



## Conseil d'administration

328<sup>e</sup> session, Genève, 27 octobre-10 novembre 2016

GB.328/INS/15

Section institutionnelle

INS

Date: 8 novembre 2016

Original: anglais

### QUINZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

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

### Rapport de la 79<sup>e</sup> session du Conseil du Centre (Turin, 27-28 octobre 2016)

1. La 79<sup>e</sup> session du Conseil du Centre international de formation de l'OIT s'est tenue à Turin les 27 et 28 octobre 2016.
2. Le rapport de la session du Conseil est soumis à la Section institutionnelle du Conseil d'administration, conformément aux décisions prises par ce dernier à ses 310<sup>e</sup> (mars 2011) et 311<sup>e</sup> (juin 2011) sessions.

### Ouverture de la session

#### A. Déclarations liminaires

3. *Le Président, M. Ryder*, Directeur général du BIT, ouvre la réunion en souhaitant la bienvenue aux membres du Conseil.
4. *Le représentant du gouvernement de l'Italie, M. Giuntini*, se dit satisfait des efforts déployés par le Centre pour diversifier ses sources de financement. Il souligne qu'il importe de continuer de développer les activités de formation dans le cadre plus général du renforcement du rôle du Centre en tant que plate-forme internationale de formation et d'apprentissage. La contribution annuelle *ex lege* du gouvernement italien au budget du Centre, d'un montant de 7,85 millions d'euros, ainsi que sa contribution volontaire pour l'année 2015, qui s'élève à 1,6 million d'euros, témoignent de l'engagement concret de l'Italie en faveur du Centre. Le gouvernement de l'Italie continuera de verser des contributions, compte tenu des contraintes budgétaires du pays. L'orateur indique par ailleurs que le Centre devrait poursuivre ses efforts visant à maîtriser les dépenses de personnel, qui représentent une grande partie de son budget. Il invite aussi le Centre à rechercher des moyens de réaliser des économies tout en continuant les efforts de diversification des bailleurs de fonds. Il souligne enfin qu'une

attention particulière devrait être portée aux domaines de formation relatifs aux migrations, l'accent étant mis sur les pays de l'Afrique méditerranéenne et subsaharienne.

5. *La représentante de la région Piémont, M<sup>me</sup> Marcon*, félicite le Centre pour les résultats obtenus ces cinquante dernières années. Elle rappelle que le Centre de Turin joue un rôle important dans la région Piémont et que, à cet égard, le Conseil régional du Piémont a adopté il y a une dizaine d'années une loi qui engage expressément la région à contribuer au financement du Centre et de ses activités. Il importe de noter que, il y a quelques semaines, la région Piémont et le Centre de Turin, sous la supervision du Directeur adjoint du Centre, ont entrepris de mettre au point une nouvelle initiative concernant l'égalité des chances. Dans ce contexte, l'oratrice se félicite des résultats positifs obtenus par le Centre sur le plan du nombre et de la qualité des activités de formation et souligne l'importance de la Turin School of Development (TSD).
6. *Le représentant de la mairie de Turin, M. Sacco*, demande au Conseil d'excuser l'absence de la nouvelle maire de Turin, M<sup>me</sup> Appendino, qui n'a pas pu prendre part à cet événement important en raison d'engagements institutionnels urgents. La ville de Turin attache une grande importance au Centre et à ses activités de formation et d'apprentissage. Le Centre de Turin est un centre d'excellence en raison de son offre de formation et de ses réseaux de partage des connaissances, et la nouvelle administration municipale s'engage à soutenir le Centre dans la promotion de ces valeurs.
7. *Le représentant de l'Unione Industriale di Torino, M. Rosi*, fait part de l'intérêt constant de l'Unione Industriale pour une collaboration étroite avec le Centre étant donné leur communauté de valeurs et d'objectifs. A cet égard, l'Unione Industriale souhaite la bienvenue aux diverses délégations de participants aux activités du Centre, avec lesquelles elle a l'occasion de réaliser des échanges d'expériences.
8. *Le Président* remercie les autorités nationales et locales de l'Italie pour leur engagement et leur soutien sans faille, tant sur le plan politique que sur le plan financier. Il rappelle que le BIT a apporté un soutien constant à la promotion du rôle du Centre au sein de l'OIT et du système des Nations Unies dans son ensemble. Il souhaite la bienvenue au Directeur du Centre, M. Liu, qui participe à sa première réunion du Conseil depuis sa nomination. Il note avec satisfaction les efforts déployés pour entreprendre des activités de formation en coopération étroite avec le BIT et se félicite en outre qu'un accord ait été conclu entre la direction et le syndicat au sujet de la question de longue date du personnel sur projet engagé au Centre.
9. Passant à l'ordre du jour, le Président se félicite que, dans leur ensemble, les activités de formation destinées à renforcer les organisations d'employeurs et de travailleurs se soient révélées très positives et encourageantes. Il souligne que, par son action innovante, le Centre apporte une contribution majeure à l'objectif de l'OIT en concourant au renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs. Il félicite toutes celles et tous ceux qui ont contribué à renforcer la collaboration entre le Centre et les mandats de l'OIT en matière de formations dispensées, ainsi que la collaboration entre le siège et le Centre pour ce qui concerne la mise en œuvre de programmes de formation et de perfectionnement destinés au personnel du BIT. En outre, il constate avec satisfaction que le Centre a déjà lancé le processus d'élaboration du plan stratégique pour 2018-2021 et du programme et budget pour 2018-19. S'agissant du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et de l'Accord de Paris sur les changements climatiques (COP21), il rappelle que la formation dispensée par le Centre dans les différents domaines thématiques vise également à favoriser l'émergence d'une nouvelle génération d'experts au niveau mondial.

10. Le Président évoque l'évaluation indépendante des activités de formation et d'apprentissage dans le domaine thématique du «renforcement des organisations d'employeurs» et souligne que les conclusions générales de cette évaluation sont très positives et encourageantes. Il salue les initiatives prises par le Programme des activités pour les travailleurs, qui redouble d'efforts pour répondre aux besoins de ses mandants au moyen de formations à distance dispensées grâce à la contribution du Fonds d'innovation du Centre et à sa plate-forme de ressources en ligne. Le Programme a ainsi pu toucher un plus grand nombre de représentants des travailleurs. Le Président se félicite des améliorations apportées à l'environnement physique et aux installations du Centre, en particulier dans le cadre de sa politique d'écologisation du campus, d'éco-durabilité et d'amélioration de l'accessibilité pour les personnes handicapées. Il conclut en remerciant le personnel du Centre pour l'énorme travail fourni et l'engagement dont il fait preuve et l'encourage à poursuivre dans cette voie pour contribuer à l'amélioration des résultats de l'OIT dans son ensemble.

