



HUITIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Centre international de formation
de l'OIT, Turin****b) Rapport de la 64^e session
du Conseil du Centre
(Turin, 5-6 novembre 2002)**

1. *Le Président, M. Juan Somavia*, souhaite la bienvenue aux membres du Conseil et en particulier à ceux qui y assistent pour la première fois suite au renouvellement de la composition du Conseil d'administration du BIT en juin dernier. Il note avec satisfaction l'augmentation du nombre des représentants gouvernementaux qui témoigne de l'intérêt croissant porté au Centre. Cette tendance va de pair avec le renforcement des liens entre le BIT et le Centre ainsi qu'avec la plus grande visibilité du Centre au sein des Nations Unies. Il exprime sa gratitude au gouvernement de l'Italie, représenté par M. Perone, à la ville de Turin dont il salue la présence du Maire, M. Chiamparino, et à la région du Piémont, représentée par M. Pichetto Fratin, pour leur engagement constant en faveur du Centre. Comme cela a été dit par le passé, il y a lieu d'approfondir la coopération et l'intégration entre l'OIT et le Centre. Nous allons dans cette direction. Il réitère son engagement à promouvoir la pleine utilisation des capacités du Centre de Turin en appui du programme d'activités de l'OIT concernant un travail décent. Le resserrement des relations de travail sera poursuivi dans une série de domaines spécifiques, qu'il a le plaisir de signaler, aujourd'hui, aux membres du Conseil. Dans le cadre de l'excédent budgétaire pour 2000-01, toutes les unités du BIT ont été invitées à envisager concrètement la contribution éventuelle du Centre aux divers postes de cet excédent. Cela est reflété dans les instructions internes et dans le document concernant l'excédent qui sera examiné à la prochaine session du Conseil d'administration. Une collaboration est à l'étude, par exemple en ce qui concerne les volets de formation et de renforcement des capacités dans les projets proposés par les régions, et en matière de formation du personnel. Le directeur de l'équipe du BIT chargée de développer le projet du Progiciel de gestion intégrée (PGI) a récemment visité le Centre afin d'étudier les possibilités d'assistance du BIT pour les questions financières, administratives et de ressources humaines. Un nouveau système de conception de projets de coopération technique comportera des directives sur la façon dont le Centre peut et doit contribuer aux composantes de formation et de renforcement des capacités des projets financés par des ressources extrabudgétaires. L'intégration plus poussée du personnel professionnel est proche du stade initial de mise en œuvre. Les Propositions de programme et de budget pour l'exercice 2004-05 contiendront de nombreux éléments de soutien au Centre. Au-delà de l'allocation du budget ordinaire, des

mesures spécifiques seront inscrites en vue d'utiliser les capacités de formation du Centre, ainsi que sa capacité de production de matériels. Pour le biennium en cours, l'OIT apporte une contribution de 11,6 millions de dollars des Etats-Unis aux activités du Centre (5,5 millions de dollars des Etats-Unis au titre de financement de soutien et 6,1 millions de dollars des Etats-Unis pour les activités qui sont confiées au Centre). Le BIT peut faire plus et le fera, comme cela a été signalé plus haut, en explorant les possibilités d'une plus forte synergie entre les deux institutions. Il rappelle que le BIT est encore sujet à l'énorme contrainte d'une politique de croissance budgétaire zéro, voulue par d'importants donateurs, qui se répercute sur l'allocation institutionnelle au Centre. Dans ce contexte, pour soutenir l'assiette financière du Centre, il sera probablement nécessaire de concevoir de nouvelles approches au développement du programme. A cet égard, il souligne la créativité, l'imagination et la capacité d'innover du Centre. Dans de nombreuses circonstances, il a eu l'occasion d'apprécier ces capacités ainsi que le dévouement du personnel au mandat du Centre. Il tient à remercier M. Trémeaud et son personnel des efforts accomplis et des résultats obtenus. M. Trémeaud, en tant que membre de l'équipe de direction du BIT, représente la meilleure garantie d'une progression de la coopération. Le Directeur général est confiant en l'avenir du Centre.

I. Election des Vice-présidents du Conseil (Première question à l'ordre du jour)

2. La composition actuelle du Conseil d'administration du BIT a été décidée en juin 2002, le mandat de ses membres expirant en juin 2005. *Le Président* invite les représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs à indiquer leurs candidats respectifs pour la vice-présidence du Conseil du Centre.
3. *Le porte-parole du groupe gouvernemental* soumet la candidature de la République populaire de Chine à la vice-présidence du groupe, en la personne de M. Zhang Gouqing, conseiller auprès de la mission permanente de la République populaire de Chine à Genève. Cette candidature exprime l'intérêt croissant accordé par la République populaire de Chine à la formation des ressources humaines et à sa coopération avec le Centre de formation de l'OIT.
4. *Les représentants des gouvernements de l'Inde, d'El Salvador, de la Jamahiriya arabe libyenne, des Etats-Unis d'Amérique, du Nigéria, du Kenya, de la Lituanie et de l'Iran* soutiennent la candidature de la République populaire de Chine à la vice-présidence du Conseil du Centre.
5. *Le Conseil* approuve la candidature de la République populaire de Chine.
6. *Le porte-parole du groupe employeur* propose la reconduction de M^{me} Sasso Mazzufferi au poste de Vice-présidente du Conseil du Centre. Le porte-parole rappelle l'engagement de longue date de M^{me} Sasso Mazzufferi, sa contribution aux rapports constructifs entre les différents groupes. Il conclut que l'actuelle Vice-présidente constitue la meilleure candidate pour ce poste.
7. *Le Conseil* approuve la candidature de M^{me} Sasso Mazzufferi.
8. *Le porte-parole du groupe travailleur* propose la candidature de M. Rampak à la vice-présidence du Conseil. M. Rampak connaît bien le Centre, et le Conseil a pu apprécier son engagement en faveur d'une unité d'action avec le BIT.
9. *Le Conseil* approuve la candidature de M. Rampak.

10. *Le Président* félicite les trois Vice-présidents. Il rappelle qu'en vertu de l'article 3.5 du Statut du Centre le bureau du Conseil du Centre est constitué du Président, des trois Vice-présidents, du représentant du gouvernement de l'Italie, du représentant du Secrétaire général des Nations Unies et du Directeur du Centre.
11. *Le Président* donne la parole au maire de Turin, M. Chiamparino.
12. *M. Chiamparino* souhaite la bienvenue à tous les membres du Conseil et tout particulièrement à MM. Somavia et Trémeaud qu'il a rencontrés à plusieurs reprises pour évoquer l'amélioration des équipements et des activités du Centre, ce dont il se félicite. Il rappelle ensuite l'importance accordée par la ville de Turin au Centre international de formation de l'OIT. Sa présence à Turin permet à la municipalité de prendre part au développement constructif de la mondialisation. Il souligne que son soutien au Centre va au-delà des mots. Il rappelle, à ce sujet, les investissements importants engagés par la ville pour rénover les installations du Centre dans la perspective des Jeux olympiques de 2006. Il remercie enfin toutes les personnes présentes et appelle de ses vœux une collaboration toujours plus étroite entre le Centre et la ville de Turin.
13. *Le Président* souligne l'importance des propos du maire et rappelle que le Centre de Turin constitue l'institut de formation le plus important du système des Nations Unies. Il remercie la ville de Turin ainsi que son maire pour leur appui constant. Il passe ensuite la parole au représentant de la région du Piémont.
14. *Le représentant de la région du Piémont, M. Pichetto Fratin*, salue les membres du Conseil au nom du président de la région, M. Ghigo. Il met l'accent sur la vocation internationale du Piémont et rappelle que la collaboration avec le Centre de formation de l'OIT, par le biais du soutien à des projets spécifiques, est déjà ancienne. Il cite, à titre d'exemple, la contribution financière au projet de l'Ecole des cadres des Nations Unies ou encore l'appui aux activités du Fonds social européen. La région du Piémont souhaite aujourd'hui développer et institutionnaliser ses rapports avec le Centre. Deux textes de loi allant dans ce sens ont été regroupés dans un seul projet qui est actuellement en cours de discussion au Conseil régional. S'il est approuvé, ce projet permettra le financement de la rénovation des installations du Centre à hauteur de 3 millions d'euros. De plus, la région poursuivra son soutien institutionnel au Centre par une dotation annuelle de 150 000 euros. Enfin, un montant similaire sera alloué pour financer des programmes communs de formation. Ces sommes devront être renégociées après trois ans. Le représentant de la région du Piémont exprime la certitude que l'institutionnalisation des rapports avec le Centre sera bénéfique pour chacune des parties.
15. *Le représentant du gouvernement de l'Italie, M. Perone*, se joint aux deux précédentes allocutions et souligne, lui aussi, la qualité des activités réalisées par le Centre. Il se réjouit de l'augmentation du nombre de formations réalisées par le Centre ainsi que de l'élargissement de ses domaines de compétence. Il met l'accent sur l'importance des nouvelles technologies, particulièrement en matière d'information et de formation à distance. Il confirme que le gouvernement italien maintiendra son appui au Centre. De fait, le soutien financier du gouvernement de l'Italie s'est renforcé en 2002, passant à 7,6 millions d'euros pour la contribution légale et à 5,7 millions d'euros pour la contribution volontaire. Il rappelle, de surcroît, que l'engagement de l'Italie se traduira également par la rénovation des installations du Centre, d'ici 2006. Il se félicite de l'intégration toujours plus grande entre les activités du Centre de formation et les objectifs stratégiques de l'OIT. Il exprime sa certitude que l'engagement de l'Italie aux côtés du Centre est utile, comme le prouve la reconnaissance internationale dont jouit le Centre, tel qu'il a pu le constater personnellement en Amérique latine.

16. *Le Président* remercie les représentants de la région du Piémont et du gouvernement de l'Italie pour leur soutien décisif et pour leur intervention. Il invite, ensuite, le Directeur du Centre à présenter au Conseil les documents CC 64/2 et CC 64/3 et leurs addenda.

II. Rapport du Directeur sur les activités du Centre en 2001-02 et perspectives pour 2003
Rapport sur l'exécution du programme et du budget pour l'exercice en cours (2002) et Propositions de programme et de budget pour l'exercice 2003
(Deuxième et troisième questions à l'ordre du jour)

17. *Le Directeur* explique que ces deux documents dressent le bilan des activités du Centre en 2001, tirent les premiers enseignements de l'année 2002 et donnent des indications pour l'année 2003, en dégagant ainsi des tendances importantes pour le moyen terme. Le Directeur indique qu'en deux ans le nombre de participants a augmenté de 25 pour cent. Deux éléments ont contribué à cette croissance: d'une part, la nette augmentation des activités sur le terrain, qui représentent aujourd'hui plus de 50 pour cent des formations; d'autre part, le développement de la formation à distance. En ce qui concerne le contenu des programmes, le Centre s'est concentré sur les quatre objectifs stratégiques de l'OIT qui représentent aujourd'hui 70 pour cent de ses activités. Les 30 pour cent restants portent sur les technologies de la formation et la gestion du développement. Du point de vue de la provenance géographique des participants, il note un net accroissement pour l'Afrique, une augmentation pour l'Asie et les Amériques ainsi qu'un doublement pour l'Europe centrale et orientale. Il regrette, en revanche, la baisse du nombre de participants issus du Moyen-Orient qui s'explique principalement par la situation politique. Quant à la participation des femmes atteignant 39 pour cent, l'année 2001 constitue un record historique en valeur absolue. Dans le même sens, les formations destinées aux femmes ou concernant les questions de genre augmentent sensiblement, passant de 16 activités en 2000 à 29 en 2001. En ce qui concerne le tripartisme dans les activités du Centre, le Directeur note une augmentation des participants travailleurs et employeurs de 13 pour cent en 2000 et de 17 pour cent en 2001. Par ailleurs, grâce au soutien financier de l'Italie, les bourses attribuées aux travailleurs et aux employeurs passent de 60 en 2000 à 70 en 2001. L'année 2001 a également été marquée par l'achèvement du deuxième Plan de développement, dont l'un des résultats les plus significatifs a été l'élargissement des compétences techniques du Centre couvrant aujourd'hui les domaines prioritaires de l'action du BIT. Par ailleurs, il relève que, conformément au vœu du Conseil, un nouveau système d'évaluation des formations a été mis en œuvre. Une base de données consultable bientôt sur Intranet permettra d'apprécier le niveau de satisfaction des participants à l'issue des activités. De plus, un mécanisme d'évaluation de l'impact des formations est en cours d'élaboration. Un projet-pilote concernant les séminaires destinés aux juges du travail est en cours de réalisation. Il devra être possible de développer graduellement cette évaluation d'impact en utilisant au mieux les liens entre le Centre et ses anciens participants. Quant au financement des activités, si la diversité des sources reste de mise (Italie, BIT, donateurs multilatéraux et multi-bilatéraux, financements directs), le Directeur note le succès croissant du Centre sur le marché international de la formation comme l'illustrent les neuf appels d'offres remportés récemment par différents programmes du Centre. Il souligne également le dynamisme accru du Centre en matière de publications et de conception graphique dont bénéficient le BIT, les autres organisations du système des Nations Unies ainsi que l'Union européenne. Le Directeur évoque ensuite le projet de rénovation du Centre dans la perspective des Jeux olympiques d'hiver de 2006. Il souligne qu'il s'agit à la fois d'une chance historique et d'une nécessité. Le chantier permettra d'améliorer les

