



## Conseil d'administration

334<sup>e</sup> session, Genève, 25 octobre-8 novembre 2018

GB.334/INS/11

Section institutionnelle

INS

Date: 8 novembre 2018

Original: anglais et français

ONZIÈME QUESTION A L'ORDRE DU JOUR

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

#### Rapport de la 81<sup>e</sup> session du Conseil du Centre (Turin, 25-26 octobre 2018)

1. La 81<sup>e</sup> session du Conseil du Centre international de formation de l'OIT s'est tenue à Turin les 25 et 26 octobre 2018.
2. Le rapport de la session du Conseil est soumis à la Section institutionnelle du Conseil d'administration, conformément aux décisions que celui-ci a prises 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 session en souhaitant la bienvenue aux membres du Conseil.
4. *Le représentant du gouvernement de l'Italie, M. Nunziata*, réaffirme que l'Italie et le ministère des Affaires étrangères et de la Coopération internationale continuent de soutenir le Centre international de formation de l'OIT, Turin (le Centre) et ses activités de formation, notamment les excellents résultats de la Turin School of Development, et relève que le Centre est devenu, au fil des ans, un partenaire essentiel. La contribution annuelle *ex lege* d'un montant de 7,85 millions d'euros et la contribution volontaire, qui s'élève à 1,6 million d'euros, illustrent le soutien financier apporté par l'Italie au Centre. L'orateur appelle à une plus grande synergie entre l'OIT et le Centre de Turin. Il recommande instamment au Centre de poursuivre ses efforts de maîtrise des coûts, en particulier en ce qui concerne les dépenses de personnel. Enfin, il souligne l'importance d'une collaboration renforcée avec les institutions donatrices afin de trouver de nouvelles sources de financement, et il invite le Centre à mettre davantage l'accent sur le renforcement des capacités des petites et moyennes

entreprises (PME) dans les pays en développement ainsi que sur les politiques migratoires, y compris dans le cadre du nouveau programme sur la formation des migrants de retour.

5. *La représentante de la région Piémont, M<sup>me</sup> Scalisi*, confirme une nouvelle fois l'importance du rôle joué par le Centre en tant qu'élément du système de formation des Nations Unies présent sur le territoire. Elle souligne les possibilités de partenariat entre le Centre et les entités régionales. Elle réaffirme la volonté de travailler à l'avenir avec le Centre sur des projets communs conformes à l'axe suivi par la région en matière de coopération internationale.
6. *Le représentant de l'Unione Industriale Torino, M. Rosi*, remercie la direction du Centre de son excellent esprit de coopération. Il fait part de l'intérêt constant que l'Unione Industriale porte à une collaboration étroite avec le Centre, car les deux institutions poursuivent les mêmes objectifs que sont le développement des compétences, le progrès social et la croissance économique.
7. *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 réaffirme l'importance du rôle stratégique que joue le Centre de Turin dans l'ensemble des activités de l'OIT et prend note avec satisfaction de l'amélioration des synergies entre les opérations de l'OIT dans leur ensemble et les activités du Centre, insistant aussi sur le fait qu'il convient de déployer plus d'efforts à l'avenir pour tirer parti des progrès accomplis, à mesure que l'OIT s'achemine vers son centenaire. L'orateur souligne que l'objectif commun est de continuer à soutenir le Centre en tant que ressource importante de formation et d'apprentissage pour les mandants tripartites de l'OIT, dont le niveau de participation est un indicateur pertinent de la réalisation de cette fonction. Il met également en relief le potentiel extraordinaire du Centre, qui pourrait devenir une ressource de plus en plus importante pour le système des Nations Unies, notamment dans le contexte de la réforme en cours.
8. Passant à l'ordre du jour, le Président félicite le Centre des très bons résultats obtenus pour les nombreux indicateurs de performance clés présentés dans le rapport d'exécution pour 2016-17 sur la base des statistiques établies récemment pour les neuf premiers mois de 2018. Il décrit quelques indicateurs, en particulier le nombre élevé de participants aux activités d'apprentissage en présentiel et d'enseignement à distance (par exemple, plus de 20 100 participants pour les activités d'apprentissage en présentiel et plus de 8 600 participants pour les activités d'enseignement à distance). Il relève avec satisfaction que plus de 44 pour cent des participants aux activités combinées sont des femmes et que plus de 40 pour cent des participants représentent les mandants tripartites de l'OIT. Il se félicite également des bons résultats obtenus dans la diversification des sources de financement.
9. Le Président prend note avec satisfaction de l'amélioration de la collaboration entre le Département du développement des ressources humaines du BIT et le Centre de Turin en ce qui concerne la mise en œuvre des programmes de formation et de perfectionnement destinés au personnel du BIT. Il indique que la mobilité accrue du personnel entre le BIT et le Centre est l'un des résultats concrets qui témoignent de cette évolution positive.
10. Le Président est convaincu que le Centre de Turin a une occasion extraordinaire de consolider encore son potentiel et le rôle qu'il joue dans le système des Nations Unies, en diversifiant son programme de formation et en mettant au point de nouvelles activités d'apprentissage, en particulier dans le contexte de la «revitalisation» du système des coordonnateurs résidents, qui est l'un des éléments de la réforme. Il relève que le Centre a déjà eu un engagement constructif avec le système des Nations Unies dans de nombreux domaines, par exemple dans celui de l'Initiative sur les nouvelles technologies, en développant le Plan d'action pour l'innovation.