## B. Adoption de l'ordre du jour

11. *Le Conseil adopte l'ordre du jour*<sup>1</sup>.

## I. Rapport annuel d'exécution pour 2015 et rapport intérimaire d'exécution pour 2016 (Première question à l'ordre du jour)

12. *Le Directeur du Centre, M. Liu*, présente les documents<sup>2</sup>. Il insiste sur les trois résultats visés qui ont été obtenus en 2015 et dont le Centre est particulièrement fier: l'augmentation de la participation des mandants tripartites de l'OIT, qui, avec un taux de 41,7 pour cent, a atteint son niveau le plus élevé depuis 2011; l'augmentation de la proportion de femmes parmi les mandants tripartites ayant participé aux activités en 2015, qui a atteint 39,2 pour cent; et l'augmentation de la participation globale des femmes, qui s'est établie à 41,9 pour cent.
13. S'agissant de la priorité 1 (*Introduction d'un cadre axé sur les résultats aligné sur le cadre stratégique de l'OIT pour 2010-2015*), le Centre a axé ses efforts sur la réalisation des cibles précises qu'il s'était fixées en ce qui concerne les résultats ainsi que l'utilisation de données fiables, d'outils adaptés et d'indicateurs à la fois quantitatifs et qualitatifs. Tous ces efforts se sont fondés sur les principes d'un cadre axé sur les résultats et se sont traduits par des actions plus ciblées et plus concrètes. Pour ce qui est de la priorité 2 (*Renforcement du rôle de gouvernance du Conseil*), tous les documents soumis au Conseil, que ce soit pour information ou pour décision, attestent le renforcement du rôle de gouvernance de celui-ci. En ce qui concerne la priorité 3 (*Diversification de la base de financement et extension de la portée*), le Centre a signé 87 accords financiers et techniques avec un large éventail d'institutions publiques et privées en vue de la réalisation d'activités spécialement conçues pour répondre aux besoins des bénéficiaires. Le Centre a en outre tiré profit de la collaboration accrue avec l'OIT, les gouvernements, les universités et les institutions de formation, le système des Nations Unies, les organisations financières et les organismes donateurs. Pour ce qui est de la priorité 4 (*Réforme des procédures opérationnelles et administratives internes*), diverses mesures ont été prises pour améliorer la gestion financière du Centre, rationaliser les processus opérationnels et administratifs, moderniser la gestion des activités de formation et améliorer la gestion des ressources humaines. Les

<sup>1</sup> Document [CC 79](#).

<sup>2</sup> Documents [CC 79/1/1](#), [CC 79/1/2](#) et [CC 79/1/2 Add.](#)

progrès accomplis en 2015 se sont en particulier traduits par l'amélioration des processus opérationnels et le renforcement des contrôles; la révision des circulaires sur les politiques du Centre; la constitution d'une nouvelle équipe de projet sur la rationalisation; et la mise en place de nouveaux outils de formation et d'apprentissage, notamment des applications informatiques. Pour ce qui concerne la priorité 5 (*Mise à niveau des infrastructures du campus*), les infrastructures physiques et les procédures opérationnelles relatives à la sécurité du campus ont été améliorées grâce à la rénovation et à la modernisation des salles de classe, des chambres, des bureaux et des services logistiques, et le Centre s'est vu décerner une nouvelle fois le drapeau vert par la Fédération pour l'éducation à l'environnement.

14. Passant au rapport intérimaire d'exécution pour 2016, le Directeur note que, conformément à la pratique habituelle, le document porte sur les six premiers mois de l'année, c'est-à-dire sur le premier quart du cycle du programme et budget, et que les conclusions que l'on peut en tirer sont nécessairement provisoires. Il souligne toutefois les principales avancées réalisées au titre de chacun des résultats: poursuite de l'extension de la portée des activités de formation, renforcement du partenariat avec l'OIT aux fins de conception ou d'exécution des activités de formation et consolidation des liens avec les institutions de formation nationales et internationales (résultat 1); obtention de taux élevés d'acquisition et d'application des connaissances (résultat 2); perspectives financières très encourageantes (résultat 3); mise en place du guichet unique, limitation des frais généraux, examen du processus de passation de marchés et obtention de la certification ISO 27001 (résultat 4); et, fait très important, conclusion d'un accord sur la politique des contrats du Centre (résultat 5).
15. *Le Vice-président travailleur, M. Ntshalintshali*, note avec satisfaction l'augmentation du nombre des participants aux activités d'apprentissage en ligne encouragées par le Centre. Toutefois, compte tenu du léger recul de la participation des travailleurs aux activités de formation, il se réjouit des mesures de gestion prises en vue d'inverser cette tendance. Il félicite le Centre du travail accompli pour favoriser la participation des mandants tripartites de l'OIT, mais estime qu'il faudrait encore faire beaucoup plus d'efforts dans ce domaine. Il déplore par ailleurs la faible participation aux cours se rapportant aux résultats 5 (conditions de travail), 14 (liberté syndicale et négociation collective), 15 (travail forcé) et 16 (travail des enfants) et recommande que les normes internationales du travail soient appliquées dans l'ensemble des programmes et activités de formation. Il propose également que le Centre mette en œuvre, à l'intention de son personnel, un système rigoureusement organisé de développement continu des compétences professionnelles. Au sujet des cinq priorités du plan stratégique 2012-2015, il indique qu'en ce qui concerne la priorité 1 il approuve le cadre axé sur les résultats, qui facilite la visualisation et l'évaluation des résultats et des travaux accomplis par rapport aux recettes générées par les activités de formation liées aux résultats stratégiques de l'OIT. En ce qui concerne la priorité 2, il se félicite de la promotion du rôle de gouvernance du Conseil, qui, selon lui, devrait être encore renforcé. Pour ce qui est de la priorité 3, il encourage le Centre à promouvoir des activités propres à accroître et à favoriser la collaboration, en particulier avec les différentes unités du BIT. Quant aux partenariats public-privé du Centre, il estime qu'ils devraient suivre les procédures établies par le BIT. Il prend note avec satisfaction de la collaboration accrue avec les autres institutions du système des Nations Unies, laquelle devrait fournir l'occasion de promouvoir l'Agenda du travail décent à l'échelle du système. En ce qui concerne la priorité 4, il accueille favorablement les mesures visant à rationaliser les activités organisées sur le campus et réaffirme l'importance des consultations avec le personnel du Centre et son syndicat. Il encourage également le Centre à institutionnaliser l'utilisation du campus en ligne et des tablettes dans le processus d'apprentissage. Quant à la priorité 5, il félicite le Centre pour les mesures prises en vue de mettre à niveau les infrastructures du campus. En ce qui concerne les résultats, les indicateurs et les cibles, le Vice-président travailleur propose que le Centre procède à une évaluation de l'utilisation, par les participants, des connaissances acquises dans le cadre de la formation et qu'il mette en pratique d'autres méthodes plus faciles à appliquer à l'apprentissage participatif en vue d'évaluer l'efficacité