conditions de travail et d'hébergement et donc la qualité des services que peut offrir le Centre de formation. Il ne faut toutefois pas cacher que les travaux créeront de fortes contraintes dont il conviendra de limiter l'impact au minimum. Il rappelle qu'au 1^{er} janvier 2002 l'Ecole des cadres a acquis sa pleine autonomie et sa personnalité juridique propre. Cette décision, prise par l'Assemblée générale des Nations Unies, démontre le bien-fondé de la création de cette institution par le Centre. En ce qui concerne les questions budgétaires, le Directeur relève que l'année 2001 s'achève par un excédent de 283 000 dollars des Etats-Unis. Le budget 2003 s'annonce, en revanche, plus difficile du fait de la hausse prévue des salaires des fonctionnaires, qui devrait être décidée par l'Assemblée générale des Nations Unies et entrer en vigueur en avril prochain. Cette augmentation des salaires devrait accroître les frais fixes du Centre de près de 25 pour cent. Au cours des quatorze dernières années, les équilibres financiers du Centre ont été possibles parce que, face à des augmentations de la masse salariale et à des frais fixes qui sont demeurés à un niveau maîtrisable, le Centre a mené une politique de croissance fondée, d'une part, sur une augmentation importante des activités et du nombre des participants et, d'autre part, sur un effort de productivité considérable. Cet effort de productivité a été d'autant plus notable qu'il a pu être mené en maintenant, durant toute cette période, le nombre de fonctionnaires émergeant au budget régulier, à un niveau stabilisé autour de 160 personnes. Il convient donc que le Conseil prenne bien la mesure de ces difficultés structurelles en recherchant des solutions permettant de les surmonter à temps et de façon durable. En effet, toutes les analyses convergent pour montrer que le Centre n'aura pas, au cours de la période 2004-05, les moyens de faire face par lui-même à cette augmentation très importante de la masse salariale. Celle-ci devrait passer de 12 millions de dollars des Etats-Unis en 2001 à 14,3 millions de dollars des Etats-Unis en 2003, pour aboutir, selon les prévisions, à 15,7 millions de dollars des Etats-Unis en 2005. Le Directeur se réjouit donc des propos du Président sur la position du BIT et les mesures envisagées qui, dans ces circonstances, s'avèrent essentielles et devront maintenant être bien précisées et quantifiées. Il évoque également l'intervention du représentant du gouvernement de l'Italie en le remerciant d'avoir exprimé la volonté de l'Italie de renforcer son soutien au Centre. Il signale, par ailleurs, qu'il a pris la décision de constituer au Centre un groupe de travail dont le mandat est d'étudier des mesures réalistes qui permettraient de dégager d'autres gains de productivité et d'identifier des économies possibles, même s'il est clair que ces mesures seront insuffisantes. Pour conclure, le Directeur réaffirme que le Centre mettra tout en œuvre pour répondre aux attentes du Conseil, en tenant compte des contraintes budgétaires qu'il vient de préciser. Si le Conseil choisit de poursuivre la voie d'une intégration plus grande avec les objectifs de l'OIT, il convient, dès à présent, d'envisager ce que cela nécessite et implique, tant sur le plan financier que structurel, ainsi que pour ce qui concerne les relations et les méthodes de travail avec le BIT.

18. *Le représentant du Commissaire aux comptes*, rappelant la plus haute importance de ce point, confirme que la vérification des comptes n'a révélé ni lacunes ni erreurs jugées majeures au regard de l'exactitude, de son caractère exhaustif et de la validité de l'ensemble des états financiers, et que le vérificateur externe a approuvé sans réserve les états financiers du Centre pour l'exercice ayant pris fin le 31 décembre 2001. La vérification est un examen externe indépendant et rigoureux, mené en conformité avec les normes comptables communes du Groupe de vérificateurs externes des comptes de l'Organisation des Nations Unies et les meilleures pratiques professionnelles. Elle a comporté un examen détaillé des états financiers, une étude des procédures et systèmes de contrôle et des sondages des écritures comptables, des transactions et des pièces justificatives. Conformément au Règlement financier et en complément de la vérification des comptes, le Commissaire aux comptes a procédé à un travail de vérification sur des questions relevant de la gestion financière, considéré comme un apport constructif pour le Conseil et pour le Centre en vue de l'amélioration du rapport coût-efficacité des opérations financières et de gestion. Les résultats de ce travail sont inclus dans le rapport du

Commissaire aux comptes soumis au Conseil, et les principales conclusions et recommandations sont exposées dans le résumé qui figure en tête de ce rapport. Le rapport comporte un résumé, un aperçu de la portée de la vérification et de l'approche adoptée, les résultats détaillés pour 2001 et, bien entendu, les résultats de la suite donnée aux recommandations antérieures. Les recommandations du rapport ont été approuvées par le Directeur du Centre dans leur totalité. Il commence par l'examen de la situation financière du Centre. Les recettes et dépenses réelles se situent généralement dans le cadre du budget et ne présentent pas de risque sérieux de dépassement par le Centre des limites financières fixées par le Conseil. L'insuffisance des contributions volontaires réellement reçues par rapport au budget est due pour l'essentiel à des pertes de change de 517 000 dollars des Etats-Unis. Celles-ci ont été compensées par des gains de change importants sur les transactions liées aux dépenses et ont contribué globalement à un gain de change modeste de 40 000 dollars des Etats-Unis en 2001, contre une perte de 694 000 dollars des Etats-Unis en 2000. Le Centre déclare un déficit d'exploitation de 219 000 dollars des Etats-Unis en 2001. Cependant, en grande partie grâce aux gains réalisés sur les annulations d'obligations de l'exercice antérieur, le Centre a déclaré un excédent financier de 283 000 dollars des Etats-Unis pour l'année. La situation financière globale reste saine, car le Centre possède des réserves de caisse et de dépôt à terme considérables qui lui permettent de faire face en toute éventualité à ses engagements. Le Centre a enregistré pour l'année, pour ses activités d'exploitation, une marge brute d'autofinancement négative de près de 4 millions de dollars des Etats-Unis, due pour l'essentiel à la réduction des paiements reçus d'avance, associée à des augmentations des sommes à recevoir et à des réductions des engagements non réglés. Il évoque la substance des principales constatations de la vérification des comptes pour l'année 2001. Il souligne le choix effectué d'examiner certains des faits récemment intervenus dans les activités du Centre, et plus spécifiquement en matière d'apprentissage à distance et d'évaluation de ses activités par le Centre lui-même. Les principaux dispositifs de contrôle de l'environnement de ses systèmes d'information ont été examinés. DELTA a été formellement établi en tant qu'unité distincte, le 1^{er} janvier 2000, afin de renforcer les compétences du Centre en technologie de la formation. Son objectif est double: d'une part, aider tous les programmes du Centre à innover en introduisant davantage de technologie de l'information et de la communication dans la conception de leurs cours; et, d'autre part, apporter aux formateurs les technologies de la formation les plus récentes. Au cours de notre examen de DELTA, nous avons constaté que l'activité opérationnelle en 2001 avait été inférieure de quelque 25 pour cent aux prévisions, et qu'il n'y avait cependant pas eu d'analyse systématique des causes des écarts entre le budget et le résultat final. Il considère que ce suivi et cet examen budgétaires doivent être effectués au minimum sur une base annuelle pour l'information de la Direction, et étendus à tous les secteurs du Département de la formation. Il a été constaté que 50 pour cent des dépenses en personnel engagées par ce secteur étaient consacrés à l'appui d'autres programmes techniques pour l'élaboration de programmes de formation à distance. Le Commissaire aux comptes recommande que le Département de la formation réimpute cette activité d'appui aux autres programmes techniques. Le Centre considère comme essentiel d'entreprendre une évaluation systématique de ses activités et a mis en place une unité d'évaluation. A ce jour, cette unité a centré son travail sur l'élaboration d'un questionnaire de fin de cours destiné à évaluer la satisfaction des participants. Ce questionnaire est utilisé pour informer les responsables de programmes et d'activités sur l'appréciation immédiate, par les participants, de la qualité et de la pertinence du contenu, des méthodes et des services en rapport avec les activités effectuées. Afin d'accroître l'utilité et l'intérêt de cette initiative d'évaluation, il recommande que le Centre envisage d'établir des objectifs formellement définis pour chaque secteur technique, et que cette démarche soit complétée par des rapports réguliers sur les résultats obtenus par rapport à ces objectifs. Il recommande également que le Centre finance la section d'évaluation sur son budget régulier afin d'assurer la pérennité de cette activité importante. Pour améliorer l'efficacité des arrangements relatifs à l'enregistrement des évaluations, le Centre devrait mieux utiliser les capacités de ses systèmes d'information financière et administrative. Les

systèmes d'information du Centre prennent une importance croissante avec l'augmentation de la masse d'informations qui sont traitées et stockées électroniquement. L'essentiel des matériels de formation, des manuels, des publications et de la propriété intellectuelle du Centre existe originellement sous forme électronique. La perte de ce matériel serait extrêmement préjudiciable au fonctionnement du Centre. Les principaux dispositifs de contrôle de l'environnement des systèmes d'information du Centre ont été examinés, et un certain nombre de domaines dans lesquels le Centre pourrait apporter des améliorations utiles aux procédures et aux contrôles ont été identifiés. Il recommande que le Centre établisse une politique formelle de sécurité des systèmes, comportant une orientation à propos des mots de passe et de l'utilisation d'Internet. Il suggère également que le Centre établisse un plan de redressement en cas de sinistre pour les activités prioritaires, afin d'assurer la continuité de ses opérations essentielles dans l'éventualité de rupture ou de catastrophe. Une bonne gouvernance et des contrôles internes efficaces constituent le cadre nécessaire pour atteindre les objectifs. La fonction de vérification interne joue à cet égard un rôle important. Le service de vérification interne du Centre est assuré par le Bureau de l'audit interne et du contrôle du BIT. En dépit du fait que le Centre traversait une période où les enjeux et l'évolution à accomplir étaient considérables, l'examen mené dans le cadre de notre vérification a permis de constater qu'aucune initiative de vérification interne n'avait eu lieu depuis mars 2000. En conséquence, le Commissaire aux comptes recommande que le Centre examine l'adéquation de la couverture actuellement assurée par le bureau de l'audit interne et du contrôle du BIT. Il rappelle que l'audit externe permet un travail de suivi régulier sur la mise en œuvre par le Centre des recommandations formulées lors de vérifications antérieures. En ce qui concerne la mise en œuvre du nouveau système d'information financière et administrative, à propos duquel le Commissaire aux comptes avait fait des commentaires l'année dernière, il note que le Centre a éliminé l'arriéré de travail existant, et que des mesures ont été prises concernant certaines des autres questions précédemment évoquées. En dépit de ces progrès bienvenus, le Centre n'a pas encore pleinement capitalisé sur la mise en œuvre de son nouveau système. A ce sujet il recommande que la Direction envisage sérieusement de réviser les principales procédures administratives, programmatiques et financières, de moderniser et d'intégrer plus pleinement les fonctions financières et les autres fonctions opérationnelles. Il note avec plaisir que le Centre a pris des mesures pour répondre aux autres recommandations formulées dans le précédent rapport du Commissaire aux comptes. Au nom du Commissaire aux comptes, Sir John Bourn, il exprime sa gratitude pour la coopération ouverte et constructive accordée par le Directeur, le Directeur adjoint et le personnel du Centre lors de la vérification.

19. *La Vice-présidente employeur* remercie le groupe des employeurs du Conseil du Centre ainsi que le groupe des employeurs du Conseil d'administration du BIT pour leur confiance. Elle apprécie la clarté, la précision et la richesse des informations contenues dans les différents documents, très utiles pour la compréhension de la réalité du Centre. Elle soutient les recommandations faites par le Président en faveur d'une coopération plus étroite entre le Centre et le BIT afin d'assurer la réalisation des objectifs de l'OIT. Elle se félicite des recommandations faites à propos de l'allocation du surplus budgétaire. D'autre part, en ce qui concerne l'intervention du Directeur, elle félicite le Centre pour l'augmentation des activités sur le terrain, la consolidation de ses programmes techniques et le développement de l'apprentissage à distance, sans pour autant négliger l'importance des formations délivrées au Centre. Elle remercie le Directeur d'avoir communiqué les statistiques relatives aux efforts réalisés par le Centre en faveur de l'intégration des questions de genre dans tous les secteurs. Elle exprime sa satisfaction pour les données statistiques disponibles dans l'annexe 2 sur la répartition des participants employeurs et travailleurs qui constituent une information très utile. Elle se réjouit de la forte augmentation du taux de participation des pays d'Europe centrale et orientale, répondant à des besoins croissants dans la région. Elle souhaite la poursuite de ces efforts. Dans le cadre du travail d'évaluation des activités de formation à travers, entre autres, le nouveau