11. Le Président félicite le Centre pour les conclusions positives concernant l'évaluation indépendante des activités de formation et d'apprentissage dans le domaine thématique du dialogue social et du tripartisme.
12. Enfin, le Président souligne que la stabilité financière du Centre revêt une importance cruciale. A cet égard, il note avec satisfaction que le Centre a bénéficié d'une gestion saine au cours des deux années passées. Il souligne qu'un soutien continu des autorités locales est nécessaire pour entretenir l'infrastructure du Centre en veillant à ce que les mesures de sécurité et de santé requises soient en place, sans négliger de poursuivre les efforts d'«écologisation» du campus. Il conclut en saluant les excellents travaux réalisés par le Centre.

## B. Adoption de l'ordre du jour

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

## C. Election des Vice-présidents du Conseil pour la période 2018-2020

14. *Le Président* informe le Conseil que, en raison de la démission de M<sup>me</sup> Daniela Gutierrez, le groupe gouvernemental devra désigner un nouveau porte-parole.
15. *Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran*, s'exprimant au nom du groupe, désigne M<sup>me</sup> Estefanía Porta, de l'Argentine, comme la nouvelle porte-parole.
16. *Le Président* félicite M<sup>me</sup> Porta de sa nomination.
17. *M<sup>me</sup> Porta* remercie le Président et le Directeur du Centre ainsi que le Directeur adjoint et tous les membres du Conseil et se dit honorée de son élection à cette nouvelle fonction. Elle veillera à ce qu'une collaboration et un soutien pleins et entiers soient apportés pendant la réunion du Conseil. Elle souligne que le groupe gouvernemental a analysé tous les documents du Conseil et que ses points de vue seront présentés le moment venu.

## I. Rapport d'exécution pour 2016-17

### Statistiques sur la formation mises à jour pour 2018 (Première question à l'ordre du jour)

18. *Le Directeur du Centre, M. Liu*, présente les documents<sup>2</sup>. Les résultats figurant dans le rapport témoignent de la bonne performance du Centre lors de la période biennale 2016-17 et de la viabilité de ses activités.
19. En ce qui concerne l'incidence des activités de formation et d'apprentissage réalisées par le Centre, le Directeur indique que les participants ont une fois encore été très satisfaits des services de formation offerts, auxquels ils ont attribué une note moyenne de 4,48 – sur une échelle de 1 à 5 dans laquelle la note 5 correspond à des services d'excellente qualité. Les

<sup>1</sup> Document [CC 81](#).

<sup>2</sup> Documents [CC 81/1](#) et [CC 81/1\(Add.\)](#)

évaluations ont montré que 82 pour cent des participants avaient acquis de nouvelles connaissances dans le cadre de leur formation. Il est en outre ressorti d'une évaluation externe demandée par le Centre que plus de 75 pour cent des participants avaient par la suite mis ces connaissances en application.