des activités de formation; il demande en outre au Conseil de faire le point sur l'utilisation du Fonds d'innovation pour favoriser l'excellence en matière d'apprentissage à un stade ultérieur. En ce qui concerne le rapport intérimaire d'exécution de juin 2016, l'orateur se dit satisfait de la poursuite de la collaboration du Centre avec l'OIT. Il encourage le Centre à favoriser davantage la participation des femmes à ses activités. Il estime que la promotion du travail décent devrait tenir une place centrale dans les activités de formation relatives au développement des entreprises. Il conteste l'utilisation du terme «clients» pour qualifier les participants aux activités de formation. Il réaffirme de plus que le Centre ne peut pas systématiquement recourir à l'excédent pour planifier et réaliser les activités de formation. Il propose que la participation des employeurs et des travailleurs soit assurée, quels que soient les résultats financiers du Centre. Le groupe des travailleurs souhaiterait par conséquent recevoir un projet de propositions visant à garantir la viabilité financière du Programme des activités pour les travailleurs et du Programme des activités pour les employeurs.

- 16.** *Le Vice-président employeur, M. Mdwaba*, félicite le Centre d'avoir atteint un grand nombre des cibles qu'il s'était fixées pour 2015. Il salue en particulier le résultat obtenu concernant la participation des employeurs, qui a dépassé la cible fixée, ainsi que le succès remporté par les activités d'apprentissage en ligne, la cohérence accrue entre l'offre de formation du Centre et le cadre stratégique de l'OIT et les efforts faits pour diversifier la base de financement du Centre et les bénéficiaires des activités de formation. Ces efforts devraient se poursuivre, notamment au moyen d'appels d'offres, afin que les résultats obtenus continuent de s'améliorer. En ce qui concerne la TSD, l'orateur fait part de sa préoccupation concernant les faibles notes d'évaluation attribuées aux programmes de master. Il souhaiterait un complément d'information à ce sujet et demande dans quelle mesure le Programme des activités pour les employeurs (ACT/EMP-Turin) a joué un rôle dans la définition des programmes de master qui relèvent de son domaine de compétence. Enfin, pour ce qui est des taux d'occupation des chambres et des infrastructures de formation, il estime qu'une stratégie coordonnée devrait être mise en place par le Département de la formation et les différents programmes de formation afin d'encourager l'utilisation des infrastructures en basse saison et d'éviter ainsi un trop-plein de demandes pendant les périodes de forte activité obligeant les participants à chercher un logement en dehors du Centre.
- 17.** *Le Vice-président gouvernemental, M. Almarzooqi*, félicite le Centre pour les progrès qu'il a accomplis. Il demande que le nouveau programme et budget (2018-19) et le plan stratégique (2018-2021) soient alignés sur le programme et budget de l'OIT, étant donné que la collaboration avec l'Organisation doit être renforcée. Il note que le taux de satisfaction des participants a augmenté, atteignant presque la cible fixée dans le plan stratégique, mais demande cependant au Centre de faire davantage d'efforts à l'égard des participants de la région Asie-Pacifique et des Etats arabes, pour lesquels les taux de satisfaction les plus bas ont été enregistrés. Il se réjouit de l'augmentation du nombre de participants ayant financé eux-mêmes leur participation. Il accueille avec intérêt le nouveau master en relations professionnelles et relations d'emploi proposé par la TSD ainsi que les masters qui seront prochainement mis en place dans des domaines techniques tels que la sécurité sociale, le droit international, les droits de l'homme et les nouvelles technologies. Il conclut en exprimant sa satisfaction à l'égard de la saine gestion des dépenses de personnel et encourage le Centre à poursuivre dans cette voie. Il souligne la nécessité de déterminer les domaines qui peuvent être regroupés, afin de tirer profit au mieux des ressources financières et humaines.
- 18.** *Le Directeur* remercie les membres du Conseil pour leurs remarques et leurs réactions, qui seront utiles pour la planification des activités futures.

19. *Le directeur de la formation, M. Klemmer*, à propos de la participation des mandants tripartites de l'OIT aux activités de formation, indique que le Centre a atteint en 2015 un taux de participation de 41,7 pour cent. Il s'agit d'un très bon résultat du point de vue de la portée de la formation auprès des mandants, domaine dans lequel la cible était fixée à 43 pour cent. En ce qui concerne le profil des participants correspondant aux 58 pour cent restants, l'orateur précise qu'il s'agit de fonctionnaires du BIT et de représentants de ministères et d'organisations de la société civile. La participation pourrait être encore améliorée si l'apprentissage à distance était davantage développé et si de nouveaux moyens d'exécution étaient mis en place. Le directeur de la formation cite l'exemple de l'étroite collaboration qui s'est établie avec le Programme des activités pour les travailleurs (ACTRAV-Turin) et des investissements qui ont été engagés dans l'élaboration et la mise en œuvre d'infrastructures novatrices pour l'exécution des activités de formation, lesquelles pourraient servir à d'autres programmes de formation, de préférence au moyen d'un éventail varié de modalités d'apprentissage. Il explique que l'accent a également été mis sur l'organisation de campagnes de sensibilisation sur les réseaux sociaux à l'intention des travailleurs et des employeurs, ainsi que de tous les autres programmes de formation, afin de faire connaître l'offre de formation du Centre à un public plus large. En ce qui concerne le résultat 2, l'orateur confirme que le premier bénéficiaire des fonds captifs est le Programme sur les normes internationales du travail, les droits au travail et l'égalité des genres (ILSGEN) qui, avec les programmes pour les employeurs et les travailleurs, absorbe plus de 50 pour cent de ces fonds, ce qui atteste l'importance que le Centre accorde au rôle joué par les mandants dans ce domaine transversal. Il précise que les fonds captifs proviennent de différentes sources de financement, et pas uniquement des excédents. Il souligne que le Centre soutient également le programme ILSGEN par l'intermédiaire du Fonds d'innovation, qui finance la conception de produits de formation destinés à des personnes chargées de promouvoir le respect des droits au travail. L'orateur cite, à titre d'exemple, un nouveau module de formation élaboré par le programme ILSGEN en collaboration avec l'Université de Cornell, qui devrait être mis sur le marché d'ici à la fin de 2016. Il indique en outre que le taux global de participation des femmes aux activités du Centre s'élève à 41 pour cent et que, bien que ce soit un résultat satisfaisant au regard des normes internationales, le Centre a l'intention de poursuivre ses efforts pour atteindre la cible fixée en mettant en œuvre le nouveau plan d'action pour l'égalité des sexes et en diversifiant son offre de formation de façon à proposer de nouveaux produits spécialement conçus pour répondre aux besoins dans ce domaine. Pour ce qui est de la qualité de la formation, l'orateur indique que l'évaluation des résultats globaux effectuée par les participants allait de «bons» à «très bons». Le test d'acquisition des connaissances sera perfectionné dans le cadre du prochain plan stratégique.
20. *Le directeur adjoint, M. Casale*, donne un aperçu général des activités de la TSD et note que, depuis la création de cet établissement en 2010, le taux de participation à ses programmes n'a cessé d'augmenter. Depuis sa nomination en janvier 2015, M. Casale s'est employé à renforcer la qualité de l'enseignement en vue de rendre le Centre plus compétitif à l'échelle mondiale et plus à l'écoute des besoins des mandants de l'OIT, à élargir l'offre actuelle de formation conformément aux politiques et programmes de l'OIT, à développer des partenariats et à promouvoir l'innovation. L'appui des travailleurs et des employeurs, par l'intermédiaire d'ACT/EMP-Turin et d'ACTRAV-Turin, a joué un rôle considérable dans la conception de programmes de master spécifiques, tel que celui portant sur les relations professionnelles et les relations d'emploi. La TSD continuera de collaborer activement avec les départements techniques du BIT. En conclusion, l'orateur indique que le Centre suit de près ces questions en vue d'optimiser l'utilisation des ressources financières et humaines disponibles en interne.
21. *La Trésorière, M<sup>me</sup> Boulanger*, indique que, depuis l'élaboration des prévisions budgétaires figurant dans le rapport intérimaire d'exécution de juin 2016, le Centre a reçu d'autres contributions de la ville de Turin, pour un montant total de 750 000 euros, qui seront comptabilisées dans les prévisions budgétaires révisées pour 2016 en vue de leur