système global d'évaluation, elle félicite le Directeur et les responsables pour les objectifs atteints et mentionne le niveau de satisfaction élevé des participants. Elle recommande de veiller à l'amélioration de la distribution de l'information relative aux cours avant le début des formations. Au-delà de l'utilisation de questionnaires pour évaluer les programmes, il serait également intéressant d'établir un réseau d'anciens participants qui permette de suivre la mise en pratique des connaissances acquises pendant la formation et d'en assurer la diffusion. Elle remercie le gouvernement italien, la région du Piémont et la municipalité de Turin pour leur soutien financier qui permettra de doubler le nombre de chambres d'ici 2006 et d'adapter le campus d'un point de vue technologique, en augmentant le confort des différentes installations. Elle demande que toutes les initiatives soient prises afin de rééquilibrer le nombre de participants employeurs et travailleurs (tableaux 6 et 7). La formation à distance a connu une forte croissance pour l'Amérique latine, mais ceci ne doit pas s'effectuer au détriment des activités au Centre et sur le terrain. Bien que l'on observe une augmentation significative de la participation des pays asiatiques, elle demande que des efforts soient déployés en faveur de l'Asie du Sud-Est, région dont les besoins sont importants. D'autre part, le Centre doit s'attacher à rester compétitif par rapport aux programmes de l'Union européenne et aux autres acteurs de la coopération internationale pour obtenir de nouveaux contrats lors d'appels d'offres. Concernant les activités pour la promotion de la Déclaration auprès des juristes et des professeurs de droit (paragr. 205 et 206), il ne faut pas limiter l'exercice aux seuls aspects juridiques mais l'étendre également aux décisions politiques que suppose l'effective application pratique de la Déclaration. Le thème de la responsabilité sociale des entreprises (paragr. 222) est important: sur ce sujet, il faut veiller à développer une coopération étroite avec l'OIE, qui a étudié en profondeur les différents aspects de ce thème complexe. Elle félicite le Directeur pour le programme de développement des compétences et l'encourage à poursuivre dans ce sens. Compte tenu des contraintes budgétaires qui se profilent, elle apprécie les initiatives qui sont prises dans le but d'améliorer la qualité et l'efficacité de la gestion du Centre et de réduire ses coûts de fonctionnement. Elle remercie tous les pays et les instances italiennes et internationales pour leur appui continu aux activités du Centre. Elle fait remarquer que, pendant les travaux qui auront lieu d'ici 2006, le Centre devra prendre des mesures afin que les activités soient maintenues et souligne la contribution du ministère des Affaires étrangères italien à cet effet. Le Comité de coordination des travaux aura un rôle important à jouer pour la restructuration du Centre. Le groupe employeur demande à être tenu au courant des initiatives prises et des efforts déployés dans ce sens. Elle félicite le Directeur pour l'équilibre budgétaire atteint et suggère qu'une réflexion soit engagée sur les stratégies futures pour le pérenniser durablement. Elle demande que les recommandations faites par le Commissaire aux comptes soient suivies le plus efficacement possible. Le contrôle du système d'information est un point essentiel. Le groupe employeur approuve le projet de budget pour 2003 et réitère au BIT sa demande d'augmenter sa contribution au Centre. En accord avec les recommandations de la Conférence internationale du Travail de juin 2002, la croissance de l'économie informelle et ses causes pourront faire l'objet d'une réflexion particulière et du développement de nouvelles activités de formation. La Vice-présidente employeur apprécie les efforts du programme d'activités en faveur des employeurs du Centre tout en réitérant sa demande d'un rééquilibrage des activités en faveur des employeurs par rapport à celles déployées en faveur des travailleurs. Elle souhaite une collaboration plus étroite entre le BIT et le Centre à ce sujet et souhaite qu'un spécialiste soit mis à disposition d'EMPACT afin de renforcer l'équipe du Centre, en vue de lui permettre d'utiliser au mieux les fonds déjà alloués et surtout la recherche de nouveaux fonds pour des nouvelles activités, dans l'intérêt même de l'importance et de la visibilité du Centre.

- 20.** *Le Vice-président travailleur* félicite le Directeur pour son rapport exhaustif, les autorités italiennes, les programmes ACTRAV du Centre et de Genève. Il remercie particulièrement le Président pour sa présence, ce qui permettra une discussion approfondie sur le rôle stratégique de l'éducation et de la formation dans la mise en œuvre des quatre objectifs

stratégiques et de l'Agenda pour un travail décent en ce début d'exécution du troisième Plan de développement. Il se réjouit du nouveau format adopté pour le rapport ainsi que pour le renforcement de la cohérence entre les activités du Centre et les quatre objectifs stratégiques du BIT. Il se réjouit de l'intégration dans le budget régulier du Centre du projet sur les droits et principes fondamentaux au travail, axés sur la liberté syndicale et la négociation collective. Concernant les données relatives aux activités de formation, il pense nécessaire de réintégrer le paramètre indiquant le nombre de jours/participant. Ceci permettrait, selon lui, une appréciation plus précise des activités dans leur ensemble. Il s'interroge sur la pertinence des activités très courtes sans suivi adéquat. Il réitère l'intérêt de son groupe pour le renforcement du programme des normes internationales du travail et des droits de la personne. Il estime que le Centre devrait assurer la promotion de l'ensemble des normes internationales du travail, car le Centre occupe une place stratégique, plus particulièrement dans le domaine des conventions sur l'hygiène et la sécurité au travail et l'emploi. Dans ce sens, les droits fondamentaux au travail inscrits dans les normes fondamentales du travail devraient constituer un dénominateur commun à l'ensemble des formations afin d'assurer leur diffusion, ratification et application. Il s'interroge sur les raisons de la disparition des activités en faveur des coopératives dans le programme 2001, alors que les coopératives constituent un outil privilégié pour promouvoir le travail décent dans l'économie informelle et que la résolution C.193, récemment adoptée, en traite. Il aborde alors le document présentant les prévisions budgétaires pour 2002-03. Il souhaite que le BIT, dans ses rapports avec le Centre, mette un terme à la facturation de ses services. Il exprime ses préoccupations quant aux prévisions concernant la contribution volontaire du BIT au Centre. Le groupe travailleur demande des informations plus précises relatives à l'utilisation du budget et aux projets financés par le Centre, en particulier les activités pour la Banque mondiale qui devraient inclure des références aux normes fondamentales de l'OIT. Il demande que les procédures pour la participation aux appels d'offres soient plus transparentes et qu'une liste des projets remportés soit fournie au Conseil, avec une évaluation de leur impact sur les constituants de l'OIT. Il estime que les questions ayant trait au personnel comportent deux volets cruciaux. D'une part, il rappelle que, depuis plusieurs années, la définition et la mise en place d'une politique d'intégration du personnel du Centre avec celui du siège ont été demandées et que sa mise en œuvre doit débiter. Il suggère qu'une politique claire de recrutement du personnel tenant compte de l'équilibre géographique et de la parité entre les genres soit mise en œuvre. Comme première étape à l'intégration budgétaire, il propose que les salaires des responsables des équipes régionales et techniques soient assumés directement par le BIT. Ceci n'engendrerait aucun coût additionnel pour le BIT, étant donné que ces salaires seraient couverts par les contributions volontaires. Il évoque une des préoccupations majeures du Centre, à savoir les pensions des fonctionnaires italiens. Il invite la direction du Centre à poursuivre les négociations avec le Syndicat sur cette question afin d'aboutir à une solution équitable. S'agissant de la deuxième question relative au personnel, il soulève la question de la formation du personnel du BIT. Il se félicite que les jeunes professionnels du BIT reçoivent enfin une formation au Centre avant de prendre leurs fonctions. Il estime toutefois qu'une formation de l'ensemble des personnels étant amenés à travailler pour le BIT aux valeurs fondamentales de l'OIT, telles que le tripartisme, le dialogue social et les normes internationales du travail, est nécessaire. Par ailleurs, il considère que le Centre doit poursuivre ses efforts dans les domaines des normes internationales du travail, de la sécurité sociale, de l'hygiène et de la sécurité au travail et du dialogue social. Il souhaite que le Directeur fixe des objectifs spécifiques pour les programmes relatifs à chacun de ces domaines afin que le Conseil puisse en vérifier l'exécution lors de sa prochaine session. Il propose de renforcer la synergie entre les programmes techniques et régionaux, d'une part, et le programme d'activité pour les travailleurs, d'autre part. Dans ce sens, le groupe travailleur appelle de ses vœux la création, au sein du programme ACTRAV du Centre, d'un poste consacré aux pays d'Europe centrale et orientale. A propos des programmes régionaux, il rappelle que le nouveau responsable pour l'Afrique n'a toujours pas été nommé, et sollicite une réponse

du Directeur à ce sujet. Concernant la participation des femmes, il souhaite voir renforcer leur présence dans toutes les activités du Centre quelles que soient les régions considérées. L'objectif doit être d'assurer la parité dans toutes les formations. Il souligne que les moyens existent pour atteindre ce but. Par ailleurs, il apprécie le travail réalisé par DELTA. En effet, la formation à distance est un outil stratégique permettant d'élargir les services du Centre vers davantage de participants et de régions. Il faudra, cependant, veiller à assurer une bonne coordination entre les formations traditionnelles et celles à distance. D'autre part, il suggère que les adresses e-mail entre le Centre et le BIT soient uniformisées. Le Vice-président aborde ensuite la question de l'évaluation. Une base de données des anciens participants constituerait un outil pertinent pour le suivi et l'évaluation de l'impact des formations. Il demande que des mesures soient prises pour sa mise en œuvre. Concernant le groupe de travail «Innovation et efficacité», il souhaite que le Conseil soit informé des résultats de ses travaux lors de la session de mars 2003 du Conseil d'administration du BIT. Il conclut son exposé en s'interrogeant sur l'adaptation de la nouvelle structure du Centre pour soutenir les objectifs stratégiques de l'OIT et renforcer les activités tripartites, tout en réitérant sa demande d'une session d'information réunissant le Bureau et les secrétariats des groupes lors de la prochaine session du Conseil d'administration du BIT sur ces différents points.

21. *Le représentant du gouvernement de l'Inde* félicite le Directeur et le personnel du Centre pour les documents soumis au Conseil. Il exprime sa satisfaction quant à l'augmentation significative des activités et du nombre de participants mais souhaite un renforcement des programmes en faveur de la région Asie et Pacifique. Les programmes de création d'emplois, de renforcement de la productivité et de la compétitivité des entreprises ainsi que les activités en faveur du secteur informel doivent être renforcés. Les initiatives pour le développement des PME programmées pour le biennium 2002-03 présentent une évolution positive pour la région pour laquelle des programmes sur mesure en matière de normes internationales du travail, de promotion du travail décent et en faveur des femmes doivent être développés. Il remercie le gouvernement de l'Italie, les autorités locales et la France pour leur soutien. Les initiatives inscrites dans le troisième Plan de développement doivent être poursuivies.
22. *Le représentant du gouvernement du Kenya* exprime ses remerciements au gouvernement de l'Italie et aux autorités locales pour leur soutien, et au Directeur pour la qualité du rapport soumis. Il note avec satisfaction les efforts accomplis par la direction et le personnel du Centre pour en améliorer l'efficacité. L'augmentation de la présence des femmes est encourageante mais il souhaite que des efforts soient accomplis pour renforcer la participation de ressortissants africains. Une meilleure couverture des frais de voyage permettrait d'atteindre cet objectif. Les politiques de l'emploi, la protection sociale et le développement de l'entrepreneuriat représentent des priorités pour l'Afrique. Il se félicite de l'intégration par le Centre des objectifs stratégiques de l'OIT, en particulier dans le domaine des normes internationales du travail, du tripartisme et de l'égalité des chances. Il souhaite un renforcement de la participation des employeurs et des travailleurs aux activités du Centre. Les développements dans les domaines de la formation à distance et de l'évaluation doivent être poursuivis ainsi que le rôle du Centre dans la formation du personnel du BIT. Il approuve la proposition de budget pour l'année 2003.
23. *La représentante du gouvernement de la Barbade* remercie le Directeur pour les informations contenues dans le rapport sur les activités du Centre. Elle souhaite un renforcement des activités pour les pays de langue anglaise de la région des Caraïbes et indique que les thématiques de la sécurité de l'emploi et du travail décent dans le secteur informel représentent une priorité pour cette région. Elle évoque, par ailleurs, les possibilités de coopération avec le réseau universitaire dans les Caraïbes et notamment avec l'Université des Indes occidentales. Il convient que le Centre puisse explorer une telle possibilité qui lui permettrait, entre autres avantages, de consolider son réseau de

partenaires.

24. *M. M'Kaissi (membre employeur, Tunisie)* appuie les déclarations du porte-parole du groupe employeur et félicite le Directeur ainsi que le personnel du Centre pour la qualité des rapports qui reflètent l'évolution qualitative et quantitative des activités du Centre. Il note avec satisfaction la prise en compte de certaines recommandations du groupe employeur et le plan de rénovation du campus pour lequel il exprime ses remerciements aux autorités gouvernementales, régionales et municipales italiennes. La poursuite de l'accroissement des activités sur le terrain est une priorité pour le groupe employeur, en particulier pour l'Afrique. Le groupe employeur attache également une importance primordiale à la formation scientifique et technologique des entrepreneurs, permettant de relever les défis de la compétitivité et de la mondialisation. Concernant l'évaluation, il souligne la nécessité de la poursuite des efforts entrepris, en particulier pour le suivi des anciens participants. Il se félicite de l'excellente coopération avec ACT/EMP et l'OIE pour mieux répondre aux besoins des constituants de l'OIT et renouvelle ses encouragements au programme EMPACT. Il remercie le Président pour son soutien à ce nouveau programme technique et les autorités italiennes, piémontaises et la municipalité de Turin pour leur appui constant et leur contribution à l'amélioration des capacités du Centre. Il remercie également les donateurs, le Directeur et le personnel du Centre pour les efforts accomplis.
25. *M^{me} Brighi (membre travailleur, Italie)* souligne l'importance du Centre dans la diffusion des principes fondamentaux de l'OIT et la nécessité d'une plus grande intégration avec le BIT. Elle suggère également un renforcement des liens entre le Centre et l'Institut international d'études sociales ainsi qu'une meilleure utilisation des capacités du Centre par le BIT. Elle souhaite que le Centre prenne des mesures afin d'atteindre une répartition plus équilibrée des participants entre les différents programmes techniques ainsi qu'une participation accrue des travailleurs qui ne représentent que 17 pour cent des bénéficiaires. Elle souhaite que le BIT poursuive et renforce ses efforts pour soutenir les activités du Centre. Quant à la proposition de budget pour 2002-03, elle invite le Conseil à reconsidérer la facturation par le BIT des services fournis au Centre. Concernant la répartition géographique des participants, elle demande la poursuite des efforts visant à atteindre un meilleur équilibre entre les régions, en particulier pour les pays les moins représentés, comme le Myanmar, où un effort particulier doit être fait pour la promotion des conventions fondamentales. Sur les thèmes abordés, le dialogue social ainsi que les nouvelles problématiques comme les entreprises multinationales doivent être mieux pris en compte dans les activités du Centre. Elle réitère la nécessité d'intégrer les normes internationales du travail aux programmes financés par des sources extérieures au BIT tels que les projets soutenus par la Banque mondiale. Elle note le nombre élevé de ressortissants italiens participant aux programmes de renforcement des capacités gérés par l'Unité FSE et suggère que les statistiques relatives à ces activités mentionnent le pourcentage de participants employeurs et travailleurs. Afin d'accroître la participation des partenaires sociaux aux programmes du Centre, l'utilisation du fonds central doit être complétée par une approche structurelle. Le Centre doit également poursuivre ses efforts pour une meilleure répartition géographique par secteur d'activité en respectant une approche par genre. Enfin, elle souligne l'intérêt accordé par le groupe travailleur à un règlement équitable du problème des pensions des fonctionnaires italiens du Centre.
26. *Le représentant du gouvernement de l'Iran* exprime ses remerciements au Président, aux autorités italiennes, au Directeur du Centre ainsi qu'au personnel pour leur contribution à la réalisation des objectifs stratégiques de l'OIT. Il réitère l'importance du Centre pour la réalisation de ces objectifs. Il note avec satisfaction l'accroissement de la participation des femmes et souhaite une meilleure répartition géographique des participants aux activités du Centre. Par ailleurs, il note que le BIT contribue, sous forme de subsides, à hauteur de 8 pour cent au budget du Centre et souhaite une augmentation de cet apport. Il remercie l'Italie pour son soutien aux activités du Centre et suggère que ce dernier poursuive le

