année, à la demande du Centre, le Département des ressources humaines et le Bureau des services juridiques du BIT ont préparé une étude sur la mobilité du personnel entre les deux institutions. Des consultations ont eu lieu en janvier 2001 entre le Centre et le siège sur la base de cette étude. Il en résulte que l'harmonisation des statuts ne requiert pas une identité des statuts mais, pour l'essentiel, une compatibilité des procédures de recrutement en tenant compte de la nature spécifique des fonctions de chacune des deux institutions. Cependant, il juge prématurée une réforme du Statut du personnel du Centre tant que celle du BIT est encore en chantier.
38. *Le Conseil* prend note des documents CC 63/1, CC 63/1/Add.1 et CC 63/1/Add.2.

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

39. *Le Président* invite les porte-parole du Comité de la formation syndicale et du Comité de la formation à la gestion à présenter leurs rapports.
40. *Le porte-parole du Comité de la formation syndicale* exprime la satisfaction du groupe travailleur quant aux programmes en faveur des syndicats. Il rappelle les propositions du groupe pour 2002-03 qui comprennent une meilleure prise en compte des questions de genre, un renforcement des programmes pour les travailleurs et une plus grande participation de ceux-ci aux programmes bipartites et tripartites du Centre, où les mandants sont représentés de manière égale et le contenu des enseignements approuvé mutuellement,

la poursuite de l'intégration avec le BIT dans le cadre des quatre objectifs stratégiques, l'utilisation croissante des nouvelles technologies (CD-ROM, Internet) pour la production de matériels didactiques et la formation syndicale, le développement de nouveaux curricula avec ACTRAV, en particulier dans les bureaux extérieurs et au niveau sectoriel. Il souhaite que le Centre mette en œuvre un suivi plus systématique des activités en collaboration avec les organisations syndicales, et que celles-ci reçoivent les demandes de nomination de candidats trois mois avant le début des activités afin d'optimiser le processus de sélection. Il souhaite que le Centre continue à mobiliser des ressources extrabudgétaires pour ses activités et s'appuie sur les centres régionaux de formation pour leur organisation afin de rendre plus efficace l'action de l'OIT. Le groupe travailleur suggère également que le Comité de la formation syndicale se réunisse pendant deux jours au lieu d'un. Enfin, l'attention est appelée sur le fait que le personnel affecté à ce programme doit être augmenté de toute urgence.

41. *La porte-parole du Comité de la formation à la gestion* attire l'attention des membres du Conseil sur les paragraphes 7 et 8 qui, comme le Comité à la formation syndicale, appelle à une plus grande utilisation des nouvelles technologies et de la formation à distance. Elle juge positifs les investissements réalisés dans ce domaine. Elle souligne que si aucune activité spécifique en faveur des organisations d'employeurs n'a été conduite en 2000 pour les pays en développement, la création, en novembre de cette même année, du Programme pour les activités des employeurs à Turin a permis la réalisation de treize activités dans ce domaine. La porte-parole du Comité juge nécessaire de poursuivre les consultations avec l'OIT pour l'évaluation des besoins, en particulier dans le domaine du dialogue social et du tripartisme. Elle rappelle que le plan stratégique élaboré par les experts des activités pour les employeurs devrait être amélioré et les priorités analysées de façon à servir de base à la mobilisation des ressources et au renforcement des activités pour les employeurs au Centre.
42. *Le Conseil* prend note des documents CC 63/3/a et CC 63/3/b.

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

43. *Le Président*, selon l'usage, invite le Conseil à entendre la déclaration du Président du Comité du Syndicat du personnel (la déclaration figure en Annexe 1 au présent document).
44. *Le Président* invite le Directeur à informer le Conseil des développements en matière de personnel.
45. *Le Directeur* informe les membres du Conseil de la nomination de M^{me} Telma Viale (El Salvador) comme Responsable principale du personnel. Sa formation et son expérience seront d'une grande utilité, en particulier dans la mise en place d'une stratégie de ressources humaines qui tienne compte des réformes engagées par le BIT.
46. *Le Président* invite les membres du Conseil à prendre connaissance des documents Conventions collectives 63/6/a (Amendements au Statut du personnel), CC 63/6/b (Projets d'amendements au Statut du personnel) et CC 63/6/c (Projet d'amendement au Statut du personnel pour donner effet à l'Accord (collectif) de reconnaissance et de procédure).
47. *Le Vice-président travailleur* soutient les déclarations de la Présidente du Comité du Syndicat du personnel, en particulier en ce qui concerne la nécessité de trouver une solution pour les retraites des fonctionnaires italiens, la poursuite du processus de négociation collective ainsi que l'amélioration de la situation des personnes bénéficiant d'un contrat de courte durée. Il insiste sur le fait que les fonctionnaires de l'Ecole des

cadres doivent bénéficier de la même protection de leur droit au travail, en particulier dans cette période délicate de transition. En ce qui concerne l'intégration des personnels entre le Centre et le BIT, il rappelle la décision politique prise par le Directeur général du BIT devant le Conseil. Il note que l'étude conduite par le Bureau des services juridiques ne mentionne pas la question de la mobilité et que des mécanismes appropriés devront être développés pour permettre le développement des carrières des fonctionnaires. Il demande que cette étude ainsi que les alternatives possibles soient soumises au Conseil. En ce qui concerne les amendements au Statut du personnel consécutifs à la conclusion d'un accord sur la négociation collective, il rappelle que le Conseil ne se réunit qu'une fois par an, ce qui pourrait entraîner des retards dans leur mise en œuvre; il faudrait donc trouver des mécanismes à cette fin.

48. *La porte-parole du groupe employeur* exprime sa confiance au Directeur pour la résolution des questions du personnel selon les recommandations du Conseil.
49. En réponse aux points soulevés par le Vice-président travailleur, *le Directeur* indique que le Conseil pourrait déléguer à son Bureau, lorsque cela s'avère nécessaire, le soin d'approuver les amendements au Statut du personnel entre les sessions du Conseil.
50. *Le Conseil* approuve la proposition du Directeur. Il prend note du document CC 63/6/a et approuve le paragraphe 7 du document CC 63/6/b autorisant le Directeur à mettre en œuvre les mesures recommandées par la CFPI et le paragraphe 5 du document CC63/6/c pour la mise en œuvre, à titre temporaire, des amendements au Statut du personnel pour donner effet à l'Accord de reconnaissance et de procédure. Ces mesures feront l'objet d'un rapport au Conseil lors de sa prochaine session.

IV. Etats financiers et rapport du Commissaire aux comptes pour l'exercice financier allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2000 et Rapport sur l'exécution du programme et du budget pour l'exercice en cours (2001), et propositions de programme et de budget pour l'exercice 2002 (Quatrième et cinquième questions à l'ordre du jour)

51. *Le Président* rappelle qu'à la demande du Commissaire aux comptes et avec l'accord du Conseil ces questions n'ont pu être discutées avec la première question à l'ordre du jour comme initialement prévu. Il invite les membres du Conseil à examiner les documents CC 63/1/Add.3, CC 63/2 et CC 63/2/Add.1.
52. *Le représentant du Commissaire aux comptes* déclare:

Notre vérification a été menée conformément aux articles 25 à 28 du Règlement financier du Centre et en conformité avec les normes comptables communes du Groupe de vérificateurs externes des comptes de l'Organisation des Nations Unies. Notre travail a comporté un examen général des états financiers et toutes les vérifications par sondage des documents comptables et des pièces justificatives que nous avons jugées nécessaires pour nous permettre de formuler une opinion sur trois questions:

- premièrement, établir si les dépenses enregistrées en 2000 avaient bien été engagées aux fins approuvées par le Conseil;
- deuxièmement, établir si les recettes et les dépenses avaient été correctement réparties et enregistrées conformément au Règlement financier du Centre; et

- troisièmement, établir si les états financiers reflétaient fidèlement la situation financière au 31 décembre 2000.