présentation à la prochaine réunion. Ces fonds supplémentaires, qui couvrent les années 2013, 2014 et 2015, seront affectés au financement de travaux d'infrastructure, conformément au plan directeur 2015-2017 du Centre. Au sujet du projet de rationalisation, l'oratrice précise que les quelques retards pris dans la mise en œuvre du processus sont dus à des problèmes techniques liés aux essais de la version actualisée d'Oracle et assure le Conseil que le plan sera mené à bonne fin dans les délais indiqués dans les documents à l'examen.

22. *Le Vice-président travailleur* souhaiterait des réponses écrites de la direction aux questions et observations qu'il a formulées.
23. *Le Conseil prend note des deux documents et demande au Directeur de tenir compte des observations et des orientations qu'il a formulées dans le cadre du suivi.*

## II. **Evaluation indépendante des activités de formation et d'apprentissage dans le domaine thématique du «renforcement des organisations d'employeurs»** (Deuxième question à l'ordre du jour)

24. *Le directeur de la formation* présente le document <sup>3</sup>. Il expose brièvement le contexte et l'objet de l'évaluation et insiste sur le caractère indépendant de cet exercice et de ses principales conclusions et recommandations. Il rappelle la décision prise par le Conseil en 2013 de procéder sur une base annuelle, à compter de 2014, à des évaluations externes indépendantes de la qualité des services de formation offerts par le Centre. En 2016, une évaluation externe indépendante a été effectuée dans le domaine thématique du «renforcement des organisations d'employeurs». Dans ce cadre, 15 activités menées en 2015 ont été analysées, dont 12 déployées par le Programme des activités pour les employeurs et 3 organisées par d'autres programmes techniques.
25. L'orateur explique que le processus d'évaluation a combiné des méthodes quantitatives et qualitatives, des recherches documentaires, des rapports d'activité, des questionnaires et une enquête en ligne réalisée auprès d'un échantillon de 330 participants, dont 135 ont répondu, ce qui correspond à un taux de réponse satisfaisant. Des entretiens ont été menés avec des informateurs clés et les organisations employant les participants formés au Centre. Selon les conclusions du rapport, les participants estiment que les activités de formation leur permettent d'acquérir de nouvelles compétences et de nouer des contacts avec leurs pairs. Ce dernier aspect nécessite sans doute une amélioration des outils d'évaluation du Centre. Dans l'ensemble, les activités sont jugées pertinentes, et le degré de satisfaction des participants est élevé. La plupart d'entre eux n'ont d'ailleurs proposé que très peu d'améliorations, voire aucune. Pour l'essentiel, il a été suggéré d'allonger la durée de la formation et d'utiliser davantage d'exemples et d'études de cas. Aucun élément ne permet toutefois de conclure à la nécessité de refondre ou de remanier les cours.
26. En réponse à une observation sur l'absence d'évaluation systématique des résultats obtenus et des progrès enregistrés à l'issue du cours, le directeur de la formation déclare que la présente évaluation s'inscrit précisément dans une démarche visant à combler cette lacune et poursuit sa présentation des critères énoncés dans le rapport. L'efficacité de la formation a été évaluée de manière positive: 85 pour cent des participants ont indiqué avoir acquis de nouvelles connaissances sur les moyens de renforcer leurs organisations respectives. Ces chiffres concordent avec les résultats du test d'acquisition des connaissances récemment mis

<sup>3</sup> Document [CC 79/2](#).

en place. En matière d'impact, 70 pour cent des répondants ont déclaré avoir utilisé avec profit leurs nouvelles connaissances, attestant ainsi d'un résultat satisfaisant au regard des normes internationales. Sur la question de la durabilité, les répondants ont indiqué que les projets qu'ils avaient lancés à la suite de leur formation allaient être prolongés. Une mise en garde est cependant formulée à propos du taux élevé de rotation du personnel formé au Centre au sein des organisations. Les connaissances acquises ne sont pas perdues, mais transposées et appliquées dans un autre contexte professionnel. Parmi les recommandations de l'évaluateur externe figurent notamment la réalisation d'enquêtes par sondage à l'issue de la formation, la création de forums en ligne pour les anciens participants et l'adaptation et l'amélioration des cours de formation, par exemple en proposant davantage d'études de cas, d'exercices pratiques et d'activités de formation en équipe orientées vers l'action. En outre, l'évaluateur recommande que plusieurs membres d'une même organisation soient invités à participer aux formations afin de garantir plus sûrement la pérennité des connaissances au sein de l'organisation en cas de rotation du personnel.