développement de ses relations avec de nouveaux donateurs. Il soutient l'objectif d'une meilleure intégration avec les activités de coopération technique du BIT afin de renforcer la contribution du Centre à la réalisation des objectifs stratégiques de l'OIT. Il se félicite des plans de restructuration des infrastructures du Centre. Quant aux efforts visant à l'amélioration de l'évaluation, il suggère qu'un questionnaire soit envoyé aux participants trois mois après la fin des programmes afin de mesurer l'impact atteint ainsi que la durabilité des connaissances acquises. Il invite le Centre à engager tous les efforts nécessaires pour mieux prendre en compte les besoins des nouveaux arrivants sur le marché du travail dans les pays en développement afin de renforcer leur employabilité et de les former à l'entrepreneuriat. Pour conclure, il manifeste le souhait de voir augmenter la participation de ressortissants iraniens.

27. *M. Adyanthaya (membre travailleur, Inde)* exprime sa satisfaction quant à l'engagement du Président à renforcer les liens entre le Centre et le BIT. Il suggère que le Centre, dans ses programmes visant à promouvoir les normes internationales du travail, adopte une approche novatrice prenant en compte le niveau de vie des populations visées. A cet effet, le Centre devra développer de nouveaux outils et mieux utiliser les capacités des centres régionaux de formation. Il note avec satisfaction l'augmentation du nombre de participants et souhaite avoir davantage d'informations sur le nombre de jours/participant afin de mieux appréhender l'évolution des activités du Centre. Tout en notant la tendance à la baisse de la durée des formations, il souligne la pertinence pour l'Asie, et en particulier pour l'Inde, de l'organisation de formations plus longues ainsi que d'un meilleur suivi afin d'en accroître l'impact et l'effet multiplicateur. Il réitère l'importance d'un plus grand équilibre géographique quant à la provenance du personnel. Il encourage le Centre à développer des programmes pour les pays en développement et plus particulièrement pour le sous-continent indien.
28. *Le représentant du gouvernement de la Jamahiriya arabe libyenne* félicite le Directeur pour le rapport soumis au Conseil et adresse ses remerciements au personnel du Centre pour les efforts accomplis. Il demande que des efforts soient également entrepris afin d'accroître la participation des représentants de l'Afrique et des pays arabes, en particulier la Libye, dont les besoins en formation sont importants. Quant au programme d'activités pour 2002-03, il souhaite qu'en complément du projet financé par le gouvernement italien pour la Libye de nouvelles activités soient envisagées pour l'ensemble des pays arabes.
29. *Le représentant du gouvernement du Brésil* remercie le Directeur pour la qualité des rapports soumis au Conseil. Il exprime sa satisfaction quant à l'objectif d'intégration entre le Centre et le BIT. Il est favorable à la constitution d'une seule entité afin de permettre au Centre de mieux promouvoir les quatre objectifs stratégiques de l'OIT. L'intégration des questions de genre représente une avancée significative. Il se félicite du développement des activités de formation à distance, en particulier des programmes DELTA et DELNET, ainsi que de l'accroissement des activités sur le terrain dont l'Amérique latine a particulièrement bénéficié. Cette augmentation des actions décentralisées doit se poursuivre sans pour autant entraîner de diminution des activités conduites à Turin. Les progrès réalisés dans l'évaluation sont positifs. Il souhaite que le contenu et les instruments statistiques suggérés par le Commissaire aux comptes soient plus précisément définis. Il est satisfait de l'augmentation régulière du nombre de participants brésiliens depuis 1999 découlant du renforcement de la coopération avec les ministères du Travail et de l'Industrie. Il souligne que l'examen du nombre de participants par région doit être fait à la lumière de la contribution des gouvernements respectifs et note que les apports financiers du Brésil aux activités du Centre expliquent le nombre important de participants brésiliens. Il suggère de mieux distinguer les activités financées ou cofinancées par les gouvernements bénéficiaires. L'augmentation de l'offre du Centre en langue portugaise est positive et pourrait être étendue aux pays d'Afrique lusophone et au Timor oriental grâce à la coopération du Portugal et du Brésil. Quant aux activités pour l'Amérique latine, il se

réjouit de l'excellente coopération développée avec le CINTERFOR et souhaite qu'un effort particulier soit fait pour les pays en situation de crise comme l'Argentine qui ont un important besoin d'assistance.

30. *Le Président*, ne pouvant être présent lors de la deuxième journée des travaux du Conseil en raison d'une réunion à New York avec les chefs d'agences des Nations Unies, invite le Conseil à désigner un président pour la session du lendemain.
31. *Le Conseil* propose la candidature de M^{me} Sasso Mazzufferri, Vice-présidente du groupe employeur, pour assurer la présidence du Conseil.
32. *M. Anand (membre employeur, Inde)* émet le souhait que les conclusions du Sommet de Copenhague sur le développement social soient prises en compte afin de déterminer les priorités d'action du Centre. Dans ce sens, il suggère que le développement des ressources humaines et l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre acquièrent une place prépondérante dans les années qui viennent. Il considère que le développement des ressources humaines constitue un élément essentiel dans la création d'emplois et par conséquent dans l'éradication de la pauvreté. Il illustre ses propos par le cas de l'Inde où 90 pour cent des 18-24 ans sont privés de qualifications professionnelles. Il espère que tous les efforts seront mis en œuvre dans les deux prochaines années pour mobiliser les donateurs et accroître les programmes sur ce thème.
33. *Le représentant du gouvernement de la Belgique* se félicite, compte tenu de l'importance accordée par son pays aux activités du Centre de formation, de l'élection de la Belgique comme membre suppléant du Conseil. Il rappelle, ensuite, que l'évolution institutionnelle connue par la Belgique depuis plus de vingt ans a permis aux entités fédérées de devenir des acteurs de la coopération internationale. C'est donc au nom de l'ensemble des entités belges, qu'elles soient régionales ou fédérales, qu'il s'exprime aujourd'hui. Il souligne que les communautés wallonnes et flamandes, donateurs déjà importants, entendent poursuivre et renforcer leur coopération avec le Centre. Dans le même sens, le pouvoir fédéral a l'intention, dès 2003, de développer des partenariats avec le Centre. Sur le rapport du Directeur relatif aux activités 2001-02 et aux perspectives pour 2003, il exprime le soutien de son pays à l'objectif d'intégration et de convergence entre les activités du Centre et les quatre objectifs stratégiques de l'OIT. Une telle démarche contribuera, en effet, à renforcer la visibilité et la crédibilité des actions du Centre. Dans cette même logique, il considère légitime de permettre au Directeur du Centre d'assurer la cohérence souhaitée entre les programmes prioritaires, d'une part, et les moyens financiers pour les développer, d'autre part. En ce qui concerne les nouveaux thèmes à développer dans les années à venir, il exprime son accord sur l'importance à donner à l'économie informelle, à l'extension de la protection sociale et à la dimension sociale de la mondialisation. A ce propos, il relève que l'économie informelle soulève avant tout des questions de protection sociale. Dans ce sens, il se réjouit des liens tissés entre le Centre de formation et le programme STEP du BIT ainsi que des activités mises en œuvre en Afrique centrale et de l'Ouest où les enjeux de protection sociale sont d'importance. Afin d'éviter l'éparpillement, il propose de lier les nouveaux thèmes d'activité aux grands axes stratégiques partagés par le Centre et le BIT. Il cite ainsi le programme élaboré en coopération avec la CNUCED, qui dispose d'un appui financier de la communauté flamande pour sa phase préparatoire, portant sur les contributions respectives des politiques économiques, commerciales, sociales et des normes sociales fondamentales aux actions visant la réduction de la pauvreté et la mise en place de politiques cohérentes de développement. Il voit dans ce projet une intéressante expérience de collaboration entre différentes organisations des Nations Unies. Concernant les questions de genre, il exprime sa satisfaction vis-à-vis des actions entreprises et des matériels développés, en particulier en matière de normes internationales du travail. Il apprécie un travail de qualité susceptible d'être utile tant pour les Etats Membres que pour d'autres organisations internationales. Il évoque ensuite le thème de l'évaluation afin

d'exprimer son plein soutien aux mesures prises pour son renforcement. Il attache un intérêt particulier à l'évaluation systématique de l'impact à long terme des formations du Centre. Enfin, il mentionne l'intérêt qu'il y aurait à consolider le site Internet du Centre en y incorporant des informations plus spécifiques. Il conclut en exprimant de nouveau combien la Belgique apprécie la coopération avec le BIT en général et le Centre de formation en particulier.

34. *M. De Arbeloa (membre employeur, Venezuela)* se joint aux félicitations déjà adressées au Directeur pour son rapport. Il signale qu'il serait souhaitable que les orateurs disposent de plus de temps pour pouvoir traiter à fond de toutes les questions. Le représentant employeur exprime ensuite le souhait que le programme d'activités pour les employeurs du Centre soit consolidé. Il rappelle que les employeurs sont des acteurs clés dans la création de ressources et qu'à ce titre il est très important de les former. Abordant les activités pour les juristes, il se félicite de leur développement, en relevant l'importance de proposer des formations dépassant le cadre des seuls constituants de l'OIT. Dans ce sens, il suggère de lancer des activités destinées aux parlementaires nationaux. Par la suite, il se réjouit de la croissance du nombre de participants provenant des Amériques. Pour le programme 2003, il propose qu'une attention soutenue soit accordée aux pays de la région traversant des crises aiguës comme le Venezuela. Il exprime ainsi le souhait que des programmes d'urgence soient mis en œuvre afin de renforcer le dialogue social, le tripartisme, le respect de la liberté d'association et la lutte contre la corruption dans ce pays.
35. *La représentante du gouvernement d'El Salvador* remercie le Directeur et le Commissaire aux comptes pour leurs rapports qui permettent de saisir l'importance du travail réalisé par le Centre. Elle se félicite, tout d'abord, du développement de la formation à distance. Elle relève ensuite l'utilité des activités de formation destinées aux juges et aux professeurs de droit. Elle se réjouit, enfin, de l'augmentation du nombre de participants salvadoriens et espère pouvoir identifier de nouvelles sources de financement afin de permettre à davantage de fonctionnaires du ministère du Travail de bénéficier de formations réalisées par le Centre.
36. *Le représentant du gouvernement du Nigéria* soutient le programme et les activités du Centre tels qu'indiqués dans le rapport du Directeur. Il considère que le Centre constitue un instrument essentiel pour mettre en œuvre les objectifs de l'OIT et pour leur assurer un effet multiplicateur. Il souligne que l'importance des activités de formation est déterminée, au final, par leur impact réel. Pour cela, il convient que les programmes soient adaptés aux besoins spécifiques des pays concernés. Cela est particulièrement vrai pour l'Afrique qui connaît d'importants problèmes de pauvreté. Dans ce sens, le représentant du gouvernement du Nigéria se félicite des progrès réalisés par le Centre et le BIT en faveur de l'éradication de la pauvreté. Il estime que ces efforts doivent être poursuivis en renforçant plus spécialement les programmes relatifs à la création d'entreprises et d'emplois et à la sécurité sociale. En conclusion, il voudrait remercier les différentes institutions italiennes pour leur soutien au Centre. Il souligne également l'importance de la coopération apportée par le gouvernement italien pour lutter contre les migrations forcées. Enfin, il s'associe aux demandes exprimées par le Syndicat du personnel, notamment en ce qui concerne les retraites. Il accorde toute sa confiance au Centre pour régler cette question en accord avec les principes de l'OIT.
37. *M. Lambert (membre employeur, Royaume-Uni)* débute son intervention en soulignant l'importance du rapport du Commissaire aux comptes, outil essentiel pour une bonne gestion. Il aborde ensuite l'évaluation des activités du Centre par les participants employeurs. Il relève que le niveau de ces évaluations est, en moyenne, peu élevé et s'interroge sur les raisons d'un tel résultat. Il souligne également l'importance du processus d'évaluation pour l'amélioration des curriculums et l'impact des formations proposées par le Centre. Par ailleurs, il soutient la proposition d'établir un plan de sécurité

informatique et souligne l'importance de la formation du personnel à ce sujet. Evoquant le système d'information financière mis en place récemment, il note que son fonctionnement n'a pas entièrement atteint les objectifs fixés. Il souligne qu'une institution comme le Centre devrait se doter d'un système parfaitement fiable en la matière. Il souhaite être informé sur les mesures envisagées pour corriger une telle situation.