Notre méthode de travail consiste à examiner les principaux risques que nous avons identifiés lors de la préparation de la vérification, et comporte une évaluation de l'efficacité des contrôles internes, en plus d'une série de sondages des transactions. Nous avons recherché la confirmation des liquidités déposées dans les comptes bancaires du Centre, et tout au long de la vérification nous avons utilisé un logiciel de recherche pour analyser la comptabilité et les comptes détaillés par projet.

Au terme d'un examen rigoureux des états financiers, je peux affirmer que ceux-ci ne contiennent ni lacunes ni erreurs jugées importantes au regard de l'exactitude, de la complétude et de la validité de l'ensemble des états financiers. Par conséquent, le Commissaire aux comptes approuve sans réserve les états financiers du Centre pour l'exercice 2000.

Cependant, comme il est dit dans notre rapport, la vérification des états financiers pour l'exercice 2000 a été difficile et complexe par rapport aux années précédentes, et un certain nombre de problèmes ont dû être redressés avant que nous puissions aboutir à une conclusion satisfaisante. A cet égard, je tiens à exprimer notre gratitude au Directeur et à ses collaborateurs pour la coopération et le concours qu'ils nous ont accordés lors de la vérification.

Le rapport de vérification confirme l'opinion du Commissaire aux comptes et présente des observations sur d'autres questions qui concernent la gestion et l'administration du Centre, ainsi que les mesures prises pour donner suite à notre rapport précédent (1999). Je peux affirmer que le Centre a donné suite aux recommandations figurant dans le rapport sur les états financiers de 1999.

Nous avons recommandé que le Centre envisage de se faire verser toutes les contributions volontaires en dollars des Etats-Unis, afin de minimiser le risque de pertes résultant des fluctuations des taux de change. Cependant, suite aux discussions avec ses mandants financiers, le Centre a constaté que ces derniers préfèrent continuer à verser leurs contributions selon les dispositions actuelles. Le Centre ne sera donc pas en mesure d'obtenir les contributions en dollars des Etats-Unis dans tous les cas.

Concernant le Service médical, nous avons recommandé que le Centre surveille le volume de prestations qu'il fournit, afin qu'il continue à fonctionner de manière avantageuse par rapport aux alternatives disponibles localement. Je note que le Centre a transformé certaines installations de l'infirmerie en les destinant à la formation, et il a calculé que le coût net afférent à ce service en l'an 2000 s'est monté à 100 000 dollars environ. Le Centre a confirmé que les principaux bénéficiaires de l'assistance médicale offerte au campus sont ses fonctionnaires. Des économies supplémentaires pourraient être réalisées en diminuant encore la portée du service médical interne et en utilisant plus fréquemment les services de santé locaux à Turin.

Concernant le fonds de roulement, l'an dernier nous avons recommandé que le Centre procède au transfert de toute somme dépassant le seuil fixé du fonds de fonctionnement. Bien que le Centre ait effectué des transferts, à la fin de l'année 2000 le solde du fonds de roulement dépassait encore le seuil approuvé par le Conseil, d'un montant de 670 000 dollars environ.

Les membres du Conseil se souviendront qu'en 1999 nous avons formulé certaines observations au sujet des arrangements entre le Centre et le projet de l'Ecole des cadres des Nations Unies. En 2000, le Centre a présenté séparément les recettes et les dépenses relatives aux activités de l'Ecole des cadres. Les notes sur les états financiers montrent que les recettes provenant des activités de l'Ecole des cadres se sont élevées à 4,35 millions et les dépenses à 3,56 millions de dollars.

Suite à une requête conjointe du Directeur du Centre et du Directeur de l'Ecole des cadres, nous avons mené à bien une étude indépendante de la contribution de l'Ecole aux coûts fixes du Centre. Compte tenu des résultats de l'étude, nous sommes en mesure de confirmer que les montants payés par l'Ecole ont été raisonnables et nous avons proposé une méthodologie de calcul des coûts à appliquer à l'avenir.

L'Ecole deviendra une entité séparée à compter du 1^{er} janvier 2002, et un accord formel concernant l'occupation et l'utilisation du campus a été rédigé (document CC 63/5). Dans un

souci de gestion financière saine, il serait opportun que le Centre conclue également un accord formel avec l'Ecole en ce qui concerne le transfert de l'actif et du passif.

Concernant les résultats de la vérification des états financiers pour l'exercice 2000, la situation financière du Centre est saine et j'aimerais en souligner deux traits saillants.

Premièrement, les données indiquent un déclin des recettes et des dépenses par rapport à 1999. Compte tenu des pertes de change pour un montant de 694 000 dollars E.-U., et l'annulation et les économies réalisées sur les engagements relatifs à la période précédente, pour un montant de 784 000 dollars E.-U., l'excédent net des recettes par rapport aux dépenses pour l'année à l'étude a été de 82 000 dollars E.-U. Ce montant a été transféré à la réserve générale.

Deuxièmement, le niveau des réserves financières du Centre est satisfaisant. Au cours de l'an 2000, l'encaisse et les dépôts à terme du fonds de fonctionnement ont augmenté de 2 millions et ont atteint 5,56 millions de dollars E.-U. Parmi les autres mouvements importants, il y a lieu de signaler une baisse de 1,1 million de dollars E.-U. des sommes à recevoir enregistrées en fin d'année et une augmentation, au cours de l'année, du montant dû au BIT de 1,4 million de dollars E.-U. Ces mouvements ont été partiellement compensés par le passage par pertes et profits de dettes de longue date (pour un total de 271 000 dollars E.-U.) et par une augmentation des provisions pour créances douteuses de 532 000 dollars E.-U.

Quant à la mise en place d'un nouveau système d'information administratif et financier, les membres du Conseil ne sont pas sans savoir qu'il s'agit là d'une opération difficile et complexe. S'il est vrai que les systèmes de base de données intégrées sont nettement plus avantageux que les technologies précédentes, leur mise en place présente toutefois des risques découlant des changements de procédure qu'ils comportent. Une planification et une gestion soigneuses du changement sont indispensables pour minimiser ces risques, encore qu'un tel changement soit rarement exempt de difficultés.

Le Centre avait annoncé en novembre 1995 son intention de remplacer ses systèmes INFORMIX et de mettre au point un nouveau système «maison». Cependant, l'opération avançait lentement et le Centre a donc exploré la possibilité d'acheter un progiciel commercial apte à satisfaire à ses exigences.

Il est clair que le Centre a envisagé plusieurs solutions possibles et a réalisé une analyse et des évaluations détaillées des procédures administratives existantes, mais il n'a pas préparé une étude économique en bonne et due forme. En l'absence d'une étude économique en bonne et due forme, il est difficile d'évaluer la mesure dans laquelle le projet a atteint ses objectifs.

Ayant acheté ce progiciel au prix de quelque 100 000 dollars E.-U. en avril 1999, le Centre a décidé de mettre en place le nouveau système en avril 2000. Le Centre était persuadé que le progiciel commercial répondrait à ses besoins et a décidé de mettre en place le nouveau système après une période très limitée d'essai, sans mettre à l'essai le nouveau système en parallèle avec le système précédent. En outre, il est vite apparu que certains usagers n'avaient pas été suffisamment formés à l'utilisation du nouveau système et qu'ils connaissaient mal certaines des nouvelles procédures. Ces difficultés ont entraîné un certain nombre d'erreurs et ont provoqué un fort retard dans le travail.