27. Le directeur de la formation conclut en indiquant que le Centre se félicite des conclusions de l'évaluation et salue le travail considérable de l'équipe du Programme des activités pour les employeurs. Le Centre aidera le Programme à prendre contact avec les anciens participants en vue de constituer des cercles de professionnels par le biais de plates-formes en ligne avant, pendant et après les formations. En 2017, le programme dispensera son premier cours en ligne ouvert à tous. Le Centre apportera également son soutien au Programme pour la réalisation d'enquêtes de suivi et l'organisation de «voyages initiatiques» en plusieurs étapes regroupant un ensemble d'activités d'apprentissage échelonnées dans le temps.
28. *Le Vice-président employeur* se félicite que le Programme des activités pour les employeurs ait été choisi pour cette évaluation et exprime sa satisfaction quant aux conclusions de cette dernière et au choix des critères d'évaluation, à savoir la pertinence et la portée des activités, la validité de la conception, l'efficacité, l'efficience, l'impact et la durabilité. Les résultats de l'évaluation témoignent de manière objective de l'importance du programme. L'orateur félicite les membres du personnel du programme pour leur professionnalisme, leur volontarisme et l'excellence des résultats de leur travail, compte tenu notamment des moyens et des effectifs limités dont dispose le Programme. Le Vice-président employeur souligne que le Programme continue de mener de très nombreuses activités alors même que, selon lui, ses ressources ont diminué.
29. L'évaluation montre que l'offre de formation d'ACT/EMP-Turin est axée sur les besoins et a une réelle portée. Les responsables du Programme font appel à des experts de terrain pour veiller à la prise en compte des besoins des organisations d'employeurs dans l'élaboration de l'offre de formation. Cette démarche a valu au programme de recevoir des notes d'évaluation supérieures à tout autre score de référence du Centre. La teneur des activités de formation répond aux besoins professionnels des participants, permet à ces derniers d'acquérir de nouvelles connaissances, idées, théories et stratégies de nature à renforcer les organisations d'employeurs et génère un impact concret et des résultats positifs. En outre, 16 pour cent des répondants ont déclaré qu'ils auraient mis en œuvre les acquis de la formation si les contraintes financières s'exerçant au sein de leurs organisations ne les en avaient empêchés. De nouveaux modules pédagogiques tels que celui consacré au logiciel de gestion de la relation client ou à la formation sur la santé et la sécurité au travail ont également démontré leur utilité incontestable et durable, qui sera confortée par des programmes de formation au niveau master et de formation des formateurs.
30. La mise en œuvre des recommandations de l'évaluation exigera un soutien accru de la part de la direction. Des membres du groupe des employeurs se sont entretenus avec les membres de l'équipe et ont constaté que la charge de travail actuelle empêchait l'équipe d'assumer cette responsabilité supplémentaire. L'équipe réalise un volume d'activité impressionnant et

œuvre avec dévouement à l'exécution de ses tâches, mais ses membres se sentent pris dans une course perpétuelle et n'ont guère le temps de prendre du recul et de réfléchir à leur travail, d'innover et d'actualiser leurs connaissances et compétences et leurs supports de formation. Le Programme dispose d'une équipe de grande qualité, mais dont les membres sont surchargés de travail et proches de leur point de rupture. L'équipe devrait donc pouvoir bénéficier d'au moins deux postes supplémentaires pour permettre au Programme de poursuivre son action de manière pérenne et productive.

31. L'orateur livre ensuite ses observations sur plusieurs enjeux définis au cours de l'évaluation. Afin d'apporter une solution à la question de la rotation du personnel, le groupe des employeurs recommande de recourir davantage aux outils en ligne, de proposer des formations de formateurs, de rallier un plus large public et, dans le cas de dispositifs d'apprentissage mixtes, d'effectuer une préselection plus rigoureuse des candidats, qui devraient réussir la partie de la formation dispensée en ligne pour pouvoir bénéficier de l'apprentissage présentiel. Sur la notion d'impact, l'orateur note que le programme des employeurs s'efforce d'étendre son action aux organisations professionnelles locales. La demande de formations de terrain est en hausse, mais ne peut être satisfaite en raison d'une pénurie de personnel. S'y ajoute la contrainte liée à la contribution aux coûts fixes (CFC), en général plus élevée pour les activités de formation organisées à Turin. Les cibles fixées pour la CFC d'ACTRAV et d'ACT/EMP devraient donc être réduites afin de permettre à ces deux programmes de se développer et de mieux répondre aux demandes provenant du terrain.
32. L'orateur fait observer que l'évaluateur n'a pas tenu compte des préoccupations exprimées et des questions soulevées par le personnel au cours d'entretiens individuels et de réunions de groupe au sujet de l'insuffisance des moyens humains et financiers et de la pérennité du Programme. Selon les informations disponibles, l'évaluateur aurait interprété ces préoccupations comme l'expression d'opinions personnelles qu'aucun élément factuel ne venait corroborer. Le Vice-président employeur souligne que des déclarations convergentes, faites indépendamment par chacun des membres de l'équipe, mais aussi à titre collectif, ne sauraient être considérées comme purement subjectives et méritent au moins d'être relevées. Le groupe des employeurs prie donc l'évaluateur de bien vouloir réfléchir à cette question, en veillant à la prise en compte de l'ensemble des avis. L'orateur rappelle également qu'en 2015 les membres de l'équipe d'ACT/EMP ont mené, à titre individuel, plus d'activités que tout autre fonctionnaire du Centre, ce qui atteste clairement de leur charge de travail. Le fait que le rapport ne rende pas compte de cette situation constitue, aux yeux du groupe des employeurs, une omission délibérée et la marque d'un manque de professionnalisme. En outre, l'évaluateur semble ne pas avoir jugé utile d'approfondir ses recherches en consultant d'autres informateurs clés tels que d'autres départements du Centre chargés de la formation, ACT/EMP-Genève ou l'Organisation internationale des employeurs (OIE).
33. Le Vice-président employeur conclut en récapitulant les réalisations positives du Programme pour les activités des employeurs en dépit des ressources limitées à sa disposition. Il recommande en conséquence que la direction du Centre renforce les moyens existants par l'adjonction d'au moins deux membres à l'équipe. Il remercie le directeur de la formation pour les fonds qui ont déjà été alloués afin de permettre à l'équipe de dispenser un nouveau cours de formation en mai 2017, lequel contribuera à renforcer la pertinence du Programme.
34. *Le Vice-président travailleur* fait part de l'importance que son groupe attache à l'évaluation, et notamment à la confirmation ainsi obtenue de la pertinence et de l'efficacité des activités de formation. Il fait observer que l'évaluation aurait pu étudier de manière plus approfondie la contribution des activités de formation à la réalisation des grands objectifs de l'OIT et à la promotion du travail décent. En particulier, l'évaluateur aurait pu effectuer une meilleure analyse des liens entre les activités de formation et d'autres résultats pertinents de l'OIT – seuls les résultats 3 (socles de protection sociale), 5 (égalité), 6 (SST) et 9 (renforcement des

organisations d'employeurs) sont abordés dans le cadre de l'évaluation – ainsi que du degré de promotion et d'intégration des normes internationales du travail dans les activités d'apprentissage proposées par le Programme des activités pour les employeurs. L'orateur souligne la nécessité de mieux faire concorder à l'avenir la mise en place de nouveaux produits de formation avec les résultats et le plan stratégique de l'OIT.