20. Pour ce qui est de la concordance avec le plan stratégique de l'OIT, le Directeur note que 60 pour cent des activités du Centre ont été conçues et menées à bien en collaboration avec les départements et les bureaux extérieurs de l'Organisation, et que plus de 90 pour cent de l'ensemble des activités de formation de groupe avaient un lien thématique avec les dix résultats stratégiques et les trois résultats facilitateurs du programme et budget pour 2016-17. Tout au long de la période biennale, le Centre a contribué à l'exécution du plan stratégique de l'OIT en organisant des ateliers et des activités de partage des connaissances se rapportant à l'Initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail ainsi que des activités en ligne relatives au programme phare de l'OIT «Des emplois au service de la paix et de la résilience» et aux initiatives sur les femmes au travail et sur l'avenir du travail. Le Centre a en outre contribué à des activités de perfectionnement du personnel du BIT.
21. Au cours de la période biennale 2016-17, le Centre a nettement étendu l'utilisation de son campus électronique pour les besoins d'activités de formation mixtes et d'activités d'apprentissage à distance. Il a également élargi sa palette de services d'appui au renforcement des capacités institutionnelles, créé un volet «innovation» et mis en place une modalité de financement spécifique pour promouvoir, au sein de l'institution, l'expérimentation de nouvelles méthodes d'apprentissage et la conception de nouveaux produits. Il a aussi créé un nouveau master en relations professionnelles et relations d'emploi à la Turin School of Development, au sein de laquelle il a mis en place un pôle de recherche, en coopération avec le BIT et plusieurs universités, en vue de renforcer la renommée internationale de l'établissement.
22. Pour ce qui est des résultats financiers, le Centre a atteint la cible fixée concernant les recettes et dégagé un excédent budgétaire net de 1 764 000 euros, qui est réinvesti dans les activités de formation et les innovations futures. Ces résultats ont été rendus possibles par les contributions versées par l'OIT, le gouvernement de l'Italie et d'autres Etats Membres, ainsi que par le développement des partenariats.
23. Le Commissaire aux comptes a formulé un avis sans réserve sur la conformité des états financiers du Centre avec les normes comptables internationales pour le secteur public (normes IPSAS). La cible fixée au titre de l'indicateur 4.5 concernant la mise en œuvre des recommandations prioritaires de l'audit interne a été dépassée, le Centre étant parvenu à un taux de mise en œuvre de 78 pour cent pour les recommandations en question.
24. En ce qui concerne ses services internes, le Centre a continué de s'employer activement à rationaliser ses processus opérationnels et ses procédures administratives. La cible fixée à cet égard – rationalisation de six processus et procédures – a été atteinte. L'efficacité du cadre de gouvernance des technologies de l'information du Centre a été confirmée par le renouvellement de la certification ISO27001, et le portail consacré à la formation et au perfectionnement du personnel est totalement opérationnel. A l'issue de l'évaluation indépendante des risques liés à la sécurité et à la santé au travail (SST) qui a été effectuée, il a été élaboré un plan d'action qui sera intégré dans le système de gestion de la SST du Centre. Le Centre a continué de rénover les locaux du campus et a conservé le drapeau vert que lui avait décerné la Fondation pour l'éducation à l'environnement.
25. Pour ce qui est de la qualité des services fournis et de leur incidence, le Directeur indique que le taux de satisfaction des participants aux activités de formation du Centre a dépassé la cible fixée. Les évaluations réalisées à l'issue des formations ont montré que plus de huit participants sur dix avaient acquis de nouvelles connaissances. En particulier, plus de

75 pour cent de l'ensemble des participants aux activités de formation en présentiel qui ont été interrogés dans le cadre de l'évaluation externe effectuée annuellement ont été en mesure de donner des exemples concrets de la manière dont ils avaient mis en pratique ces connaissances dans le courant de l'année suivant leur formation.