Les membres du Conseil se souviendront que, dans notre rapport sur l'exercice 1999, nous avons manifesté notre préoccupation à propos du retard dans le rapprochement des documents comptables du Centre et des relevés bancaires. Ces rapprochements ont enfin été effectués pour l'an 2000, mais seulement en septembre 2001.

Des erreurs généralisées et d'autres problèmes ont affecté la précision du projet d'états financiers du Centre et ont imposé des ajustements. Au total, nous avons sollicité des changements de comptabilisation pour un montant de 3,2 millions de dollars E.-U., et l'effet de ces erreurs a ramené l'excédent présenté de 268 000 à 82 000 dollars E.-U.

La solution des problèmes découlant de la mise en place du nouveau système informatique a demandé au Centre une quantité considérable de temps et d'efforts, et a comporté des coûts supplémentaires importants, que nous estimons à quelque 1,25 million de dollars E.-U. Même avec l'assistance des consultants, la clôture définitive des comptes et l'échéancier des opérations ont été retardés considérablement et des états financiers acceptables n'ont été mis à la disposition du Commissaire aux comptes que le 25 octobre 2001.

L'action concertée que le Centre a adoptée a remédié aux difficultés immédiates dans la préparation des états financiers pour l'exercice 2000, mais une grande partie des problèmes de fond subsistent et ont provoqué des retards ultérieurs dans le travail en 2001. Le Centre va connaître une bonne partie des mêmes problèmes lors de la clôture des comptes pour l'exercice financier 2001.

Le paragraphe 55 du rapport de vérification énumère une liste de tâches clés qui, à notre avis, doivent être immédiatement amorcées. En particulier, le Centre doit adopter des mesures urgentes en vue de redresser les inexacitudes et les insuffisances du nouveau système et des nouvelles procédures, former de manière adéquate le personnel dans tous les aspects des nouvelles procédures et éliminer le retard accumulé dans le travail en 2001. A ce propos, nous accueillons avec satisfaction l'assurance du Directeur que ces problèmes seront pris en compte, et que des consultants ont été désignés pour aider dans ce travail essentiel.

Enfin, je vais conclure mon exposé par une observation à propos d'une question que nous avons déjà évoquée à plusieurs reprises dans nos rapports des années précédentes: les procédures du Centre concernant le suivi des créances.

Il ressortait de la vérification de l'année passée que la mise en place du nouveau système a entraîné une détérioration ultérieure de la performance dans ce domaine. Par exemple, nous avons trouvé que le temps moyen requis pour établir une facture est passé à 126 jours, alors qu'il était de 85 jours en 1998. En outre, le Centre n'a pas poursuivi les procédures de suivi des factures non réglées de longue date, ni n'a adopté les procédures améliorées que nous avons recommandées dans notre rapport sur l'exercice 1997.

A notre demande, le Centre a procédé à un examen de toutes les factures non réglées et a détecté des recettes qu'il considère irrécouvrables pour un montant de 271 000 dollars E.-U. Ces factures ont été passées par pertes et profits. Compte tenu de l'ancienneté de certaines factures non réglées, le Centre a également augmenté les provisions pour créances douteuses de 344 000 à 605 000 dollars E.-U. Cette opération garantit que les états financiers ne présentent pas une vision erronée de la valeur réelle des sommes à recevoir.

Enfin, je tiens à exprimer encore une fois ma gratitude au Directeur, au Directeur adjoint et à tout le personnel du Centre pour la coopération et le concours qu'ils nous ont accordés au cours de la vérification.

Je remercie le Président et les membres du Conseil de leur attention.

- 53.** *La porte-parole du groupe employeur* constate avec satisfaction l'équilibre financier atteint en 2000 et se félicite du léger excédent dégagé en dépit des pertes de change. Elle se réjouit des économies réalisées suite aux recommandations du Commissaire aux comptes. Elle attire l'attention des membres du Conseil sur les propositions du Commissaire aux comptes contenues dans les paragraphes 26 à 28 et 54 à 59 de leur rapport et en recommande la mise en œuvre. Elle adresse ses remerciements au Commissaire aux comptes pour le travail réalisé ainsi qu'au Directeur et au personnel du Centre pour leur collaboration. Le groupe employeur réitère l'importance qu'il accorde au suivi des demandes faites par le Commissaire aux comptes. Quant au changement de système informatique, la porte-parole du groupe rappelle que l'ensemble des institutions ayant adopté le programme ORACLE, comme la FAO, ont connu des retards. Elle souligne le professionnalisme et le dévouement avec lesquels les fonctionnaires du Centre se sont efforcés d'en réduire les conséquences.
- 54.** *Le Vice-président travailleur* indique que la lecture par le groupe de l'analyse faite par le Commissaire aux comptes a suscité des inquiétudes tout en faisant observer que celui-ci reprend de nombreux éléments mentionnés par le groupe travailleur lors des précédentes sessions du Conseil. Dans le cadre de la réforme des procédures administratives et de la mise en place d'un nouveau système informatique, il regrette que des problèmes de mise en œuvre divers et graves se soient posés et que les besoins de formation du personnel à ce nouvel outil n'aient pas été mieux pris en compte. Le groupe travailleur se montre préoccupé par les conséquences de l'introduction de ce nouveau système, en particulier sur l'augmentation des délais de facturation et le doublement des provisions pour créances

douteuses. Il espère que le Centre tirera les enseignements de cette expérience lors de la mise en place des nouvelles bases de données prévues dans le Troisième Plan de développement. Il souhaite que le Conseil soit informé sur les mesures prises pour la mise en œuvre des recommandations du Commissaire aux comptes mentionnées dans les paragraphes 33 et 55 de leur rapport. Le groupe travailleur demande plus d'informations sur la séparation des comptabilités entre le Centre et l'Ecole des cadres ainsi que sur les programmes autofinancés par les bénéficiaires. Enfin, il remercie le Commissaire aux comptes pour le travail effectué. En ce qui concerne les activités de formation des divers groupes en 2001, dans la mesure où le Directeur du Centre a mentionné dans son intervention que plusieurs pays financent désormais eux-mêmes leurs programmes, nous souhaiterions, par souci de transparence, que les activités en question soient signalées par un astérisque dans les prochains rapports.