- 38.** *Le Vice-président travailleur* accueille favorablement, à propos des questions de personnel, la désagrégation des données relatives au nombre total de fonctionnaires engagés pour une durée déterminée et en contrat à durée indéterminée, tout en soulignant qu'il serait important de la recevoir très en avance la prochaine fois afin qu'elle puisse être correctement évaluée. Il estime utile de recevoir également des informations sur la répartition du personnel professionnel et auxiliaire en fonction du grade et de l'âge; sur le nombre des personnels P/G engagés à court terme et pour une durée déterminée attribués à chaque projet, et sur la durée globale de la relation contractuelle de ce type de personnel avec le Centre. Il exprime sa déception devant le fait que la question de l'intégration du personnel entre le Centre et Genève n'est pas même mentionnée dans ces documents. En ce qui concerne le rapport du vérificateur extérieur, il réitère son jugement critique sur la gestion du nouveau système d'information sur l'administration et la gestion, puisque l'institution a été incapable d'anticiper les besoins de formation de son propre personnel, ce qui lui a valu de payer finalement un prix très élevé. Il est également préoccupé par l'absence d'une stratégie de modernisation du processus administratif, qui a engendré une dégradation des performances du Centre en matière de collecte des recettes, une augmentation du temps nécessaire à émettre les factures ainsi qu'une augmentation de la quantité des créances douteuses. Cela peut conduire à une perte de contrôle de notre système de recouvrement de recettes. Il souligne que les rapports financiers disponibles ne présentent pas les comptes de recettes et dépenses de chaque programme du Département de la formation (à l'exception de DELTA) ou de chaque centre administratif (tels que Service de l'informatique) et, étant donné que le nouveau système de gestion financière devrait être en mesure de produire facilement des rapports sur les programmes et les centres administratifs (dépenses, recettes et sources de financement), il invite le Directeur à produire des rapports spécifiques à chaque programme en utilisant le nouveau système. Il mentionne qu'une réorganisation des services financiers est en cours, avec l'introduction de trois postes nouveaux, et qu'il n'existe cependant aucun document public permettant d'effectuer une analyse détaillée des coûts avant d'agir; il suggère donc que toute proposition de réorganisation des services financiers comporte des consultations avec le personnel concerné et avec le Syndicat, tout en fournissant au Conseil une information transparente. Le Directeur du Centre ayant mentionné que plusieurs pays pratiquent maintenant l'autofinancement de leurs programmes, il serait souhaitable que les rapports signalent à l'avenir ce type d'activités à l'aide d'un astérisque (ce qui favoriserait la transparence). Enfin, un rapport annuel détaillé sur les objectifs et les activités du Troisième Plan de développement devrait être soumis au Conseil.
- 39.** *Le représentant du gouvernement de la République populaire de Chine* adresse ses remerciements aux membres du Conseil du Centre pour l'élection de son pays à la vice-présidence du Conseil. Il rappelle que, depuis 1995, la République populaire de Chine poursuit une collaboration toujours plus étroite avec le Centre. Dans ce cadre, des formations ont été réalisées dans les domaines des statistiques du travail, de la santé et de la sécurité au travail, des politiques de l'emploi, du développement des ressources humaines, de la formation professionnelle et des activités pour les travailleurs. L'année dernière, sur la base d'une détermination conjointe des priorités en matière de formation professionnelle pour le personnel des ministères chinois, un accord institutionnel de collaboration a été signé pour le développement de nouvelles technologies de formation à distance. A cet effet, un projet de formation à distance en faveur de la création d'emplois a été élaboré cette année. Par ailleurs, d'autres activités de formation ont été réalisées à Turin pour le ministère de la Sécurité sociale, pour la restructuration des entreprises, du

développement des ressources humaines, de la législation du travail et de l'inspection du travail à la demande des travailleurs. Pour conclure, il émet le souhait que cette coopération entre le Centre et le gouvernement chinois se poursuive et promet une augmentation de la contribution du gouvernement de la Chine.

40. *M. Wade (membre employeur, Sénégal)* souligne trois points particuliers dans les rapports. Tout d'abord, en ce qui concerne le programme des employeurs, il constate avec satisfaction la réduction des déséquilibres passés. Ensuite, il se félicite de l'amélioration significative du nombre d'activités sur le terrain et souhaite que les efforts dans ce sens soient poursuivis. Il estime que ces activités offrent des programmes mieux adaptés aux besoins réels des populations concernées et émet le vœu que les employeurs soient consultés pour le développement de ces activités. Enfin, il recommande qu'une attention particulière soit apportée aux besoins du continent africain dans les domaines de l'éducation et de la formation, en tenant compte des mutations profondes dues à la mondialisation et à la libéralisation. Pour cette raison, l'Afrique a un besoin très important d'assistance technique en matière de formation, et il s'engage à prendre contact avec ACT/EMP pour communiquer aux différents programmes techniques les requêtes en matière de formation.
41. *M. Maham Gahe (membre travailleur, Côte d'Ivoire)* remercie la Présidente, le Directeur et le personnel du Centre pour le travail réalisé dans l'intérêt social de tous les continents. Il émet le souhait qu'un responsable soit nommé rapidement à la tête du Programme régional pour l'Afrique. Par ailleurs, il pense qu'il conviendrait d'engager une réflexion conjointe sur la formule à adopter pour introduire des sujets tels que l'exploitation des richesses des pays en voie de développement par les grandes puissances. En effet, l'application des normes internationales du travail de l'OIT risque d'être compromise par le fait que les gouvernements africains ont un pouvoir de décision réduit par les influences des multinationales qui imposent leurs règles sur le terrain. Le dialogue social, la transparence et les valeurs fondamentales de l'OIT sont remis en cause si les Etats ne peuvent se détacher de ces influences. Pour conclure, il recommande un rééquilibrage entre les activités destinées aux travailleurs et celles pour les employeurs.
42. *Le représentant du gouvernement de l'Espagne* observe un certain ralentissement dans les activités du Centre (diminution du nombre jours/participant) bien que le nombre de participants dans l'absolu ait augmenté. Evoquant le rapport des Commissaires aux comptes, il note qu'en août 2002 (Add.3, paragr. 68) quelque 2,7 millions de dollars des Etats-Unis sur les 5,9 millions de dollars des Etats-Unis à recevoir restent exigibles et que, sur ce montant, quelque 800 000 dollars des Etats-Unis étaient exigibles depuis plus d'un an. Cette situation mérite toute l'attention du Centre, surtout si le Centre souhaite solliciter ou négocier une augmentation des contributions des bailleurs de fonds. Il souhaite obtenir de plus amples informations au sujet des dettes qui ont été annulées car non exigibles. Il note également que le passif correspondant aux congés accumulés au 31 décembre 2001 est estimé à 1,6 million de dollars des Etats-Unis. Or il rappelle que le droit aux congés doit être respecté et ne doit être compensé par des indemnisations. A la lecture des comptes, il apparaît une différence entre les opérations prévues et les opérations réalisées qui correspond à une série d'activités qui n'ont pas eu lieu. Il s'interroge sur la nécessité de restituer les sommes non dépensées au gouvernement de l'Italie pour les cours non réalisés (paragr. 10). Concernant l'intervention lue par le membre du Syndicat, il revient sur le problème de la précarité de certains contrats de travail, qui ne devrait pas exister dans une entité appartenant à une organisation qui promeut les normes internationales.
43. *Le représentant du gouvernement du Japon* remercie le Directeur pour le rapport sur les activités du Centre. Il souhaite faire deux commentaires. Tout d'abord, il suggère que soit augmenté le nombre des activités de formation et de participants en Asie. Il apprécie l'accroissement des activités sur le terrain et fait remarquer toutefois que, par rapport à la

taille de la population, la participation asiatique demeure limitée. Par ailleurs, compte tenu de la contrainte liée aux ressources, il conseille de coordonner les efforts avec d'autres organisations susceptibles d'octroyer des fonds. Il suggère que le Centre mette l'accent sur le développement des compétences en faveur de l'utilisation des nouvelles technologies de formation dans les pays asiatiques. Il rappelle au Conseil du Centre qu'en juin dernier un nouveau projet conjoint a été mis en place pour rendre efficace la gestion de la formation professionnelle en Asie.

44. *M. Anand (membre employeur, Inde)* informe le Conseil du Centre que le groupe employeur approuve les propositions budgétaires pour 2003. Cependant, il suggère qu'une part budgétaire plus importante soit allouée aux activités liées à l'économie informelle en vue d'améliorer la promotion de l'emploi et les activités économiques dans ce secteur. En second lieu, il se félicite de la rénovation et de la restructuration du Centre, d'ici 2006, qui permettront ainsi de former plus de participants et il s'engage à collaborer activement dans les activités futures. Troisièmement, il souligne la nécessité de redéfinir les termes de la coopération entre les départements de la formation de Turin et du siège afin d'optimiser l'utilisation des ressources. Dans le cadre de cette coopération, alors que le Centre se préoccupe de répondre aux priorités émises par les pays, le département de la formation de Genève réfléchit davantage aux politiques globales d'intervention. En quatrième point, il aborde les questions relatives à la sécurité sociale. A cette occasion, il rappelle que fournir une protection sociale n'est pas suffisant. Les schémas de sécurité sociale dans les pays européens ne peuvent être transposés dans les pays en développement que s'il existe un renforcement des capacités au niveau local en faveur de la création d'emplois. En dernier lieu, il se félicite des activités du Centre qui contribuent à créer et à renforcer la création d'emplois dans les pays en développement. Néanmoins, il reste encore beaucoup à faire dans certains domaines spécifiques tels que le travail des enfants, notamment en Inde. Pour conclure, il répond au membre employeur du Sénégal sur la question de l'influence des multinationales en précisant qu'il n'est, pour sa part, pas favorable à l'intégration de cette question aux programmes de formation du Centre. Il estime qu'il existe d'autres forums dans lesquels ces problèmes peuvent être traités.
45. *Le représentant du gouvernement du Mali* se félicite que les objectifs stratégiques définis par l'OIT traduisent les attentes des constituants et que le travail du Centre aille dans ce sens. Il note avec satisfaction les résultats des activités sur le terrain ainsi que le développement des programmes techniques. Il estime que, bien que la participation africaine aux différentes sessions de formation ait augmenté, les besoins demeurent énormes. C'est pourquoi il demande un soutien technique et financier accru de la part du Centre. En ce qui concerne le résultat financier du Centre, il se réjouit des efforts des divers donateurs. Il recommande la poursuite des efforts de diversification des sources de financement afin de consolider la situation financière. Il souhaite, d'autre part, le renforcement du programme pour le dialogue social. Prenant l'exemple de son pays, il explique qu'il est nécessaire d'y développer des mécanismes de dialogue social et de renforcer les compétences des différents partenaires sociaux. Enfin, sur la question de l'évaluation des ateliers de formation, il encourage la mise en place d'un système permettant aux anciens participants de bénéficier d'une aide technique de la part du Centre pour mettre en place leur plan d'action.
46. *Le représentant du gouvernement de l'Allemagne* commence ses observations par l'analyse de la répartition des différentes sources de financement. Il note qu'environ un tiers des recettes provient de la contribution volontaire de l'Italie et du budget ordinaire du BIT. Il relève que le reste des financements provient de «clients» divers (pays donateurs, organisations internationales, institutions nationales). Il s'interroge sur la notion même de client et sur ses implications en termes d'exigences. Il recommande d'être vigilant afin que les demandes des clients n'éloignent pas le Centre des principes fondamentaux de l'OIT. Il revient ensuite sur le cours pour les juges et professeurs de droit qu'il estime pertinent. En

effet, ce sont les juges eux-mêmes qui seront chargés de faire appliquer la législation nationale et les normes internationales du travail. Il estime intéressant de reproduire ce cours non seulement en Amérique latine mais aussi sur tous les continents. Il souligne l'importance du programme de réforme de la fonction publique, administré par le programme du dialogue social, car les fonctionnaires de l'administration du travail sont les acteurs qui rendent opérationnelle la législation du travail et veillent à la bonne application des normes internationales du travail. Selon lui, ce cours doit être élargi à tous les agents de la fonction publique. Il se félicite que le Centre suive cette approche.