35. L'orateur relève les résultats globalement positifs de l'évaluation. La question de la forte rotation du personnel parmi les anciens participants doit être examinée. L'orateur souligne le grand professionnalisme des collègues d'ACT/EMP et les félicite de leurs réalisations.
36. Le Vice-président travailleur cite pour finir une décision prise par le Conseil du Centre en 2015 visant à évaluer tour à tour les composantes transversales du plan stratégique. A ce sujet, le groupe des travailleurs souhaiterait que soit réalisée une évaluation de l'intégration et de la promotion des normes internationales du travail dans tous les programmes de formation du Centre, pour examen à la session du Conseil de 2017.
37. *Le Vice-président gouvernemental s'associe aux groupes des travailleurs et des employeurs pour saluer le rapport présenté et l'évaluation indépendante. Son groupe estime que les travaux doivent se poursuivre dans ce domaine. L'orateur attire notamment l'attention sur la fiabilité des données, en particulier la taille de l'échantillon ainsi que le taux de réponse de 46 pour cent, jugés insuffisants par le groupe gouvernemental. Il souhaiterait en outre obtenir de plus amples informations sur les secteurs couverts et la portée des activités. Le groupe sollicite par ailleurs des précisions sur le point 16 du document relatif à la forte rotation du personnel formé au Centre, notamment afin d'en élucider les raisons. Le Vice-président gouvernemental conclut en déclarant que le groupe est favorable à de nouvelles évaluations thématiques.*
38. *Le Conseil prend note du document et prie le Directeur du Centre de tenir compte des observations et des orientations qu'il a formulées dans le cadre du suivi.*

### III. Questions d'audit

(Troisième question à l'ordre du jour)

#### A. Etats financiers et rapport du Commissaire aux comptes pour l'exercice financier allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2015

#### B. Rapport de la réunion du bureau du Conseil (mai 2016)

39. *La Trésorière présente les deux documents<sup>4</sup>. Elle rappelle que les états financiers et le rapport du Commissaire aux comptes pour 2015 ont déjà été adoptés par le bureau du Conseil en mai 2016 et que, par conséquent, ils ne sont soumis qu'à titre informatif. Le rapport de la réunion du bureau du Conseil est également soumis à titre informatif. Un document portant sur la proposition d'utilisation de l'excédent 2015 a été présenté au bureau du Conseil à la suite de la réunion, et ce dernier a approuvé l'allocation de 50 pour cent de l'excédent 2015 à des travaux d'infrastructure urgents liés à la formation et à la sécurité du campus.*

<sup>4</sup> Documents [CC 79/3/1](#) et [CC 79/3/2](#).

40. *Le Vice-président travailleur, le Vice-président employeur et le Vice-président gouvernemental* prennent note du rapport.
41. *Le Conseil délègue à son bureau le pouvoir d'adopter les états financiers 2016 à l'occasion d'une réunion qui se tiendra en mai 2017.*

### C. Proposition d'utilisation du solde de l'excédent 2015

42. *La Trésorière* présente le document <sup>5</sup>. Le bureau du Conseil a déjà approuvé l'allocation de 50 pour cent de l'excédent 2015 à des travaux d'infrastructure urgents liés à la formation et à la sécurité du campus, mais n'a pas trouvé d'accord sur la répartition proposée du solde entre les programmes de formation du Centre. Par conséquent, le Directeur soumet désormais au Conseil une proposition d'allocation de 346 750 euros provenant de l'excédent 2015 aux programmes d'activités pour les employeurs et les travailleurs, ainsi que l'allocation des 346 750 euros restants de cet excédent aux autres programmes de formation du Centre. Cette proposition permet de reconnaître le statut particulier des programmes des activités pour les employeurs et les travailleurs, tout en veillant à ce que les activités de formation du Centre reflètent aussi les autres aspects de l'Agenda du travail décent de l'OIT.
43. *Le Vice-président employeur* indique que, de fait, au moins 50 pour cent du solde de l'excédent 2015 devrait servir au financement d'activités de formation spécialement conçues pour les employeurs et les travailleurs. La même formule devrait être retenue pour l'utilisation des excédents futurs.
44. *Le Vice-président travailleur* indique que 50 pour cent du solde de l'excédent devrait être alloué aux activités pour les employeurs et les travailleurs; quant aux 50 pour cent restants, ils pourraient être alloués aux autres programmes de formation. Il répète cependant qu'à l'avenir l'excédent ne devrait plus être utilisé aux fins d'entretien de bâtiments et qu'il devrait être réparti conformément aux accords antérieurs sur le sujet. En outre, il réaffirme que le soutien apporté aux programmes des activités pour les travailleurs et les employeurs doit être pérennisé, indépendamment de la question de l'utilisation de l'excédent.
45. *Le Vice-président gouvernemental* propose un amendement au paragraphe appelant une décision.
46. *Le Vice-président travailleur* souhaite que ces fonds soient utilisés dans les meilleurs délais et insiste pour qu'une solution appropriée soit trouvée.
47. Après que les trois groupes se sont consultés, le Conseil est convenu d'apporter les modifications suivantes au paragraphe 5: **«Le Conseil est invité à approuver l'allocation d'une somme de 346 750 euros provenant de l'excédent 2015 aux programmes des activités pour les employeurs et les travailleurs, ainsi que l'allocation d'une somme de 346 750 euros, provenant elle aussi de l'excédent 2015, aux autres programmes de formation du Centre, afin de renforcer la participation des mandants de l'OIT, en particulier celle des mandants dont le taux de participation est faible, et conformément aux priorités stratégiques de l'OIT.»**
48. *Le Conseil adopte la version amendée du document.*

<sup>5</sup> Document [CC 79/3/3](#).

**D. Plan de l'audit pour 2016**

49. *Le représentant du Commissaire aux comptes, M. Martin*, présente le plan <sup>6</sup> et souligne les objectifs fixés et l'approche adoptée en matière d'audit. L'audit vise à émettre une opinion indépendante au sujet des états financiers du Centre et à formuler des observations concernant son administration et sa gestion afin de recenser les possibilités d'amélioration et de proposer des recommandations à valeur ajoutée. L'approche adoptée est fondée sur les risques.
50. *Le Vice-président employeur* prie instamment la direction du Centre de ne pas privilégier l'audit externe par rapport aux recommandations émises par le Bureau de l'audit interne et du contrôle.
51. *Le Vice-président travailleur* prend note du plan, et *le Vice-président gouvernemental* n'a aucun commentaire à faire.
52. *Le Conseil* prend note du document.