- 55.** *M. Lambert (membre employeur, Royaume-Uni)* fait remarquer que les grandes entreprises mettent toujours en place un système fonctionnant en parallèle avant de valider définitivement un nouveau système informatique. C'est, selon lui, une leçon que le Centre devrait retenir pour le futur.
- 56.** *Le Directeur* remercie le Commissaire aux comptes pour son rapport et regrette que ses conditions de travail aient été particulièrement difficiles en cette période de mise en place du nouveau système. Il rappelle que le changement de système informatique était indispensable en raison de la croissance du Centre. La difficulté principale a été que le Centre ne disposait pas, contrairement à d'autres institutions et au BIT, d'un fonds spécifique et qu'il devait recourir à sa capacité toujours aléatoire et difficile de dégager les ressources nécessaires sur son budget ordinaire. Des diverses solutions étudiées, celle proposée par ORACLE était la seule qui, à l'achat, se trouvait financièrement à la portée du Centre. Une comparaison faite avec les différentes institutions qui ont introduit les changements montre que, tant du point de vue de la nature des difficultés rencontrées que des coûts encourus, le Centre n'a pas connu une situation exceptionnelle. Les difficultés techniques qui sont apparues au cours de la mise en place ont été progressivement surmontées grâce au recours à des équipes techniques très spécialisées. Mais ceci ne s'est pas fait sans difficultés, ni sans causer des retards. Des dysfonctionnements tenant au système acquis par le Centre ont été corrigés grâce à un effort exceptionnel de la Société ORACLE mais cela a compliqué, pendant plusieurs mois, le fonctionnement des opérations. La situation est sous contrôle. Le Directeur reste néanmoins très vigilant et attentif aux recommandations du Commissaire aux comptes dont le plus grand compte sera tenu. Il explique qu'un nouveau projet est en train d'être mis en place afin de surmonter les difficultés comptables et financières qu'a rencontrées le Centre. Dans un premier temps, les réconciliations bancaires seront achevées afin d'arrêter le budget 2001 dans de bonnes conditions. De même, un processus extrêmement rigoureux et actif de recouvrement des créances sera mis en place. Enfin, la formation du personnel au nouveau système sera achevée. Le monitoring, tout au long de l'année, des opérations comptables et financières, garantissant que les différentes échéances sont bien précisées et respectées, va être conçu et rigoureusement appliqué. Le Directeur assure les membres du Conseil que toutes les dispositions sont déjà prises, sur ces divers points.
- 57.** *Le Conseil* approuve le paragraphe 17 du document CC 63/2 et prend note des documents CC 63/1/Add.3 et CC 63/2/Add.1.

V. La mise en œuvre du Troisième Plan de développement (Sixième question à l'ordre du jour)

58. *Le Président* demande au Directeur du Centre de présenter ce document.
59. *Le Directeur* rappelle brièvement que le Plan a été approuvé lors de la dernière session du Conseil et que les nombreux commentaires qui avaient été faits à cette occasion ont été intégrés. Il tient à souligner, tout d'abord, que la réalisation du Plan est divisée en différents projets et que chacun de ces projets sera confié à un fonctionnaire du Centre. Ils auront des objectifs précis, des indicateurs de résultats et devront être financés dans la mesure de ses capacités par le budget ordinaire du Centre. Il note que, compte tenu de la situation financière, le recours à des partenaires extérieurs sera nécessaire. Le troisième moyen de financement proposé par le Directeur est d'utiliser, dans les réserves financières accumulées par le Centre s'élevant à 5 millions de dollars, la somme d'un million de dollars pour faire face au développement et au renforcement des capacités techniques et technologiques du Centre et du contenu des formations.
60. *La porte-parole du groupe employeur* souligne qu'il s'agit d'un des documents les plus importants de la session. Elle réaffirme que le Plan précédent a été un succès et se félicite de l'augmentation des formations à distance, de la participation des femmes et salue le développement de nouveaux programmes ainsi que le support aux partenaires sociaux. Elle note que la rénovation des infrastructures du Centre est un élément important. Elle approuve le contenu des paragraphes 11 et 12 et demande notamment à ce que soient renforcées les évaluations d'impact. Elle souhaite que le chiffre attendu de 40 000 participants d'ici 2005 soit atteint et qu'une bonne répartition se fasse entre les activités au Centre et celles sur le terrain. Elle accueille favorablement l'augmentation des activités tripartites mais insiste sur le besoin de développer aussi les activités bipartites. Bien qu'approuvant le paragraphe 26, elle émet des réserves sur le paragraphe 30 qui propose de porter à 50 pour cent le nombre de postes professionnels occupés par des femmes. Elle ne voudrait pas que ce système conduise à une dérive où les qualifications des femmes viendraient en second plan. Elle se félicite du renforcement de la qualité des services et que soit développée une culture d'attention aux clients du Centre. Elle juge positive l'idée présentée au paragraphe 46 de créer un réseau d'anciens participants. Elle remarque enfin qu'une action en faveur de la lutte contre la pauvreté et contre le chômage est nécessaire et qu'il s'agit de deux thèmes prioritaires à intégrer dans les perspectives stratégiques du Plan. Elle termine son intervention en donnant, sous réserve des points mentionnés, son appui au Plan tel que présenté dans le document de référence.
61. *Le Vice-président travailleur* rappelle que le Troisième Plan de développement doit être un outil en vue de promouvoir l'idée d'un Centre de formation intégré à l'OIT. A cet égard, il rappelle les propositions spécifiques présentées, en novembre dernier, par le groupe travailleur. Le groupe travailleur note, tout d'abord que, le Centre opérant à plein régime, il serait souhaitable d'adopter une approche ciblée reposant sur les orientations suivantes:
- mieux équilibrer l'offre de formation du Centre en fonction des quatre objectifs stratégiques de l'OIT;
 - ne pas uniquement se concentrer sur le nombre de participants mais également sur les indicateurs qualitatifs;
 - mettre en place des cours d'enseignement en ligne sur les quatre objectifs stratégiques de l'OIT;

- réexaminer les affectations du fonds d'investissement (p. 15). C'est un point capital et nous sommes surpris de noter qu'aucun financement n'est proposé pour l'objectif n° 1 (Association plus étroite avec l'OIT) qui, avec l'objectif n° 4 (Technologies de l'information), devrait se voir attribuer le gros des investissements. Il faudrait ensuite revoir la répartition de la somme de 1 million de dollars pour une redistribution plus équitable.

Le groupe a également demandé à avoir des éclaircissements sur la gestion du Plan. Le groupe des travailleurs considère que le Plan de développement pourrait être un outil permettant, en collaboration avec les directeurs exécutifs du BIT et les responsables des programmes focaux, de développer des activités de formation intégrant les objectifs stratégiques de l'OIT. Il émet des réserves quant aux paragraphes 22 et 23 sur le financement des activités bipartites et tripartites et considère que ces activités devraient être réalisées en premier lieu sur la base de ressources financières existantes selon des arrangements qui restent encore à définir. Il serait également souhaitable, d'ici 2005, que 75 pour cent des activités du Centre soient des activités bipartites et tripartites permettant ainsi de former un plus grand nombre de partenaires sociaux. Ces activités devront être développées en consultation avec le Programme d'activités pour les travailleurs, le Programme d'activités pour les employeurs et avec la participation des syndicats nommés par le Secrétaire du groupe des travailleurs par l'intermédiaire d'ACTRAV de Genève. Le groupe travailleur réitère son souhait de voir se réaliser une étude sur les implications légales et financières de l'intégration du personnel du Centre avec celui du siège et souligne l'importance d'un équilibre géographique et de genre au sein du personnel. Cette étude devrait être réalisée en consultation avec le Département des ressources humaines du siège et le Bureau du Conseil et pourrait être présentée lors du Conseil d'administration du BIT en mars 2002. Le groupe travailleur considère également qu'il est important que le Centre puisse se concentrer sur les activités liées au mandat de l'OIT et offrir des services de formation adaptés à ses mandats. Il insiste sur la nécessité de mettre en place une programmation financière et une stratégie commune de mobilisation de ressources avec le BIT. Il réitère son souhait exprimé en novembre 2000 de procéder à un ajustement de la structure des dépenses du Centre. En outre, dans cette perspective, les coûts fixes du Centre devraient être couverts par des ressources extrabudgétaires des fonds de coopération technique et de subventions directes par les Etats Membres. En ce qui concerne la rénovation des infrastructures du Centre à l'occasion des Jeux olympiques de 2006, le groupe travailleur souhaite être consulté sur le projet qui sera soumis aux autorités italiennes. Tout en indiquant que la section du document relative aux technologies de l'information reflète bien les besoins différents du Centre, il conviendra d'établir une stratégie de développement des bases de données pour les contacts extérieurs et pour la formation du personnel. Dans ce cadre, la formation et le perfectionnement technique du personnel sont des aspects importants, notamment en matière de formation à distance.