26. Au sujet de la performance financière, le Directeur dit que le Centre s'est sensiblement rapproché des cibles fixées concernant, d'une part, les recettes provenant des activités de formation et des publications et, d'autre part, la poursuite de la diversification de ses sources de financement au moyen d'appels d'offres. Ainsi, la stabilité et la prévisibilité des flux de recettes devraient s'améliorer en 2019.
27. Pour ce qui est du résultat relatif à l'allègement de l'architecture des coûts, le Directeur indique que le Centre continue de s'efforcer de rationaliser ses processus opérationnels et ses procédures administratives, conformément aux recommandations issues des audits interne et externe, et de surveiller de près ses dépenses fixes et ses frais généraux afin de les maintenir au plus bas niveau possible.
28. Le Centre a continué d'investir dans les activités de perfectionnement du personnel en vue d'améliorer les compétences des fonctionnaires et de favoriser leur progression professionnelle, toutes catégories confondues. A cette fin, il s'est attaché plus particulièrement à mettre en place des parcours d'apprentissage spécialisés et structurés afin de renforcer les capacités en matière de gestion et d'encadrement et de promouvoir la certification professionnelle des services de facilitation de l'apprentissage. En septembre 2018, le Centre a remis deux prix du travail d'équipe et deux prix de l'innovation pour des contributions individuelles.
29. Entre autres perspectives encourageantes, le Directeur insiste sur les résultats obtenus par le Centre au regard des trois éléments transversaux déterminants de son cadre stratégique. Pour 2018, le Centre a, à ce jour, élaboré et mis en œuvre un plan d'action visant à promouvoir, à l'échelle de l'institution, l'égalité de genre et la diversité; il a aussi créé un conseil consultatif de haut niveau chargé des questions relatives à l'égalité de genre et à la diversité et célébré une «Journée de la diversité». Les indicateurs relatifs à la proportion de femmes et à celle de ressortissants de pays non européens parmi les fonctionnaires de la catégorie des services organiques ont dépassé les cibles fixées pour la période biennale. Un plan d'action visant à promouvoir à l'échelle du Centre une culture de l'apprentissage et de l'innovation a été lancé à l'occasion de la célébration de la première «Journée de l'innovation», affirmant la place de l'établissement en tant que pôle international d'apprentissage et d'innovation concernant l'avenir du travail. Un troisième plan d'action visant à promouvoir le dialogue social, le tripartisme et les normes internationales du travail est en cours d'élaboration.
30. Enfin, le Directeur réaffirme l'engagement pris par la direction de garantir le respect des normes les plus élevées en matière de sécurité et de santé sur le campus. Un plan d'action tenant compte des prescriptions minimales en matière de sécurité et de santé énoncées dans la législation italienne et la législation européenne applicables a été élaboré à l'issue de l'audit relatif à la SST effectué en 2017, et des travaux de mise aux normes de très grande ampleur ont déjà été réalisés en conséquence. La direction a engagé des discussions avec la ville de Turin en vue d'obtenir les fonds nécessaires à l'exécution du plan d'action.
31. *La Vice-présidente travailleuse, M<sup>me</sup> Cappuccio*, remercie le Directeur et le personnel du Centre pour leur travail et les résultats remarquables obtenus au cours des deux dernières années. Le groupe des travailleurs note avec satisfaction que les participants aux activités de formation en présentiel ont été nombreux, tout en reconnaissant que l'apprentissage à distance est un complément essentiel de ces activités. Cela étant, il souhaiterait que les efforts portent davantage sur la promotion des activités d'apprentissage mixtes. Il prend note avec intérêt des données sur la participation ventilées par mandant qui ont été fournies.