**E. Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée au 31 décembre 2015****F. Suivi des recommandations du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée au 31 décembre 2015**

53. *Le représentant du Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO), M. Woess*, présente le rapport d'audit pour l'exercice financier allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2015. L'audit s'est effectué selon une approche anticipative visant à améliorer l'efficacité, l'efficacités et la rentabilité des activités du Centre. En 2015, l'IAO a réalisé deux audits, à savoir un audit sur la passation de marchés et un autre sur les services fournis par l'unité Conception et production multimédias (MDP). L'IAO fait remarquer que, bien que les dérogations concernant la passation de marchés demandées entre août 2011 et novembre 2014 aient été accordées conformément aux règles du Centre, le manque de temps pour suivre la procédure d'adjudication normale n'a pas été considéré comme un motif raisonnable pour l'approbation des dérogations. Par conséquent, l'IAO suggère que le Centre mette en œuvre une meilleure planification de ses activités de passation de marchés. Un autre point mentionné concerne Oracle, dont l'actualisation a été suggérée pour accroître son efficacité. L'IAO indique également que les membres du personnel ne disposent d'aucun manuel relatif à la passation de marchés qu'ils puissent consulter afin de respecter le principe d'optimisation des ressources. En ce qui concerne les publications, l'IAO constate que le Centre n'a jamais réalisé d'analyse coûts-avantages afin d'évaluer les avantages du maintien intégral ou partiel de tous les services de publication fournis par MDP.
54. *Le Vice-président employeur* se félicite de l'esprit de collaboration dont témoigne la direction du Centre à l'égard de l'IAO. Selon lui, le Centre pourrait utiliser davantage le système Oracle afin d'être plus efficace sur le plan des coûts et d'écourter certaines procédures particulièrement laborieuses. Il répète que son groupe demande depuis longtemps la rédaction d'un manuel portant sur la passation de marchés. Il est favorable à l'idée de la réalisation d'une analyse coûts-avantages indépendante de MDP.

<sup>6</sup> Document [CC 79/3/4](#).

55. *Le Vice-président travailleur* félicite le Directeur d'avoir mené à bien la mise en œuvre des recommandations et compte sur le règlement prochain de toutes les questions en suspens.
56. *Le Vice-président gouvernemental* déclare que les points 8 (manuel sur la passation de marchés), 9 (utilisation des dérogations), 10 (mandat et composition du Comité d'approbation des contrats) et 14 (prévisions annuelles détaillées des recettes par client établies par MDP) doivent être traités attentivement et sans délai. Il demande également que des informations plus à jour soient fournies à cet égard.
57. *La Trésorière* fournit au Conseil des informations à jour concernant les recommandations en suspens. Elle partage l'opinion du Vice-président employeur quant au fait que le projet d'automatisation concernant le système Oracle pourrait permettre un gain de temps. Elle ajoute que ce projet implique également qu'un manuel sur la passation de marchés soit rédigé. En ce qui concerne les recommandations 9 (plan de continuité des activités) et 11 (équipe d'intervention rapide), les travaux relatifs à leur mise en œuvre devraient être terminés d'ici à la fin de l'année. S'agissant du recouvrement des sommes à recevoir, les sommes dues depuis quatre-vingt-dix jours ou plus font l'objet d'une surveillance et d'un suivi réguliers. Les dérogations ne sont plus approuvées lorsque la raison invoquée est le manque de temps. Un consultant externe a été recruté et débutera bientôt une évaluation indépendante de l'efficacité de MDP par rapport au coût.
58. *Le Conseil prend note du document et demande au Directeur du Centre de tenir compte des observations et des orientations qu'il a formulées dans le cadre du suivi.*

#### **IV. Questions de personnel** (Quatrième question à l'ordre du jour)

##### **A. Rapport de la Commission de la fonction publique internationale**

59. *Le chef des services des ressources humaines, M. Zefola*, présente le document <sup>7</sup>, qui rend compte des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et demande d'autoriser le Directeur d'y donner effet et de prendre note des éventuels amendements au Statut du personnel qu'elles impliquent. Le document résume également les dispositions de la résolution <sup>8</sup> adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en décembre 2015 relative à un ensemble révisé de prestations pour les fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures.
60. *Le Vice-président travailleur* souhaite connaître l'ampleur de toute incidence financière ainsi que le montant que le Centre serait tenu d'assumer si les recommandations étaient pleinement mises en œuvre. Il demande aussi que les amendements soient approuvés sans préjudice des droits acquis des fonctionnaires.
61. *Le Vice-président employeur et le Vice-président gouvernemental* n'ont pas d'observations particulières à formuler.

<sup>7</sup> Document [CC 79/4/1](#).

<sup>8</sup> Résolution [A/RES/70/244](#).

**62. Le Conseil:**

- a) *accepte les recommandations de la CFPI, sujettes à l'approbation par l'Assemblée générale des Nations Unies, sur les points suivants:*
  - i) *augmentation de 1,02 pour cent des traitements de base minima à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, selon la méthode «ni gain ni perte»;*
  - ii) *augmentation subséquente des versements à la cessation de service;*
- b) *approuve les amendements au Statut du personnel tels que présentés à l'annexe A.*

**B. Convention concernant le personnel engagé en vertu d'un contrat à durée déterminée lié à des activités de formation spécifiques constituant un programme cohérent**

- 63.** *Le chef des services des ressources humaines présente le document <sup>9</sup>, qui reprend les principaux points de l'accord trouvé, en réponse à la demande répétée du Conseil et à la suite d'un long processus de négociation et de consultation avec le Syndicat du personnel, sur la situation du personnel employé en vertu d'un contrat sur projet en liaison avec un programme cohérent d'activités de formation spécifiques.*
- 64.** *Le Vice-président travailleur se félicite de l'accord trouvé et demande au Directeur de tenir le bureau du Conseil au courant des progrès de sa mise en œuvre.*
- 65.** *Le Vice-président employeur et le Vice-président gouvernemental souscrivent au document.*
- 66.** *Le Conseil approuve le point appelant une décision qui figure dans le paragraphe 7.*

**V. Questions administratives  
(Cinquième question à l'ordre du jour)**

- 67.** *Le Directeur adjoint présente le document <sup>10</sup>.*
- 68.** *Le Vice-président travailleur félicite la direction du Centre et le personnel concerné pour les activités récentes de rénovation et d'amélioration des installations du Centre.*
- 69.** *Le Vice-président employeur n'a pas d'observations particulières à formuler.*
- 70.** *Le Vice-président gouvernemental se félicite des efforts déployés par la direction pour moderniser les installations du campus en vue d'assurer les niveaux de santé, de sécurité et de sûreté les plus élevés. Il se déclare également satisfait des réalisations accomplies sur le plan de la sensibilisation aux questions écologiques et de la durabilité environnementale.*
- 71.** *Le Conseil du Centre prend note du document.*

<sup>9</sup> Document [CC 79/4/2](#).