- 62.** *M. de Arbeloa (membre employeur, Venezuela)* commence son intervention en précisant qu'il représente le groupe des employeurs des Amériques, et pas uniquement du Venezuela, dans cette réunion. Il s'associe aux déclarations de la porte-parole du groupe employeur et souhaite souligner certains éléments importants du document. Il partage le point de vue selon lequel il faut assurer un équilibre entre les activités pour les travailleurs et pour les employeurs et réclame en conséquence une égalité dans l'affectation des ressources. Il se dit préoccupé par l'alignement du Statut et du règlement du personnel du Centre sur ceux du BIT, qui pourrait s'avérer trop coûteux. Il convient de vérifier soigneusement les réalités financières et le rapport coût/bénéfices. Il propose à cet égard d'organiser une réunion avec le Directeur du Département du développement des ressources humaines du BIT, M. Alan Wild, afin d'être au clair sur tous les aspects de la question (négociation collective, etc.) et de les évaluer correctement. Il rappelle qu'il existe des différences réelles entre Genève et Turin, notamment en ce qui concerne la provenance des contributions financières. En effet, le financement du Centre dépend en grande partie

de donateurs qui sont en droit d'exiger la plus grande efficacité possible dans l'utilisation de leurs contributions. Il relève avec préoccupation l'imposition de quotas dans le recrutement des femmes et craint qu'ils ne conduisent, d'une certaine façon, à une discrimination en ne mettant pas l'accent sur leurs qualifications. Il approuve le renforcement des liens avec les anciens participants aux activités du Centre (paragr. 46). En ce qui concerne le paragraphe 49, il réitère le souhait de son groupe de stimuler le soutien financier des gouvernements envers le Centre à l'exemple de l'Italie en général et de son gouvernement en particulier. Il suggère, en vue de favoriser la participation de candidats des régions les plus éloignées de Turin, comme c'est le cas en particulier pour la région des Amériques, que soit utilisée une partie des surplus accumulés pour contribuer aux frais de voyage de ces participants, leur donnant ainsi la chance de pouvoir prendre part aux cours à Turin. Tout en saluant les efforts faits pour développer les formations à distance, il note que les cours à Turin permettent de bénéficier d'une ambiance internationale et offrent la possibilité aux participants de partager leurs expériences et que cet atout du Centre ne sera jamais remplacé par un enseignement à distance. Il regrette que la pauvreté et le chômage soient des thèmes qui semblent être délaissés au bénéfice d'autres secteurs (questions de genre, par exemple) et souhaite que ces deux points fassent l'objet d'une attention prioritaire. En conclusion, il approuve le paragraphe 61 du rapport sous réserve des commentaires qu'il vient de faire.

- 63.** *Le représentant du gouvernement de l'Allemagne*, s'exprimant également au nom du représentant du gouvernement du Portugal, souhaite faire quelques remarques, notamment sur l'association plus étroite avec le BIT et l'évaluation d'impact. Sur le premier point, il partage l'avis du Vice-président travailleur sur le besoin de former le personnel du Centre vis-à-vis des objectifs stratégiques de l'OIT (paragr. 17). Il pense que le Centre pourrait et devrait jouer un rôle de plus en plus important dans les formations — à Turin, à Genève ou sur le terrain — destinées à soutenir la mise en œuvre des objectifs stratégiques de l'OIT. En ce qui concerne l'évaluation d'impact, il souhaite que celle-ci soit étendue aux institutions bénéficiaires des programmes de formation du Centre et que ses résultats soient communiqués aux mandants. Il demande aussi un examen de l'impact de ces formations sur l'Organisation pour en tirer des leçons pour l'avenir.
- 64.** *M. M'Kaissi (membre employeur, Tunisie)* apprécie l'initiative qui tend à privilégier la formation en informatique et relève que cela constitue une bonne préparation pour l'avenir. C'est, en effet, une expertise fondamentale qu'il faut savoir dispenser aux participants et il souhaite le plein succès au Centre dans cette voie. *M. Lambert (membre employeur, Royaume-Uni)* exhorte le Centre à mettre l'accent sur la formation du personnel, notamment dans le domaine de l'utilisation des technologies de l'information.
- 65.** *Le Président* remercie les intervenants pour leurs commentaires et donne la parole au Directeur du Centre.
- 66.** *Le Directeur du Centre* remercie les membres du Conseil pour leurs observations, pour leur soutien au Plan et à la proposition d'utiliser 1 million de dollars des réserves. Il observe que ces questions méritent d'être traitées à trois niveaux: le premier niveau tient à la façon dont le Centre est conçu et financé et cela relève de la responsabilité du Conseil d'administration. Le groupe travailleur a exprimé le désir d'un système de financement plus sûr avec des contributions accrues de la part des Etats Membres. Il souhaite que les discussions en cours conduisent à des résultats positifs et que tout soit mis en œuvre pour permettre au Centre de remplir au mieux sa mission, ce qui est actuellement rendu difficile par la situation financière qui le contraint à développer ses activités en tenant compte de la nécessité d'équilibrer son budget. Le deuxième niveau est celui de l'articulation opérationnelle entre le BIT et le Centre. Le Directeur souhaite qu'au cours de la réalisation du Plan le rôle complémentaire du Centre aux activités du BIT soit renforcé chaque fois que sa capacité technique peut être utilisée. De grands progrès ont été faits. Il affirme qu'il

utilise sa double fonction pour appuyer au mieux ce processus. Beaucoup peut et mérite d'être encore fait. Le Directeur général du BIT y est très favorable. Le troisième niveau relève de la gestion interne du Centre. Il confirme que tous les efforts sont faits pour répondre aux attentes mentionnées et soutient le développement des activités en faveur des partenaires sociaux. Il note que les activités bipartites et tripartites sont passées de 9 à 35 en 2000, qu'un fonds a été créé grâce aux contributions italiennes pour soutenir ce développement, ce qui a permis de financer 80 bourses d'études. Il indique que les contraintes financières empêchent un développement plus soutenu de ces activités. Il informe le Conseil que 45 000 dollars sont prévus pour financer la formation du personnel aux nouvelles technologies. Le Directeur annonce qu'un projet sera consacré à l'évaluation, qu'un chef de projet sera nommé et que les ressources financières nécessaires seront allouées pour en assurer le fonctionnement et permettre que les objectifs attendus soient atteints. Le Directeur rappelle que l'aide aux pays en développement demeure bien la priorité du Centre. Il regrette de ne pas pouvoir répondre à chacune des interventions mais assure les membres du Conseil qu'il a pris bonne note des commentaires faits. Il remercie encore le Conseil pour son appui au Plan qui se veut aussi réaliste et visionnaire que possible et qui a pris en compte, dans toute la mesure, les éléments développés par le Conseil lors de sa dernière session.

67. *Le Conseil* approuve le paragraphe 61 du document CC 63/4.

68. *Le Vice-président travailleur* précise que son groupe approuve le paragraphe 61 du document CC 63/4 tout en demandant un réexamen des allocations du fonds d'investissement.