47. *Le représentant du gouvernement de l'Italie* considère que ce rapport confirme le bilan positif du Centre. Il souligne l'importance des contributions volontaires des bailleurs de fonds pour la viabilité des activités du Centre. Il confirme, à ce propos, l'appui financier du gouvernement de l'Italie. Pour revenir à l'intervention du représentant du gouvernement de l'Allemagne, il pense que le fait d'avoir des clients n'influe pas négativement sur la mission du Centre car son appartenance à l'OIT le préserve d'une soumission exclusive aux lois du marché. En ce qui concerne les activités pour l'année 2003, il considère que certains secteurs restent encore à explorer tels que les nouvelles technologies de formation. Pour ce faire, il souhaite qu'un budget soit alloué pour des investissements en matériel et qu'éventuellement un poste supplémentaire soit créé pour la formation à distance. Il remarque que les ressources excédentaires pourraient être utilisées à cette fin. Il soutient également l'idée d'une intégration plus poussée entre le Centre et le BIT, y compris sur le plan financier. Il propose d'utiliser les ressources extrabudgétaires qui se dégagent par l'augmentation du nombre d'activités pour étendre les programmes à d'autres pays et de garder les ressources régulières pour consolider les activités existantes du Centre.
48. *Le représentant du gouvernement de la France* tient à remercier le personnel du Centre pour le travail accompli ainsi que le Directeur pour son rapport. La France s'associe aux interventions des trois groupes représentés au Conseil pour encourager une plus grande intégration du Centre dans les programmes et activités du BIT. La vocation du Centre est de devenir le bras armé du BIT en matière de formation. Il souligne le niveau tout à fait remarquable de performance atteint en dépit des contraintes budgétaires dans un contexte d'autofinancement. Rappelant les propos du Directeur concernant les prévisions et les contraintes budgétaires notamment du fait de la croissance automatique des frais fixes, il soutient les efforts du Directeur en faveur d'une plus grande productivité ainsi que ses recommandations. La France approuve les propositions budgétaires pour 2003. Il note avec intérêt les propos du Président relatifs au soutien du BIT notamment pour l'utilisation du surplus budgétaire. Il souligne l'importance d'assurer au Centre un financement stable. En conclusion, la France confirme ses engagements financiers envers le Centre dans le cadre de l'Accord de coopération avec le BIT signé en novembre 2001.
49. *Le Directeur* répond aux diverses interventions des membres du Conseil et réaffirme sa disponibilité à fournir toutes les informations complémentaires nécessaires. Il souligne que de nombreuses suggestions mériteraient d'être retenues mais qu'en raison de la situation budgétaire du Centre des choix devront être opérés. Il exprime ses plus vifs remerciements au gouvernement de l'Italie ainsi qu'aux autorités locales pour leur soutien constant et massif comme en attestent les interventions du maire de Turin, du représentant de la région et du gouvernement central. Il apprécie les recommandations faites par les représentants du Commissaire aux comptes. Il souligne que tout sera fait pour les mettre en œuvre bien que certaines nécessitent des ressources supplémentaires significatives. En ce qui concerne l'audit interne, le service facturé par le BIT à concurrence de 142 000 dollars des Etats-Unis par biennium, qu'il considère comme un outil essentiel de bonne gestion, c'est le manque de personnel au sein de l'unité du siège qui explique la situation regrettée en 2001-02. Cette situation sera corrigée dès 2003. Le Directeur propose de répondre aux interventions des membres du Conseil en groupant ses commentaires autour de quatre thèmes: le contenu des programmes, les modalités d'exécution, la répartition géographique

des activités et les relations avec le BIT. En premier lieu, concernant le contenu des programmes, il souligne que le Centre a créé le programme technique EMPACT au profit des organisations d'employeurs il y a deux ans et poursuivra ses efforts pour son développement. En 2002, 250 000 dollars des Etats-Unis ont été affectés au sein de la contribution volontaire allouée par le gouvernement de l'Italie à ce programme. Des négociations avec le gouvernement de la Flandre ont permis d'obtenir le financement d'un projet spécifique en Afrique du Sud. Le Directeur précise, par ailleurs, que le Secrétaire général de l'OIE a accepté de mettre le réseau de ses correspondants à disposition de ce programme. Il rappelle que, dans la situation budgétaire actuelle, les nouveaux programmes doivent rechercher eux-mêmes les financements nécessaires à leur développement. Faisant suite aux nombreuses interventions relatives aux normes internationales du travail, il réaffirme qu'elles sont au cœur des activités du Centre et que chaque programme intègre une introduction aux principales conventions de l'OIT. Le programme sur les normes internationales du travail a été créé à cet effet il y a huit ans. Les normes sont aussi prises en compte dans les formations sur l'hygiène et la sécurité au travail et dans les activités de développement des entreprises. De même, dans le cadre des programmes relatifs à la passation des marchés, une introduction aux principes fondamentaux de l'OIT est prévue. Il souligne que les expériences recueillies au Centre et sur le terrain peuvent être utiles pour l'élaboration des conventions et recommandations de l'OIT. Dans le domaine de la lutte contre le travail forcé, le Centre a entamé une coopération avec le BIT, prenant l'initiative d'allouer 120 000 dollars des Etats-Unis du Plan d'investissement pour lancer des activités dans l'attente de financements complémentaires. Il note l'intérêt exprimé pour les coopératives et souligne toutefois que les demandes d'assistance technique dans ce domaine ne permettent pas la création d'une unité spécifique. Néanmoins, cette thématique est traitée dans certaines activités du Centre en collaboration avec le Service des coopératives de Genève, en particulier dans le cadre du programme DELNET et du développement des entreprises. Un matériel de formation est en cours d'élaboration pour l'Afrique lusophone et francophone dans ce domaine. Il mentionne l'intérêt croissant accordé aux programmes d'éradication de la pauvreté et précise que le BIT est en train de définir une stratégie pour répondre aux défis de l'extension de l'économie informelle dans les pays en développement. Le Centre développe des programmes qui seront soumis aux donateurs. Huit activités ont été réalisées en la matière en 2002 et cinq sont programmées pour 2003. Quant à la proposition d'organiser une conférence mondiale sur la formation, rappelant l'initiative prise par l'UNESCO en 1999, il souligne la nécessité pour le BIT d'identifier un domaine d'action spécifique. Dans le domaine du dialogue social, il rappelle qu'un programme technique a été créé en la matière. Il souligne l'augmentation des participants aux activités développées par ce programme. Le Centre est conscient des besoins des divers continents, en particulier de l'Amérique latine. La progression du taux de participation des partenaires sociaux aux activités du Centre a été rendue possible grâce au soutien de l'Italie. Les interventions des membres du Conseil auprès des pays donateurs afin de renforcer cette participation seront les bienvenues. En dernier lieu, mentionnant le programme en faveur de l'héritage culturel, il exprime l'intérêt du Centre à assister les pays en voie de développement dans la gestion de cet héritage dans la perspective de la création d'emplois. Passant au deuxième point, les modalités d'intervention du Centre, il précise que la diminution de la durée des formations est principalement due à l'augmentation du niveau de responsabilité des participants qui ne leur permet pas de s'absenter pour de longues périodes. Les formations de plus longue durée sont financièrement plus rentables pour le Centre et celui-ci examinera la possibilité d'en augmenter le nombre. La conception et la réalisation de projets importants, pluriannuels, concourent également à l'allongement de la durée des formations et à l'équilibre financier du Centre. Dans le domaine de la planification stratégique, il est nécessaire d'instaurer des procédures de suivi. Le Directeur a demandé que les activités du Centre soient groupées en fonction des quatre objectifs de l'OIT et que des buts réalistes soient fixés aux différents programmes techniques. Toute l'attention nécessaire sera accordée à la proposition du représentant du Commissaire aux comptes dans ce domaine.

Les activités des programmes techniques doivent prendre en compte les demandes reçues par le Centre et les possibilités de financement. Le Directeur revient sur la sélection des participants, élément essentiel pour assurer un impact aux activités de formation, précisant qu'elle est effectuée par les groupes employeurs et travailleurs quand il s'agit des partenaires sociaux et en concertation avec les bénéficiaires et donateurs dans le cadre des autres activités. Il prend note des suggestions des membres du Conseil de renforcer l'information distribuée avant les cours aux participants. Le Centre a développé, dans cette optique, des plates-formes électroniques d'échanges. De plus, chaque programme comprend une séance introductive permettant d'adapter les objectifs de la formation aux attentes des participants. Il se félicite de l'augmentation de la participation féminine et assure le Conseil que les efforts en ce sens se poursuivront. Quant aux formations à distance, il souligne qu'elles ne remplacent pas les formations traditionnelles mais les complètent et accueille favorablement les propositions de collaboration avec les universités et instituts comme c'est déjà le cas en Amérique latine. Cette collaboration est également mise en œuvre (appui technique et logistique) dans les programmes traditionnels du Centre, en particulier sur le terrain. Il rappelle le difficile exercice consistant à concilier la recherche de financements avec le mandat de l'OIT et que, dans ce cadre, un examen systématique de la conformité des nouvelles initiatives avec les objectifs du BIT est effectué. Il est cependant plus difficile de mettre en œuvre ce contrôle de conformité dans le cadre des procédures d'appels d'offres qui requièrent une prise de décision rapide de la part du Centre. Répondant à la question sur les différences entre les prévisions des recettes provenant des activités et les recettes effectivement réalisées, il rappelle l'impact de la variation des taux de change ainsi que l'importante fluctuation, en 2001, entre les objectifs prévus et réalisés par l'Ecole des Cadres et le programme pour le Fonds social européen. Quant à la répartition des activités entre les quatre secteurs d'activités du BIT, il précise que les activités de certains d'entre eux trouvent plus facilement des bailleurs de fonds. Les changements importants intervenus dans la coopération technique du BIT favorables au secteur des normes internationales du travail devraient logiquement se retrouver dans les activités du Centre, ce qui n'est malheureusement pas le cas. Il invite les membres du Conseil à tout mettre en œuvre pour renforcer le rôle du Centre dans les activités de coopération technique du BIT, en particulier pour les programmes IPEC et DECLARATION. Abordant le troisième point de son intervention, l'équilibre entre les régions, le Directeur précise que le nombre des participants a augmenté dans toutes les régions, y compris en Afrique. Concernant cette dernière région, l'éventualité de la nomination d'un responsable du programme régional est en cours d'examen et fera l'objet de consultations étroites avec les programmes extérieurs en Afrique. L'Asie, en particulier l'Asie du Sud-Est, présente un fort potentiel de développement. Dans le cas spécifique du Myanmar, il convient d'intégrer l'action du Centre dans la politique fixée par le Conseil d'administration du BIT. Enfin, le quatrième point porte sur les relations avec l'OIT. Il a noté avec satisfaction la volonté du Président de renforcer l'intégration. Rappelant la situation du Centre pour les trois années à venir et en particulier la hausse des coûts, il souligne la nécessité de trouver de nouvelles solutions avec les partenaires du Centre. Une meilleure intégration avec l'OIT en est une essentielle. Afin d'assurer l'avenir du Centre, les idées avancées par le Directeur général devraient maintenant être précisées dans les délais les plus rapides afin de s'assurer qu'elles permettront, en pratique, de parvenir aux objectifs fixés et d'éviter le sérieux déséquilibre financier que l'on peut craindre. Il y a place pour beaucoup d'améliorations. Ainsi, le Centre ne s'est vu confier, en 2001, que 0,7 pour cent des ressources de coopération technique dépensées par le BIT alors même que nombre de projets ou de composantes de projets correspondent à des activités de formation et de développement des capacités auxquelles le Centre aurait pu être associé pour en augmenter l'efficacité et répondre aux besoins des constituants de l'Organisation. Afin de bien ancrer le Centre au sein de l'OIT et d'assurer sa stabilité, il faut, dans l'intérêt général de l'Organisation, donner un contenu concret et un calendrier précis au renforcement et aux méthodes de la coopération avec le BIT.

50. *Le Trésorier*, à la demande du Directeur et en réponse à des questions soulevées par plusieurs membres du Conseil, précise que le progiciel de gestion d'applications Oracle a été mis en place, à partir d'avril 2000, pour assurer la gestion financière et le contrôle des activités de formation. Si l'installation de ce système ne s'est pas faite sans problèmes, l'année 2002 a permis de régler une partie des difficultés grâce, entre autres, à une meilleure formation du personnel. Par ailleurs, comme l'a indiqué le Président, une coopération sera établie avec le projet PGI (progiciel de gestion intégrée) mis en œuvre au siège du BIT qui devrait ainsi permettre au Centre de bénéficier de l'expérience et des compétences acquises par le BIT en la matière, notamment dans le développement des applications en gestion des ressources humaines et gestion administrative du personnel (gestion des salaires). Abordant la question de la sécurité informatique, il indique qu'un document a été préparé à cet effet. Un groupe de travail a, par ailleurs, été constitué en vue d'élaborer un plan de redressement d'activité en cas de sinistre. Les travaux de ce groupe devraient déboucher sur des plans d'action à court et long terme. Quant à l'intégration encore inachevée des différentes bases de données, le Trésorier souligne que cet état de fait est principalement dû aux difficultés engendrées par le passage aux applications Oracle. Le maintien d'une base de données séparée pour l'évaluation des formations s'explique en revanche par la flexibilité de cet outil. L'intégration de cette base de données ne devrait toutefois pas poser de problèmes particuliers dans le futur. Il évoque enfin la réorganisation des services financiers du Centre qui a pour but de mieux adapter la structure des unités et de fonctions à l'introduction progressive d'une gestion informatisée et intégrée des aspects budgétaires, financiers et comptables des activités du Centre. Il précise que cette réorganisation a été menée avec l'appui des Services des ressources humaines et que des consultations ont été menées avec le Comité du Syndicat.

51. *Le représentant du gouvernement du Cameroun* félicite la présidente pour son élection et exprime toute l'appréciation de son pays au Directeur et au personnel du Centre pour la qualité des documents soumis au Conseil. Il exprime sa gratitude au Directeur pour ses efforts et son dévouement à la cause du Centre, concourant à la satisfaction des besoins de formation des constituants et plus singulièrement des Etats d'Afrique centrale qu'il représente. Il rappelle l'importance primordiale pour cette région d'une formation qualifiante pour l'accès à l'emploi. L'emploi, priorité du gouvernement du Cameroun, fait l'objet d'une étroite coopération avec les structures régionales et locales de l'OIT en Afrique centrale. Dans ce contexte, il souligne toute l'importance que revêt pour le Cameroun la coopération avec le Centre de Turin auquel il exprime ses remerciements pour les programmes conduits en faveur de son pays. Afin de permettre une plus grande participation de représentants du Cameroun, il suggère l'amélioration de la circulation de l'information relative aux offres de formation du Centre. Dans un même but, il souhaite également que le Centre renforce son assistance en matière de recherche de financement. Pour conclure, il appuie les interventions des représentants gouvernementaux du Mali et du Sénégal qui ont exposé avec précision les priorités des pays africains.

52. *Le Conseil* approuve le paragraphe 17 du document CC 64/3 et prend note des documents CC 64/2, CC 64/2/Add.1, CC 64/2/Add.2, CC 64/2/Add.3 et CC 64/3/Add.1. Le Vice-président travailleur, tout en approuvant le paragraphe 17 du document CC 64/3, invite le Directeur à s'occuper des questions de personnel évoquées précédemment.