32. Pour le groupe des travailleurs, il est essentiel de garantir la pérennité du programme des activités pour les travailleurs ainsi que la participation équitable des travailleurs aux académies mondiales et à d'autres programmes pilotés par le Centre, qui ne devrait pas être tributaire de la disponibilité de fonds excédentaires. Des ressources suffisantes provenant du budget ordinaire doivent impérativement être allouées au Centre si l'on veut pouvoir atteindre les cibles fixées concernant la participation des mandants. L'oratrice prend note de l'utilisation accrue qui a été faite du campus électronique pour les besoins des diverses activités de formation, mais réaffirme que l'apprentissage à distance devrait être un complément de la formation sur place. La recherche d'un juste équilibre entre ces deux modalités devrait être guidée par le souci d'améliorer les résultats des formations et de conserver sur le long terme le campus physique de même que des activités en présentiel aux niveaux national et régional. Il est regrettable que les activités de formation réalisées avec d'autres institutions de formation soient si peu nombreuses, et des propositions concernant les moyens d'améliorer la situation à cet égard seraient les bienvenues.
33. Le groupe des travailleurs se félicite des initiatives relatives à la coopération Sud-Sud qui ont été prises dans le cadre du programme du Centre pour le groupe des BRICS (Brésil, Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud), ainsi que des mesures mises en œuvre en faveur de la promotion du travail décent dans les pays fragiles, et il souhaiterait recevoir un complément d'information à leur sujet ainsi qu'en ce qui concerne les activités relatives à l'avenir du travail. L'oratrice note que le Centre joue un rôle important dans le perfectionnement du personnel et l'encourage vivement à poursuivre les consultations et la collaboration avec le syndicat du personnel. Elle reconnaît que le Fonds d'innovation est un moyen d'aligner les activités du Centre sur le programme d'action de l'OIT, en particulier en ce qui concerne l'avenir du travail. Elle attend avec intérêt les observations du directeur de la formation au sujet du rapport sur la reconnaissance des qualifications et des compétences acquises dans le cadre des formations dispensées au titre du Programme des activités pour les travailleurs du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV). Elle se réjouit du succès dont ont été couronnés tous les programmes techniques et salue les efforts consentis pour moderniser les locaux et améliorer les conditions générales d'accueil sur le campus.
34. Pour ce qui est du plan d'action sur les questions de genre et de diversité, l'oratrice souhaiterait avoir des précisions sur la participation des femmes en tant que personnes ressources ainsi que sur la prise en compte systématique des questions de genre dans l'ensemble des programmes de cours. Le groupe des travailleurs prend note des résultats obtenus au titre du pilier consacré aux finances et relève que l'excédent sera réinvesti dans des activités de formation futures, y compris les programmes destinés aux travailleurs et aux employeurs, compte tenu des consultations en cours entre les partenaires sociaux. L'oratrice dit en conclusion que la participation des travailleurs et des employeurs à l'ensemble des activités devrait être garantie quelle que soit la performance financière du Centre.
35. *Le Vice-président employeur, M. Kyriazis*, se réjouit que la direction ait opté pour une stratégie ouverte de communication avec les mandants dans le but d'aider le Centre à faire des progrès et à développer ses activités. Il souligne combien il importe de promouvoir la culture du tripartisme non seulement au BIT, mais aussi au Centre. Il espère que son groupe pourra se réunir à intervalles réguliers avec le groupe des travailleurs et la direction pour œuvrer avec eux dans ce sens.
36. Se référant au rapport d'exécution pour 2016-17, l'orateur se félicite que les services de formation fournis par le Centre aient donné satisfaction et que 75 pour cent des participants aient pu mettre en pratique les connaissances acquises dans ce cadre. Il rend hommage à la réussite impressionnante du Centre qui, bien que de taille relativement modeste, est parvenu à faire bénéficier un très grand nombre de participants de ses activités de formation et d'apprentissage, à la fois en présentiel et à distance. Le groupe des employeurs propose

qu'une communauté des anciens étudiants du Centre international de formation de l'OIT soit créée et qu'un espace soit réservé à ses membres sur le site Web du Centre pour leur permettre de communiquer et de partager leurs expériences. Le Centre pourrait les encourager à être ses «ambassadeurs» et à le faire connaître par le bouche à oreille et via les médias sociaux. Le groupe des employeurs relève également le nombre croissant de femmes parmi les participants et réaffirme son soutien à l'égalité de genre et à la diversité au travail.