VI. Accord entre les Nations Unies et l'Organisation internationale du Travail concernant l'Ecole des cadres du système des Nations Unies (UNSSC) (Septième question à l'ordre du jour)

69. *Le Directeur* présente le document relatif à l'Accord entre les Nations Unies et l'Organisation internationale du Travail concernant l'Ecole des cadres du système des Nations Unies. Il déclare que le document reflète les orientations données par le Conseil quand s'est posée la question de savoir comment organiser les relations entre le Centre et l'Ecole des cadres. Il souligne, notamment, que des modalités ont dû être trouvées pour permettre le fonctionnement indépendant de l'Ecole des cadres, institution qui reste domiciliée sur le campus du Centre. Il rappelle les lignes directrices qui ont été dégagées lors de la réunion spéciale du Bureau du Conseil qui s'est tenue à Genève sous la présidence du Directeur général du BIT. La première décision a été d'accepter la prolongation, pour une année, du Projet de l'Ecole des cadres des Nations Unies et ce jusqu'au 31 décembre 2001. Il a été précisé que cette prolongation ne pourrait pas être renouvelée et que toutes les modalités devaient être en place au 1^{er} janvier 2002. Le Bureau du Conseil a souligné que le Centre devait continuer de fonctionner dans le cadre des accords signés avec les autorités italiennes et devait garder la pleine maîtrise sur le campus. La quatrième décision mentionne que le Centre ne doit pas être gêné dans son fonctionnement par l'Ecole des cadres, mais qu'il doit développer une coopération utile avec lui. Il a été demandé que, si le Centre ne doit pas faire de profit au détriment de l'Ecole des cadres, le Centre ne doit pas, d'une manière directe ou indirecte, encourir de coûts tenant à sa présence ou à son fonctionnement. Le Directeur indique que, suite à cette réunion du Bureau du Conseil, une réflexion a été menée conjointement avec le Directeur de l'Ecole des cadres des Nations Unies afin de déterminer les arrangements qui seraient de nature à régir les relations entre les deux institutions en conformité avec les orientations

données par le Bureau du Conseil. L'Ecole des cadres a informé le Centre sur les services qu'elle souhaitait recevoir de sa part afin de pouvoir déterminer comment ces services seraient rémunérés. Le Directeur relève que l'exercice a été mené à bien dans un esprit de coopération et avec succès. Il peut assurer le Conseil que le point d'accord qui leur est soumis est conforme aux orientations données par le Conseil. Ceci a été confirmé par les services financiers et juridiques du BIT. Ses dispositions ont été élaborées à partir de la méthodologie proposée par le Commissaire aux comptes. Il informe que le Directeur de l'Ecole des cadres des Nations Unies et lui-même souhaitent que cet Accord soit approuvé et puisse entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2002. Mais il se trouve que, pour des raisons administratives, les Nations Unies n'ont pas encore pu communiquer leur approbation formelle. Le Directeur souhaite que les Nations Unies mettent tout en œuvre pour accélérer cette procédure étant donné l'urgence maintenant et, confronté à cette situation, il propose au Conseil de donner à son Bureau le soin d'approuver cet Accord en son nom. Compte tenu de la présence des membres du Bureau à Genève pour le Conseil d'administration du BIT, le Directeur propose que la réunion du Bureau ait lieu avant la fin de la session et le départ de Genève de ses membres, ce qui laisse 15 jours pour parvenir à un accord final, faute de quoi les parties se trouveraient dans une situation extrêmement difficile et préjudiciable à leur fonctionnement. Le Directeur rappelle la nécessité de passer au nouveau système dès le 1^{er} janvier 2002.

- 70.** *Le Directeur de l'Ecole des cadres des Nations Unies* déclare que le Directeur du Centre a décrit la situation très clairement. Il souligne que les diverses réunions entre les Nations Unies et l'OIT destinées à parvenir à un accord ont été fructueuses et que des efforts considérables ont été déployés en ce sens par les deux parties. Il regrette le retard dû à des problèmes techniques et administratifs à New York et espère qu'ils pourront être résolus au plus vite pour que le bureau du Conseil puisse entériner l'Accord avant le 17 novembre 2001. Il ajoute que, lors de son prochain déplacement à New York, il s'entretiendra avec les responsables concernés pour obtenir l'accord attendu et espère une résolution rapide de la situation.
- 71.** *Le représentant de la Direction générale de la coopération et du développement du ministère des Affaires étrangères italien* réaffirme la conviction du gouvernement italien que le choix du Centre pour l'établissement de l'Ecole des cadres des Nations Unies est le plus approprié. Il souhaite la poursuite des synergies entre le Centre et l'Ecole des cadres ainsi qu'une utilisation harmonieuse des structures existantes. Il rappelle aux membres du Conseil que l'importance du soutien financier accordé par le gouvernement italien à l'Ecole des cadres n'entraînera aucune diminution de la contribution financière au Centre. Au contraire, le gouvernement italien a décidé une augmentation de celle-ci. Il espère que l'ensemble du système des Nations Unies bénéficiera du support de cette nouvelle institution et il réitère ses remerciements à l'OIT ainsi qu'au Directeur du Centre pour le soutien accordé à l'Ecole des cadres.
- 72.** *Le Président* exprime ses remerciements au gouvernement italien pour son appui constant aux deux institutions.
- 73.** *Le Vice-président du groupe travailleur* s'associe aux remerciements exprimés par le Président. Le groupe travailleur est satisfait de l'Accord et souhaite obtenir des précisions sur son impact et sur l'utilisation des structures du campus (chambres et salles de classe) par les deux institutions. Le groupe travailleur demande que le Conseil puisse être consulté sur le transfert de l'actif et du passif du Projet d'Ecole des cadres à la nouvelle institution. Il rappelle l'attachement du groupe travailleur à l'application des normes de l'OIT aux contrats des personnels de la nouvelle institution.
- 74.** *La porte-parole du groupe employeur* remercie le Directeur et invite le Conseil à approuver la mise en œuvre de l'Accord dans les meilleures conditions possibles. Elle

rappelle que cet Accord a reçu l'approbation des services juridiques et financiers du BIT (paragraphe 4 et 5) et que le groupe employeur souhaite que les délais prévus pour la séparation des deux institutions soient pleinement respectés.

75. *Le Directeur* tient à préciser que l'application de l'Accord n'aura pas d'incidence sur les relations du Centre et de la ville de Turin qui sont régies par une convention propre. Quant à l'utilisation des structures, la tenue de réunions trimestrielles de planification entre le Centre et l'Ecole des cadres devrait permettre une utilisation optimale du campus. Il indique que les transferts financiers se feront selon les modalités recommandées par le Commissaire aux comptes. Il rappelle que les fonctionnaires de l'Ecole des cadres dépendront, à partir du 1^{er} janvier 2002, des Nations Unies.
76. *Le Conseil* approuve le paragraphe 7 du document CC 63/5 confiant au Bureau du Conseil le soin d'approuver l'Accord.

VII. Autres questions:
Rapport de la Commission du programme,
du budget et de l'administration
(Huitième question à l'ordre du jour)

77. *Le Président* précise que le rapport de la présente session (63^e) sera mis à la disposition de la Commission du programme, du budget et de l'administration à Genève à partir du 6 novembre 2001.
78. *Le Conseil* donne mandat au Président d'approuver le texte du rapport de cette 63^e session.

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

79. *Le Président* propose que la 64^e session du Conseil du Centre se tienne à Turin à une date déterminée par le Bureau du Conseil précédant le Conseil d'administration du BIT de novembre 2002 (285^e session, Genève, 7-22 novembre 2002). La date définitive sera communiquée aux membres du Conseil.

Turin, le 5 novembre 2001.

Annexe

Déclaration de la Présidente du Syndicat du personnel du Centre international de formation de l'OIT à Turin au Conseil du Centre (30 octobre 2001)

Caminante son tus huellas
el camino y nada más;
caminante, no hay camino,
se hace camino al andar.

A. Machado ¹

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Je dois admettre que le fait de partager avec vous ces notes dans le cadre de la conjoncture historique actuelle a quelque chose de très particulier.