III. Rapport du Comité de la formation syndicale et du Comité de la formation à la gestion (Quatrième question à l'ordre du jour)

53. *Le porte-parole du Comité de la formation à la gestion, M. Lambert*, rappelle que le souci d'équilibrer les formations destinées, d'une part, aux employeurs et, d'autre part, aux

travailleurs constitue un objectif déjà ancien. Il souligne que les récentes affaires Enron ou Worldcom démontrent toute la nécessité de former les employeurs. Il suggère donc au Directeur de réallouer une partie des ressources du Centre au profit du Programme EMPACT. Ce programme a déjà fait preuve de sa qualité en réalisant, par exemple, d'intéressantes activités destinées à éradiquer la corruption. Abordant la question des rapports entre le siège et le Centre, M. Lambert relève qu'une réunion par an avec les constituants est peut-être trop limitée. Il suggère de tirer profit de la réunion des comités de formation au mois de mai pour renforcer les contacts avec les constituants. Enfin, il se déclare satisfait du contenu de l'intervention du Trésorier. Il est convaincu que les progrès réalisés à propos d'Oracle vont se poursuivre.

54. *Le porte-parole du Comité de la formation syndicale, M. Rampak*, réitère les remarques déjà formulées par le groupe des travailleurs concernant le déséquilibre que présente le Comité de formation à la gestion qui devrait, dans la mesure où il débat de toutes les activités du Centre, devenir une structure pleinement tripartite. Il suggère que les employeurs disposent alors d'un organisme spécifique qui débattrait de leurs propres activités de manière indépendante, dans le cadre du Comité de la formation syndicale. Il exprime également la satisfaction du groupe tout entier pour la manière dont le Programme d'activités pour les travailleurs a été conduit au cours de l'année passée et pour les programmes à venir.

55. *Le Conseil* prend note des documents CC 64/4/a et CC 64/4/b.

IV. Plan d'investissement:

a) Rapport sur le Plan d'investissement 1998-2001

b) Mise à jour concernant le Fonds d'investissement du troisième Plan de développement pour 2002-2005

(Cinquième question à l'ordre du jour)

56. *Le Directeur* présente le document CC 64/5/a qui résume, à l'attention des membres du Conseil, les principaux résultats obtenus au terme du deuxième Plan d'investissement mis en œuvre par le Centre. Le document CC 64/5/b est une mise à jour des allocations budgétaires assignées aux différents projets du nouveau Plan d'investissement 2002-2005, en tenant compte des suggestions qui avaient été émises en novembre 2001 par le Conseil et plus spécifiquement par le groupe travailleur. Ainsi, le Plan d'investissement intègre un projet dont l'objectif est de renforcer l'action du Centre dans le domaine des normes sociales fondamentales.

57. *M. Anand (membre employeur, Inde)* rappelle que, l'an passé, la question des relations entre l'Institut international d'études sociales et le Centre avait été évoquée. Il apprécierait que, dans le futur, des informations soient fournies sur cette question.

58. *Le Vice-président travailleur* voudrait savoir comment le Plan de développement permettra une plus grande intégration avec le BIT et dans quelle mesure il accroîtra la participation des travailleurs et employeurs aux activités du Centre. D'autre part, il aimerait disposer d'informations sur les mesures prises en matière de genre. Il souligne enfin que le personnel devrait être consulté dans la réforme des structures du Centre.

59. *Le Directeur du Département de la formation, M. Lenglet*, à la demande du Directeur, souligne en premier lieu que le Plan de développement est structuré par projet, chacun étant dirigé par un fonctionnaire désigné à cette fin. A propos de l'intégration avec le BIT, il évoque les projets de développement commun de matériel inclus dans le Plan

d'investissement en matière de travail forcé d'une part, de relations professionnelles et de négociation collective, d'autre part. Quant aux questions de genre, il remercie la coordinatrice pour les questions de genre au sein du Département de la formation pour les efforts entrepris qui ont permis une bonne intégration de ses questions dans la majorité des activités du Centre. Il convient de noter, enfin, qu'une évaluation des résultats obtenus en la matière sera menée dans le cadre du Plan de développement du Centre.

60. *Le Conseil* prend note des documents CC 64/5/a et CC 64/5/b.

V. Questions de personnel (Sixième question à l'ordre du jour)

61. *Le Président*, selon l'usage, invite le Conseil à entendre la déclaration du représentant du Comité du Syndicat du personnel (la déclaration figure en annexe 1 du présent document).

62. *Le Directeur* présente les documents CC 64/6/a, CC 64/6/b et CC 64/6/c.

63. *La responsable des Services des ressources humaines, M^{me} Viale*, à la demande du Directeur, informe les membres du Conseil que de nouvelles dispositions avaient été adoptées en juillet 2000, en accord avec le Comité du Syndicat, pour les contrats de courte durée. Celles-ci prévoient des plafonds jusqu'à un maximum de trois ans et des mécanismes permettant leur transformation en contrats de durée déterminée. L'ouverture de concours aura permis à 8 fonctionnaires disposant de contrats de courte durée de bénéficier de contrats à durée déterminée sur le budget régulier du Centre. Douze autres fonctionnaires ont bénéficié du même traitement dans le cadre des dispositions prévues pour les projets de formation. Dans ce dernier cas, la durée des contrats est liée à la durée des projets eux-mêmes. Le Centre emploie actuellement 27 personnes avec des contrats de courte durée sur un total de 187 fonctionnaires, y compris ceux recrutés pour des projets de formation. Par ailleurs, un seul fonctionnaire disposant de contrats de courte durée a été prolongé pour une durée de près de 7 années, mais son maintien dans un tel cadre l'a été pour des convenances personnelles. Il convient, enfin, de préciser que de nouvelles dispositions, inspirées de celles récemment adoptées par le BIT, sont actuellement soumises à l'examen du Comité de négociation paritaire et visent une harmonisation aussi effective que possible par rapport aux procédures appliquées par le Bureau. Ces négociations sont conduites dans un esprit tout à fait constructif.

64. *Le Conseiller juridique du Centre* rappelle que les difficultés concernant les pensions de certains fonctionnaires italiens du Centre sont à la fois anciennes et complexes et que le Centre n'a pas ménagé ses efforts pour les résoudre. De 1965 à 1970, du fait de l'avenir incertain du Centre, le Statut du personnel ainsi que les contrats des fonctionnaires italiens prévoyaient que ces derniers seraient affiliés à l'Institut national de prévoyance sociale (INPS) plutôt qu'à la Caisse commune des pensions des Nations Unies (CCPNU). Le Conseiller juridique souligne qu'à l'époque les prestations offertes par les deux systèmes étaient comparables. En 1970, la viabilité du Centre semblant plus assurée, le Statut prescrivait l'affiliation de tous les membres du personnel à la CCPNU sauf pour ceux dont le contrat l'excluait. A partir de 1977, le Centre a négocié avec la CCPNU, l'INPS et le gouvernement de l'Italie pour permettre aux fonctionnaires concernés de régulariser leur situation vis-à-vis de la CCPNU. Un accord a été signé avec le gouvernement italien (entré en vigueur en 1984) qui prévoit le remboursement des cotisations de l'INPS qui n'ont pas donné lieu à des prestations et la possibilité, pour les fonctionnaires, de choisir entre l'INPS et la CCPNU. Le résultat des négociations avec l'INPS et la CCPNU, s'il a été globalement satisfaisant, a révélé quelques difficultés. S'il a été permis aux fonctionnaires italiens ayant choisi de changer de système de racheter des années de cotisation, le Statut de la CCPNU n'a pas permis la validation de leurs années de services plus avantageuse

pécuniairement. De même, l'INPS a accepté de rembourser les cotisations mais à leur seule valeur nominale, et sans intérêts. Outre ces difficultés, la dépréciation de la lire par rapport au dollar au début des années 80, et le surcoût important qu'elle induit pour le rachat des années de cotisation, a conduit le Conseil du Centre à allouer aux candidats au rachat une somme globale de 200 000 dollars des Etats-Unis. Malgré cette aide, un certain nombre de fonctionnaires ont décidé de rester affilié à l'INPS. Plusieurs de ces fonctionnaires ont saisi le Tribunal administratif du BIT en 1985. Les jugements (n^{os} 741 et 742) énoncent, en premier lieu, que le Centre n'est soumis à aucune obligation quant au rachat des cotisations, que l'accord avec le gouvernement italien n'est pas rétroactif et qu'aucune violation du principe d'égalité n'est constatée. Les jugements concluent que la responsabilité juridique du Centre ne peut être engagée dans cette affaire. Ces décisions qui dégagent la responsabilité juridique du Centre n'ont pas empêché l'administration de prendre un certain nombre d'initiatives. Les dernières en date sont les suivantes. En 2000, le Comité des pensions du personnel du BIT a demandé à la CCPNU de reconsidérer la question du rachat des années de cotisations des fonctionnaires italiens concernés, ce qui a été refusé par la Caisse. En 2001, un groupe de travail pour déterminer les situations de difficulté qui pourraient exister du fait des options prises par les fonctionnaires au regard des deux Caisses a été créé réunissant la Direction et le Syndicat du personnel. En réponse à une question, le Conseiller juridique précise que, si seulement 24 fonctionnaires en activité sont concernés par la question, il faut également tenir compte, en vertu du principe d'égalité, des anciens fonctionnaires aujourd'hui retraités qui se trouvaient dans la même situation.

65. *Le Directeur* informe le Conseil que le mandat du groupe de travail, auquel vient de se référer le Conseiller juridique, avait fait l'objet d'un accord entre l'Administration et le Comité du Syndicat. Ce groupe de travail s'est réuni à plusieurs reprises, mais il est vrai que la disponibilité de ses membres, pris par d'autres obligations professionnelles, a rendu son travail moins rapide que prévu. Ses conclusions ont été transmises à la Direction du Centre à la veille de cette 64^e session. Le Directeur précise qu'étant donné les délais il n'a pas été en mesure d'analyser les conclusions en retenant, toutefois, qu'il existerait des points de convergence et de divergence. Il informe également le Conseil qu'en évoquant cette question avec le Comité du Syndicat au cours de plusieurs entretiens, il lui a fait part de la nécessité dans laquelle il se trouve, en tant que Directeur du Centre, d'une part, de se faire guider très précisément par les analyses du Conseiller juridique sur les situations passées, présentes et à venir de ce dossier et, d'autre part, de solliciter le Conseil du Centre sur toute mesure qui engagerait, directement ou indirectement, les finances du Centre. Afin de pouvoir aboutir à une solution équitable, conforme à la position du Service juridique du BIT, il souhaite recevoir du Conseil des orientations sur la conduite à tenir.
66. *Le Vice-président travailleur* remercie le Directeur et le Conseiller juridique pour les éclaircissements. Il estime qu'une solution peut être trouvée à cette question, en l'abordant sous l'angle des aspects humains et non seulement sous un angle juridique. Le Conseil du Centre a son rôle à jouer, mais il convient que le Directeur négocie cette question avec le personnel dont certains partent ou partiront incessamment à la retraite.
67. *M. Lambert (membre employeur, Royaume-Uni)* estime que le Directeur n'a effectivement pas d'autre alternative que celle qui consiste à disposer d'un mandat et d'orientations claires du Conseil et à solliciter les avis juridiques nécessaires. Il demande si un calcul actuariel a été effectué et combien la solution à cette question coûterait-elle?
68. *Le Conseiller juridique* informe M. Lambert qu'il n'existe pas d'évaluation du coût, dans la mesure où l'étendue de la question, notamment pour le personnel déjà à la retraite, n'est pas connue.

69. *La représentante du gouvernement des Etats-Unis* remercie le Directeur et le personnel du Centre pour leur accueil. Tout en comprenant le caractère complexe et sensible de cette question, elle demande qu'un document détaillé sur le problème des pensions des personnels italiens concernés puisse être présenté à la prochaine session du Conseil. Ce document devrait inclure l'historique, l'analyse de toutes les conséquences et les solutions alternatives ou recommandées. Ce document devrait comprendre les vues exprimées par le Comité du Syndicat, y compris les solutions qu'il propose. Il ne peut pas s'agir de négocier avec le Comité du Syndicat, mais de recueillir son point de vue.
70. *Le représentant du gouvernement de l'Italie* remercie le Conseiller juridique pour ses explications et recommande de distinguer les cas des personnels ayant droit à une pension de ceux des personnels ayant cessé leur service et n'ayant pas de droit à la retraite. Pour ces derniers, une solution rapide est nécessaire.
71. *M^{me} Brighi (membre travailleur, Italie)* précise qu'il s'agit d'un problème humain, mais encore d'une question d'équité que le Centre devrait résoudre le plus rapidement possible. Le Conseil a pu apprécier l'historique de ce problème, bien que certains points, sur lesquels le personnel devrait être en mesure de s'exprimer, ne lui paraissent pas refléter exactement la réalité des choses. Le problème n'est pas juridique. Il importe que s'engage une négociation et le Comité du Syndicat a fait des propositions en ce sens.
72. *M. Anand (membre employeur, Inde)* estime que cette question est du ressort de la gestion du Centre et que le Conseil ne doit pas être confondu avec une Cour de justice ou d'appel. Il convient de tenir compte de la dimension humaine du problème, comme l'a souligné le Vice-président travailleur, mais il ne faut pas en ignorer les implications juridiques et les répercussions financières. Il suggère d'approfondir le traitement de ce problème avec l'aide du Conseiller juridique et de soumettre des recommandations au Conseil. Enfin, il partage l'avis exprimé par la représentante des Etats Unis, à savoir qu'il ne s'agit pas, d'ici là, de négocier, mais bien de tenir compte des points de vue et propositions du personnel.
73. *Le Directeur* précise qu'il ne sous-estime pas la dimension humaine de ce problème auquel il est personnellement sensible, mais sur une affaire de cette portée, ayant des implications financières potentiellement importantes, il est nécessaire qu'il puisse disposer d'orientations précises en la matière et, notamment sur les limites que le Conseil souhaiterait assigner à son action. La question des pensions n'est pas une question de gestion pure. Elle implique d'autres institutions. Tout en reconnaissant que le Conseil n'est pas à même de se déterminer aujourd'hui sur le fond de l'affaire, il convient cependant qu'il puisse donner des orientations à l'action du Directeur en la matière. En vue de faciliter la discussion, et sachant que le prochain Conseil ne se réunit qu'en novembre 2003, il suggère qu'un document d'information très complet, présentant les différents points de vue et solutions, puisse être préparé et soumis au Bureau du Conseil. Ce dernier pourrait ainsi mieux considérer la question, en comprendre les implications et avancer des recommandations sur la façon dont le Conseil pourrait ensuite traiter cette affaire.
74. *Le représentant du gouvernement du Brésil* souligne que la présentation d'un document à la présente session du Conseil aurait facilité les débats. Tout en appréciant le rôle du bureau du Conseil, il estime que des questions de cette importance ne peuvent être purement et simplement déléguées au Bureau. Il souhaite, comme la représentante des Etats-Unis, disposer d'un document pour le prochain Conseil, tout en n'écartant pas l'idée de saisir le Bureau pour qu'il puisse traiter cette affaire et faire part de ses recommandations et décisions intérimaires au Conseil du Centre en novembre prochain.
75. *Le Vice-président travailleur* réitère la position de son groupe qui souhaite que, parallèlement à la préparation du document sur cette question pour la prochaine session du Conseil, des négociations soient menées avec les représentants du Syndicat. Le groupe

travailleur souhaite qu'une solution équitable et rapide soit trouvée prenant en compte les aspects humains de cette délicate question. Il insiste pour que le document qui sera soumis au bureau du Conseil intègre bien les propositions et solutions avancées par le Comité du Syndicat.