<sup>10</sup> Document [CC 79/5](#).

## **VI. Rapports du Comité de la formation syndicale et du Comité sur les activités de formation pour les employeurs** (Sixième question à l'ordre du jour)

72. *Le Vice-président travailleur* félicite le personnel d'ACTRAV-Turin pour son ardeur au travail et son dévouement.
73. *Le Vice-président employeur* réitère la demande de son groupe que deux personnes supplémentaires au minimum soient recrutées pour le Programme des activités pour les employeurs.
74. *Le Vice-président gouvernemental* n'a pas d'observations particulières à formuler.
75. *Le Conseil du Centre prend note du document* <sup>11</sup>.

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

76. *Le Président* propose que la 80<sup>e</sup> session du Conseil du Centre se tienne juste avant la 331<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du BIT, qui doit avoir lieu à Genève du 26 octobre au 9 novembre 2017. Par conséquent, le Conseil du Centre tiendra sa 80<sup>e</sup> session les 26 et 27 octobre 2017.
77. *Le Conseil du Centre approuve la proposition du Président.*

## **VIII. Autres questions**

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

78. *Le Président* informe les membres du Conseil que le rapport de la 79<sup>e</sup> session du Conseil sera examiné dans le cadre de la Section institutionnelle de la 328<sup>e</sup> session du Conseil d'administration. Pour faciliter la préparation du rapport et l'établissement de sa version définitive, le Président propose au Conseil de déléguer aux membres du bureau le soin d'approuver le projet de rapport.
79. *Le Conseil approuve la proposition du Président.*

## **IX. Clôture de la session**

80. *Le Président* remercie les participants de leur contribution et déclare close la 79<sup>e</sup> session du Conseil du Centre.

Turin, le 31 octobre 2016

<sup>11</sup> Document [CC79/6](#).



## Annexe

### **Déclaration du représentant du Syndicat du personnel au Conseil du Centre** (27 octobre 2016)

Monsieur le Directeur général, membres distingués du Conseil, chers collègues,  
Mesdames et Messieurs,

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

Vous vous souvenez sans doute tous de l'excellent discours de mon prédécesseur l'année dernière. Nous n'avons pas l'intention de répéter aujourd'hui ce qui a été dit il y a un an, mais la plupart de nos observations restent d'actualité.

Cette année, nous avons vu des progrès dans l'institutionnalisation de la négociation collective en tant que droit fondamental des travailleurs du Centre. Le dialogue avec la direction est plus continu, et nous avons conclu un important accord sur les conditions d'emploi du personnel en possession d'un contrat précaire; un accord qui ne répond pas à toutes nos attentes, mais qui représente néanmoins une première étape dans la bonne direction et montre la possibilité concrète et réelle d'améliorer la qualité de l'environnement de travail et de répondre aux ambitions du personnel du Centre quand la direction et le Comité du Syndicat collaborent de manière responsable et constructive.

Certes, nous ne sommes pas parvenus à faire appliquer le principe d'égalité et de non-discrimination dans toutes ses dimensions, et nous déplorons des situations qui auraient résulté dans un contexte national sur le dépôt de plaintes auprès des organes de contrôle de l'OIT pour violation du droit fondamental à l'égalité de traitement des travailleurs qui, ayant pourtant fait l'objet d'évaluations positives pendant des années – parfois même depuis plus de dix ans –, ne se sont pas vu accorder la sécurité de l'emploi qu'ils méritaient. Nous déplorons également des signes de la volonté manifeste d'ingérence de certains membres de la direction dans la composition de l'organe de représentation des travailleurs.

La discrimination entre les travailleurs en fonction du type de contrat reste malheureusement une réalité au Centre.

Cela crée une contradiction intolérable entre ce que l'OIT cherche à promouvoir dans ses Etats Membres à travers la promotion, la mise en œuvre et l'application des normes internationales du travail et la pratique quotidienne dans la gestion des ressources humaines du Centre.

Le sceau de l'OIT qui accompagne le logo et le sigle du Centre est un honneur qui doit se gagner par l'exemple et par le strict respect des normes internationales du travail.

Il est impensable qu'il existe au Centre des relations d'emploi déguisées, et il est inacceptable que des contrats de collaboration extérieure cachent d'obscures relations de travail dépendant. On rencontre au Centre des travailleurs qui n'ont pas de contrat d'emploi, ce qui les empêche de jouir des droits les plus élémentaires en matière de santé ou de retraite; bref, il existe des relations de travail qui réunissent les éléments de preuve cités par la norme internationale correspondante, mais qui ne sont pas considérées comme telles, limitant ainsi les droits fondamentaux de ces travailleurs et constituant une violation manifeste des principes et droits promus par l'OIT.

Comparez donc la réduction du nombre de fonctionnaires avec l'évolution du nombre de participants et les dépenses dérivant des contrats de collaboration extérieure!

Affrontons ces déficits de travail décent au Centre avec courage et détermination! Apportons la démocratie et le respect des droits de l'homme et des normes internationales du travail à notre bien-aimé Centre international de formation de l'OIT:

- à travers l'égalité des droits pour tous les travailleurs du Centre;
- et par le biais, par exemple, de la participation et de la collaboration des travailleurs du Centre et de leurs représentants dans des moments aussi importants que la «rationalisation» des procédures, en sauvant ce qui a été jusqu'ici un processus raté à cause d'une direction autoritaire et sourde aux idées et propositions des travailleurs. A cet égard, nous nous réjouissons de l'introduction d'un flux de travail plus efficace grâce à la mise en œuvre du «guichet unique»; c'est là un exemple concret d'effort collectif qui implique la pleine consultation de l'ensemble du personnel concerné.

Nous nous approchons du centenaire de l'OIT. D'ici là, le Centre doit devenir un exemple d'organisation respectueuse de toutes les normes internationales du travail, sans exception, et prouver que «oui, nous pouvons le faire».

En tant que représentants des travailleurs du Centre international de formation de l'OIT de Turin, nous vous garantissons l'engagement de tous à y arriver et demandons le soutien explicite des membres de ce Conseil, en guise de garantie de cet engagement, à la création d'un comité de suivi tripartite qui pourrait compter à coup sûr sur la collaboration du Syndicat du personnel et, nous l'espérons, également de la direction.

Nous espérons que cette proposition sera entendue et consignée dans les conclusions de ce Conseil.

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