Les événements tragiques du 11 septembre, dont les échos retentiront encore longtemps à nos oreilles, entraînent une modification profonde de la scène mondiale sur laquelle le système des Nations Unies dans son ensemble sera certainement appelé à jouer un rôle accru.

La défaite du terrorisme, en fait, n'est pas une affaire de bombes mais passe essentiellement par l'éradication de ses causes les plus profondes et endémiques. Ce qu'il faut donc c'est une action politique et sociale plus importante qui combatte la pauvreté, les inégalités sociales, la violation des droits. C'est la raison d'être de l'ONU, par le biais de son Secrétariat, de ses missions de maintien de la paix, de ses agences spécialisées. C'est donc aussi celle de l'OIT, et aussi celle du Centre de Turin.

Dans le cadre du renforcement des capacités nationales, qui font désormais partie des principales activités du système des Nations Unies, il est impossible de ne pas mettre l'accent sur le rôle que joue la formation dans la construction et le renforcement des différentes structures nationales.

Dans cette perspective, le Prix Nobel de la Paix attribué récemment à l'Organisation des Nations Unies et à son Secrétaire général — prix Nobel qui constitue une reconnaissance indirecte du travail de l'OIT en tant qu'Agence spécialisée ² des Nations Unies — apparaît comme une invitation pressante à accomplir totalement notre mandat.

Et c'est en tenant compte de ce nouveau contexte international qu'il nous semble opportun d'orienter également les stratégies de développement du Centre.

En préparant ces quelques réflexions, j'ai relu certains discours prononcés par mes prédécesseurs devant le Conseil. Dans tous, j'ai trouvé une préoccupation sincère devant l'avenir proche, un avertissement à intervenir sur les points faibles du Centre, une grande énergie pour indiquer la voie à suivre afin d'être prêts à affronter les défis du nouveau millénaire.

Monsieur le Président, membres du Conseil, Mesdames, Messieurs, Bienvenue dans l'avenir!

Il ne s'agit pas d'un fait purement temporel ni de la certitude d'avoir véritablement franchi le seuil du nouveau millénaire, après le «faux départ» de l'an 2000, mais de reconnaître qu'un processus de transformation est déjà en action. Il s'agit de décider si nous voulons en être les acteurs plutôt que de simples spectateurs. D'un point de vue purement pratique, il faut donc choisir, pour le Centre, entre des stratégies de développement ambitieuses, courageuses et à l'avant-garde de notre

¹ Marche, ce sont tes traces/ce chemin, et rien de plus;/Marcheur, il n'y a pas de chemin./Le chemin se construit en marchant.

² Nous rappelons que l'OIT avait reçu le prix Nobel en 1969.

mandat ou des stratégies qui se cantonnent à suivre le chemin déjà tracé. C'est-à-dire qui se limitent à résoudre les problèmes plutôt qu'à les prévoir.

En tant que syndicat, nous optons pleinement pour la voie la plus dynamique et nous sommes certains que nous pourrions jouer un rôle fondamental vu que le mécanisme de la négociation collective, créé avec l'accord d'octobre 2000, a affirmé un principe de participation aux décisions qui va au-delà de la simple élaboration de normes internes destinées à régler les divers aspects du fonctionnement du Centre.

Avant de réfléchir aux implications dépassant l'aspect strictement juridique d'un tel accord, je voudrais saisir cette occasion pour rappeler que cet accord n'a jamais été appliqué tout au long de l'année étant donné que le Conseil doit approuver toute modification apportée au Statut du personnel. Nous le rappelons dans l'espoir de susciter rapidement une réflexion de caractère juridique. Le Conseil ne se réunissant qu'une seule fois par an, il faut éviter que des modifications du Statut, établies au terme d'accords collectifs, ne doivent attendre un tel laps de temps pour pouvoir effectivement entrer en vigueur. Il serait peut-être opportun de rechercher un mécanisme plus souple permettant de mettre en œuvre immédiatement de tels amendements.

Le Syndicat est prêt à accélérer le mouvement pour la négociation collective. Comme vous l'aurez noté dans l'introduction du sixième point de l'ordre du jour de la présente session du Conseil, les premiers thèmes sur lesquels devrait porter la négociation ont déjà été déterminés: le règlement des différends, y compris les différends liés à un harcèlement, les procédures de recrutement, la classification des emplois. A ce sujet, nous avons l'intention d'aboutir à un accord en matière de règlement des différends avant la fin de cette année, au plus tard au début de l'an prochain.

A cet effet, nous avons entamé une discussion avec le Bureau du personnel pour jeter les bases d'une structure interne de médiateurs qui permettrait, à un premier niveau, de régler et même de prévenir des conflits.

A cet effet, nous avons donné des informations concernant les personnes qui pourraient déjà bénéficier de la formation qu'offre le Centre dans ce domaine et qui constitueraient en quelque sorte une réserve où sélectionner les premiers médiateurs. Dans ce cas également, nous avons la ferme intention de mettre cette structure en place le plus rapidement possible, et certainement avant la fin de notre mandat.

En attirant votre attention et celle du Centre sur un «futur» qui ne doit pas «encore arriver» mais qui «est déjà là», nous estimons qu'il est de notre devoir de rappeler que, pour pouvoir nous y consacrer entièrement, il convient de résoudre de façon définitive les questions laissées en suspens depuis trop longtemps.

Certains de mes prédécesseurs avaient déjà insisté récemment sur la nécessité d'aborder avec décision la question des pensions d'un groupe de fonctionnaires italiens, qui au moment de leur engagement, au début des années soixante-dix, n'avaient pas été affiliés au système des Nations Unies.

Après diverses tentatives, un groupe de travail consultatif a enfin été créé au début de cette année. Il est composé de deux membres nommés par la Direction et de deux membres nommés par le syndicat. Il a pour mission d'examiner la situation de ces fonctionnaires et de présenter des recommandations au Directeur du Centre.

Nous faisons confiance à ce comité et à son travail même si nous devons constater avec regret que, jusqu'à présent, il ne s'est réuni qu'une seule fois. Néanmoins, tout en déplorant les lenteurs bureaucratiques qui ne lui permettent pas d'atteindre un fonctionnement plus dynamique, nous tenons à souligner qu'il est nécessaire qu'une réponse claire soit donnée dans un délai raisonnable aux préoccupations légitimes de nos collègues. Ceci doit être fait non seulement par souci d'équité mais aussi par respect pour le professionnalisme de fonctionnaires qui, pendant tant d'années, se sont dévoués au service du Centre et ont contribué, eux comme les autres, à lui assurer la place qu'il occupe actuellement.

En parlant de l'accord de négociation collective, j'ai déjà mentionné qu'il est fondé sur un principe de participation entre le syndicat et la direction qui va au-delà de la formulation de procédures internes. Un tel principe exige en fait que le personnel, par l'intermédiaire de son syndicat qui est son expression institutionnelle, soit reconnu en tant que protagoniste actif des politiques de développement du Centre, et cela dès le moment de la conception de ces dernières. Nous estimons que le temps est venu de mettre l'accent sur cette conception de notre rôle.

A cet égard, nous regrettons vivement de ne pas avoir pu apporter notre contribution directe à l'élaboration des stratégies prévues dans le Troisième Plan de développement du Centre, dont nous partageons toutefois l'analyse et les buts. Cependant, tout en adhérant au principe bien connu d'identification d'objectifs qui soient «smart», pour employer un anglicisme technique, et par conséquent qui soient entre autres mesurables et liés à une durée de réalisation, nous aurions souhaité un Plan faisant preuve de plus de créativité. Un Plan, donc, dont le taux de succès n'est pas calculé uniquement en fonction de facteurs quantitatifs mais également qualitatifs. Un Plan dans lequel la qualité de la formation offerte à nos mandants est plus étroitement liée au renforcement des capacités professionnelles des ressources humaines présentes au Centre.