76. *Le représentant du gouvernement de l'Italie* souligne les convergences entre les points de vue des groupes employeur et travailleur. Il propose que mandat soit donné au bureau du Conseil en vue d'approfondir l'examen de cette question sur base d'un document reflétant bien les différents aspects de la question. Parallèlement, les consultations seront menées avec les Services juridiques du BIT et les représentants du personnel, en demandant au Directeur d'intervenir rapidement dans les situations ou les cas individuels où une solution rapide s'avère nécessaire. Le bureau du Conseil, en pleine connaissance du dossier, pourra prendre les décisions qui apparaîtraient nécessaires sur les cas individuels, s'ils présentent un caractère d'urgence, et faire part de ses recommandations sur l'ensemble de la question au prochain Conseil du Centre, au mois de novembre 2003.
77. *La Présidente* note qu'un consensus se dégage au sein du Conseil en faveur des propositions du représentant du gouvernement de l'Italie.
78. *Le Conseil* approuve les propositions consensuelles du représentant du gouvernement de l'Italie. Il prend note du document CC 64/6/a et approuve le paragraphe 6 du document CC 64/6/b et le paragraphe 5 du document CC 64/6/c.

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

79. *Le Trésorier* précise que la modification des Règles financières du Centre a pour but de les rendre conformes aux normes comptables du système des Nations Unies.
80. *Le Conseil* approuve les paragraphes 7 et 14 du document CC 64/7.

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

81. *Le Vice-président travailleur* approuve l'accord entre le BIT et les Nations Unies relatif à la création de l'Ecole des cadres. Il souhaite obtenir de plus amples informations quant aux conséquences de cette décision sur la pérennité des accords entre le Centre et la ville de Turin, sur l'utilisation des infrastructures du Centre ainsi que sur le statut du personnel de la nouvelle institution.
82. *Le Directeur* tient à préciser que l'accord n'a pas d'incidence sur les relations entre le Centre et les autorités italiennes qui sont régies par des conventions propres qui demeurent en vigueur et inchangées. Le Centre conserve le plein usage du campus. Quant au Statut du personnel de l'Ecole des cadres, il est régi par le Statut du personnel des Nations Unies.
83. *Le Directeur de la formation* explique le système mis en place pour l'utilisation des infrastructures du campus.
84. *Le Trésorier* souligne que, dans le cadre de l'accord conclu entre le BIT et les Nations Unies, approuvé par le Conseil lors de sa dernière session, le transfert des biens et obligations de l'Ecole des cadres a été réalisé en tenant compte des recommandations du Commissaire aux comptes.

- 85.** *La Présidente* précise que le rapport de la présente session (64^e) sera mis à la disposition de la Commission du programme, du budget et de l'administration à Genève à partir du mardi 12 novembre 2002. Le Conseil donne mandat au Bureau d'approuver le texte du rapport de cette 64^e session.
- 86.** *La Présidente* propose que la 65^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 2003 (288^e session, Genève, 6-21 novembre 2003). La date définitive sera communiquée aux membres du Conseil.

Turin, le 11 novembre 2002.

Annexe 1

Déclaration du représentant du Syndicat du personnel du Centre international de formation de l'OIT à Turin au Conseil du Centre (5 novembre 2002)

Honorable Président,
Membres du Conseil,
Mesdames et Messieurs,

Une fois de plus, nous sommes réunis au lendemain d'une série d'événements internationaux dramatiques qui confirment que notre monde et nos sociétés connaissent une période de malaise profond et généralisé, qui engendre des formes de violence inacceptable.

Cela nous impose une halte afin de réfléchir et de faire le point. Bien que nous éprouvions un sentiment d'impuissance face à la violence mondiale, nous croyons que ce que nous faisons ici, à Turin, contribue à l'effort mondial pour édifier un monde meilleur.

Nous sommes persuadés que le Centre de Turin, notre Centre, participe à la lutte contre la pauvreté, contre la violation des droits de l'homme, contre l'inégalité et l'injustice sociale en remplissant son mandat avec sérieux et dévouement.

Chaque jour, notre personnel et notre direction travaillent dans le but d'assurer la qualité de la formation et des services que nous offrons. Tous ceux qui en bénéficient savent que, grâce au Centre de Turin, ils acquièrent les outils leur permettant de créer un avenir meilleur pour eux et pour leurs familles. Cela nous inspire un sentiment d'utilité et de fierté.

Il est incontestable que le Centre joue un rôle important; ce rôle devrait être renforcé par une synergie plus marquée entre Turin et le siège, de même qu'entre Turin et les bureaux sur le terrain, qui devrait découler de l'«intégration» qui se fait attendre depuis trop longtemps avec le reste de l'Organisation.

Ceci dit, permettez-moi de partager avec vous, au nom du Comité du Syndicat et au nom du personnel du Centre, un certain nombre de considérations concernant l'évolution du Centre au cours de cette année et d'exprimer quelques-unes de nos aspirations.

Comme vous le savez, l'Accord sur la négociation collective, signé en octobre 2000, établissait un principe de prise de décision en commun qui devait aller au-delà de la simple formulation de procédures internes. Deux ans plus tard, nous constatons que la pratique a été moins satisfaisante que le principe.

Par exemple, malgré un dialogue assez cordial avec la direction, le Comité du Syndicat n'a pas été impliqué dans les changements importants ni dans les réorganisations affectant le personnel, telles que la réorganisation récente du Département de la formation. Nous l'avons fait noter, à plusieurs reprises, durant nos rencontres avec la direction. En conséquence, nous avons été consultés lors de la restructuration du Service des finances et du budget qui est entrée en vigueur le 21 octobre 2002. Nous nous attendons à ce que la nouvelle structure de ce service rationalise et améliore enfin les opérations financières et administratives du Centre.

Bien que nous ne mettions nullement en doute le droit de la direction à modifier l'organisation du travail en vue de corriger les carences structurelles ou humaines, nous regrettons de n'avoir pas toujours été consultés, puisque nous croyons que le dialogue, la consultation et la négociation collective sont les piliers de toute organisation saine.

Si, d'une part, nous partageons «l'approche compétences» qui a été proposée dernièrement, d'autre part nous réitérons notre sollicitation à concevoir, avec urgence, un mécanisme des ressources humaines apte à améliorer et à simplifier le classement des postes, à produire une politique équilibrée de recrutement international, à garantir une évaluation des tâches équitable, à assurer des promotions justes et à faire en sorte que l'équité entre les sexes ne reste pas une expression creuse.

A ce propos, le rapport du Directeur affirme que 33 pour cent des fonctionnaires de la catégorie des services organiques sont des femmes. Cela est vrai, mais il n'y a pas une seule femme dans la catégorie D, et seulement 4 femmes sur 19 fonctionnaires P sont au grade P.5. Si nous tenons vraiment à atteindre l'objectif fixé pour 2010, à savoir 50 pour cent de femmes dans la catégorie des services organiques, certaines inégalités dans le système de promotion exigent un remède urgent.

Nous sommes fiers de la croissance constante des activités du Centre. Néanmoins, lorsqu'une telle croissance n'est pas accompagnée d'une augmentation des ressources humaines, le danger existe que la qualité des activités en souffre. Il faut que les plans de développement soient assortis de ressources humaines adéquates et qu'un programme graduel de recrutement et de remplacement soit mis en œuvre afin de s'assurer un personnel compétent et efficace.

Les mots «redistribution, mobilité, innovation et efficacité» sont souvent évoqués dans les réunions et les documents. Il va de soi que nous sommes tout à fait d'accord sur une meilleure utilisation des ressources humaines, mais nous pensons que cela ne sera possible que si des objectifs clairs seront établis à partir d'une analyse approfondie des compétences existantes et d'une vision lucide de l'avenir du Centre.

L'avènement d'une nouvelle culture nécessite l'adoption de nouveaux modèles de comportement à *tous les niveaux*, et exige que les compétences et les capacités existantes soient reconnues et exploitées de manière correcte. Cette nouvelle culture devrait se fonder sur le principe selon lequel *les personnes* sont le cœur de chaque organisation et aspirent légitimement au développement de leurs compétences et de leur carrière, et à ce que leur contribution soit dûment reconnue.

Permettez-moi de passer maintenant à l'éternelle question de l'emploi précaire au Centre. Faut-il encore insister sur le fait que ce problème, dénoncé à maintes reprises par les comités précédents, contredit profondément le concept de travail décent et les autres valeurs préconisées par l'Organisation?

Certes, l'on comprend bien que la nature des activités du Centre rend inévitable le recours aux contrats de courte durée. Néanmoins, le Comité du Syndicat du personnel a toujours insisté pour que toutes les formes d'emploi précaire au Centre soient éliminées. Les remèdes adoptés dans le passé ont concerné un nombre considérable de cas personnels, sans pour autant résoudre le problème. Il est intéressant de noter que certains de ces collègues travaillent au Centre avec des contrats de courte durée depuis plus de sept ans.

Dans ce contexte, les représentants du Comité du Syndicat du personnel au sein du Comité de négociation paritaire discutent ces jours-ci de nouvelles règles qui devraient aligner partiellement le Centre sur de les nouvelles procédures du BIT en matière de contrats d'emploi. Nous croyons que, si ces nouvelles règles sont appliquées de manière correcte, elles contribueront à résoudre une partie du problème. Nous disons «une partie du problème», car nous sommes persuadés que l'ensemble du problème ne pourra être résolu que par une planification adéquate et une gestion avisée des ressources humaines.

Cependant, nous avons obtenu de la direction la promesse de faire tout ce qui est possible afin «d'alléger la situation des personnes qui ont un contrat de courte durée depuis très longtemps et de créer, lorsque cela sera nécessaire, des chances d'emploi durable». Nous espérons pouvoir annoncer au Conseil, l'année prochaine, que cette promesse a été tenue. Pour sa part, le Syndicat s'engage formellement à suivre avec attention la question de l'emploi précaire au Centre.

Si, d'une part, nous avons atteint des résultats positifs dans les négociations concernant le problème des contrats de courte durée, ce qui était l'une des priorités de notre programme, d'autre part, nous devons vous signaler que, malheureusement, nous nous trouvons dans une impasse pour ce qui est d'un problème de très longue date, c'est-à-dire celui des pensions d'un groupe de fonctionnaires italiens qui, pour des raisons au-dessus de leur volonté, n'ont pas été affiliés à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies lorsqu'ils ont été recrutés au Centre. Pour la plupart, ces fonctionnaires prendront bientôt leur retraite. Ils percevront une pension des Nations Unies moins élevée, une pension italienne réduite ou pas de pension italienne, en dépit des trente-quatre ans (ou plus) de travail pour le même employeur: le Centre international de formation de l'OIT. Ce dernier a donc la responsabilité d'avoir créé une discrimination entre le personnel. Il serait temps que ce problème soit abordé de façon sérieuse.

En novembre 2001, nos prédécesseurs ont annoncé que, finalement, un groupe de travail ad hoc sur les pensions avait été créé. Ce groupe de travail, composé de deux membres désignés par le Directeur et de deux membres désignés par le Syndicat du personnel, ne s'est réuni que quatre fois. Un an plus tard, nous sommes toujours loin d'une solution.

S'il est vrai que le direction actuelle n'est pas celle qui a créé cette situation malencontreuse, la tâche ingrate de redresser les décisions erronées du passé lui incombe. Qui saurait contester le droit d'un fonctionnaire à une pension de vieillesse équitable et décente?

Les bouleversements mondiaux de nos jours nous inspirent un attachement encore plus fort aux valeurs que notre Organisation préconise; mais il faut pourtant bien reconnaître que la bonne pratique commence chez soi et qu'une action vaut mille principes non appliqués. Nous avons le droit et le devoir de demander au Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail d'appliquer à son propre personnel les valeurs que nous promouvons dans le monde entier.

Mesdames et Messieurs, quelques-uns des vieux problèmes ont été résolus; d'autres attendent encore de l'être. Nous sommes appelés à faire face à de nouveaux défis, mais nous allons poursuivre nos efforts avec la même détermination et avec optimisme. C'est un engagement et une promesse.

Merci de votre attention.