La réforme conçue par Juan Somavia il y a environ deux ans, à l'instar de celle que Kofi Annan avait présentée peu auparavant, a le mérite de vouloir promouvoir et constituer sur le plan interne une «organisation d'apprentissage». Une organisation plus souple, moins bureaucratique, dans laquelle l'accent est mis sur le principe que ce sont les personnes, et non les structures, qui impriment une direction et fournissent des services³. Or les personnes ont des attentes légitimes en matière de carrière et de développement professionnel. En reconnaissant ce fait, l'OIT a compris qu'elle devait offrir des opportunités professionnelles enrichissantes, des conditions de travail favorables et des espaces de formation visant à favoriser le développement professionnel et l'épanouissement de ses ressources humaines⁴. De là l'insistance mise sur une Organisation guidée par le concept de la formation continue dont l'objectif est de stimuler l'esprit et la créativité et de susciter un sentiment d'excellence parmi le personnel⁵.

Nous partageons pleinement ces objectifs et nous aimerions qu'ils soient inscrits dans les politiques du Centre, en particulier dans celles du Département de la formation et plus encore dans celles du Bureau du personnel car elles concernent tous les secteurs du Centre. Par conséquent, suivant en cela la voie tracée par les Comités précédents, nous renouvelons notre appel afin que soient développés des mécanismes de gestion des ressources humaines moins obsolètes et plus adaptés à l'interprétation actuelle du mandat du Centre. Par ailleurs, il nous semble important de relever cette composante, dont Juan Somavia a souligné l'importance, qu'est la créativité et qui, à plus forte raison, ne peut manquer dans une institution comme le Centre, consacrée à la formation de ressources humaines à l'échelle mondiale. Une créativité dont nous devons faire preuve pour adapter à nos spécificités propres les stratégies de recrutement, de gestion et de développement du personnel, déjà adoptées à Genève. Le tout dans un respect total de cet objectif de mobilité du personnel du Centre et de l'OIT défini dans le Plan de développement.

En tant que représentants de nos collègues, nous voulons participer activement grâce à une collaboration concrète tant avec le Département de la formation qu'avec le Bureau du personnel. A cet égard, nous informons le Conseil que des rencontres régulières ont déjà eu lieu entre les représentants de ces deux départements, lesquelles offrent une occasion utile d'échange d'idées et de discussions informelles sur des questions concernant le Centre. Par le moyen de la négociation collective, nous avons l'intention de traduire certaines de leurs conclusions en mesures concrètes.

Nous profitons de cette occasion pour souhaiter la bienvenue à la nouvelle responsable du Bureau du personnel qui a su gagner notre confiance par son expérience et par une relecture des fonctions du Bureau qui accorde une place privilégiée à une conception des ressources humaines fondée sur la planification stratégique et le dynamisme. Conception qui revêt une importance particulière alors que toute une génération de fonctionnaires arrive à la fin de sa carrière professionnelle au Centre. Pour l'avenir, nous aspirons à la création d'une ambiance de travail caractérisée par une solide culture de gestion du personnel, dans laquelle les fonctionnaires puissent développer complètement et de façon cohérente leur potentiel et disposent d'instruments et de procédures appropriées répondant à leurs exigences. Nous aspirons également à un Centre attentif aux questions de genre et aux besoins de tous les collègues ayant des charges familiales et sachant traduire cette attention en actes concrets et efficaces.

³ Rapport du Directeur général, *Le travail décent*, 1999, p. 64.

⁴ *Ibid.*, p. 66.

⁵ *Ibid.*

Il existe sans nul doute des situations difficiles dans lesquelles cette attitude d'estime peut apporter encouragement et soutien importants. Parmi les principales, on peut citer les situations précaires liées à certains types de contrats. A cet égard, le Syndicat a l'intention de rouvrir le débat sur la circulaire du 27 juin 2000 concernant les contrats de courte durée. Les efforts déployés pour tenter de résoudre cette question qui a toujours été délicate pour le Centre méritent d'être soulignés. Néanmoins, plus d'un an après, on peut avoir la nette impression que cette procédure sert essentiellement à créer une logique-tampon plutôt que d'être insérée dans une stratégie à long terme qui tienne dûment compte du changement de génération actuel, mentionné plus haut. Ainsi, les mesures proposées sont-elles fondées en grande partie sur l'initiative des chefs de programme et ne sont pas incluses dans une vision globale du Centre et de ses besoins.

Nous ressentons donc la nécessité d'exprimer à nouveau des besoins déjà exposés dans le passé par le syndicat, tant devant le Conseil qu'ailleurs, et de montrer que l'accroissement du nombre d'activités et de participants au cours des dernières années ne s'est pas accompagné d'une adéquation cohérente du personnel. Ce qui a contraint souvent à recourir à des contrats de courte durée ou de collaboration extérieure afin de couvrir des besoins en personnel dépendant bien peu de simples circonstances.

Nous ne pouvons donc qu'encourager le Centre à mettre en application, dans le cadre de ses rapports avec son personnel, les valeurs que l'OIT promeut par l'action qu'elle mène dans le monde entier. C'est un appel qu'ont déjà lancé nos collègues du syndicat de Genève au Conseil d'administration du BIT en mars dernier et qui souligne l'importance de conditions de travail sûres et protégées comme moyen d'encourager le personnel et également, et ce n'est pas la moindre chose, comme moyen d'augmenter la productivité.

A ce propos, nous espérons que l'Ecole des cadres elle-même, dont le processus de détachement du Centre tire à sa fin, se situe dans le droit fil de ces réflexions. Le Syndicat a suivi les diverses phases de ce processus d'autonomie dans l'intention de garantir la protection totale des droits des fonctionnaires de l'Ecole, qui sont nos affiliés. Nous espérons que la nouvelle structure de représentation syndicale de l'Ecole sera mise en place dès que possible afin de pouvoir œuvrer ensemble dans le respect de nos origines communes.

En conclusion, permettez-moi de souligner à nouveau le propos du Syndicat qui est de se poser en interlocuteur actif et efficace dans la gestion du Centre et de représenter au mieux les intérêts de ses fonctionnaires.

A cet effet nous avons accru le nombre de nos groupes de travail ce qui nous permet d'obtenir une meilleure analyse des questions particulièrement importantes pour le personnel grâce à une participation plus grande des affiliés, qui formulent des suggestions et des propositions concrètes sur lesquelles établir un rapport avec la Direction.

D'autre part, nous avons clairement l'intention de vouloir accroître de la sorte la participation de nos affiliés afin de créer un syndicat qui soit profondément conscient des nécessités de chaque programme et de chaque unité et dans lequel toujours plus de collègues puissent trouver un soutien à leurs engagements.

C'est en ce sens que doivent être comprises les initiatives liées principalement à la gestion du syndicat lui-même, comme la révision de notre statut et la création d'une page Web dans le cadre du système INTRANET du Centre.

L'effort de rénovation du Centre n'en est à peine qu'à ses débuts et la poursuite de cet objectif ne se fait pas le long de voies déjà tracées qu'il suffit de suivre. Il nous revient, à nous Syndicat et Direction, de trouver, dans le cadre de nos mandats respectifs, la voie la meilleure. Pour ce faire, le professionnalisme, la motivation et le dynamisme seront les instruments indispensables pour indiquer aux deux parties le chemin à suivre.

Nous sommes prêts à partir.