37. L'orateur félicite le directeur de la formation pour les excellents résultats obtenus dans le cadre des programmes techniques au cours de la période considérée. Le groupe des employeurs convient que l'introduction d'un volet «innovation» est importante pour promouvoir l'expérimentation de nouvelles modalités d'apprentissage et la conception de nouveaux produits, et il souhaiterait en apprendre davantage sur ce volet et contribuer à sa mise en place. L'orateur remercie le Directeur d'avoir accéléré la procédure de recrutement afin de pourvoir un poste de la catégorie des services organiques au sein de l'équipe du Programme des activités pour les employeurs relevant du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP), qui en avait grandement besoin. Il exprime également sa gratitude au gouvernement de l'Italie pour la constance du soutien qu'il apporte au Centre.
38. L'orateur dit qu'il serait bon de mettre en place un cadre d'assurance qualité transversal chargé d'évaluer l'incidence des activités du Centre. Le groupe des employeurs encourage le Centre à adopter une stratégie de promotion ciblée ainsi qu'à tenir compte de la demande croissante de cours mixtes et à en tirer parti en allouant des ressources en conséquence, en temps opportun et de manière aussi efficiente que possible. Le Centre pourrait aussi faire une enquête auprès des Etats arabes afin de déterminer leurs besoins et de remédier à la faible participation de cette région à ses activités. En ce qui concerne l'avenir du travail, le groupe des employeurs propose que l'OIT, et par conséquent le Centre, prenne la tête des efforts faits à l'échelle mondiale pour développer les compétences et donne aux Etats Membres des orientations sur les politiques à mener dans ce domaine.
39. L'orateur remercie la direction d'avoir fourni des statistiques à jour sous une forme consolidée et simplifiée. Il relève toutefois que le taux de participation des représentants employeurs a été faible par rapport à celui des autres mandants et espère qu'il sera plus élevé lors de la période biennale suivante. Enfin, le groupe des employeurs se félicite de la progression des travaux relatifs à la nouvelle procédure d'examen des matériels de formation par les pairs.
40. *La Vice-présidente gouvernementale, M<sup>me</sup> Porta*, note que le Centre a atteint les cibles fixées et en a même dépassé un grand nombre. Elle se félicite des résultats positifs et encourageants présentés dans le rapport, qui vont dans le sens des activités de l'OIT. Elle encourage le Centre à étudier de nouveaux domaines de coopération avec d'autres institutions et propose qu'il développe ses activités aux niveaux régional et infrarégional et qu'il s'investisse davantage dans la coopération technique en Asie, en Afrique et en Amérique latine.
41. L'oratrice souligne également la nécessité de promouvoir la prise en compte des considérations de genre dans toutes les activités de formation. Elle insiste enfin sur le fait que le Centre doit adapter ses activités aux nouveaux défis que pose le monde du travail.
42. *Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran* prend note avec satisfaction des résultats obtenus au regard des différents indicateurs, qui montrent que les activités menées par le Centre au cours de la période biennale ont été fructueuses. Il est très encourageant que la grande majorité des participants aient acquis de nouvelles connaissances et les aient mises en pratique. Il y a également lieu de se féliciter que la cible fixée concernant le nombre de participants aux activités d'apprentissage à distance ait été largement dépassée. La contribution du Centre à l'Initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail gagnerait à être renforcée, de même que les efforts déployés pour mieux tenir compte des

besoins des régions aux fins de la réalisation des objectifs de formation relatifs aux initiatives du centenaire. L'orateur propose en outre que le Centre participe davantage à la coopération Sud-Sud et à la coopération triangulaire afin de répondre plus efficacement aux besoins des mandants en matière de formation. Les efforts déployés ces dernières années pour répondre à la demande des pays d'Asie et du Pacifique méritent d'être salués, mais il serait souhaitable que le Centre accorde une plus grande attention aux besoins de la région en matière de formation. Enfin, l'orateur réaffirme que son gouvernement souscrit aux activités du Centre et à la manière dont celui-ci s'emploie à réaliser ses objectifs.

43. *Le représentant du gouvernement de la Chine* prend note des bons résultats que le Centre a obtenus en ce qui concerne les piliers développement, finances et gestion. L'excellente qualité de ses activités de formation est attestée par le degré de satisfaction des participants. L'orateur se félicite de la manière dont le Centre contribue à l'exécution du plan stratégique de l'OIT ainsi que du rôle constructif qu'il joue dans le renforcement des réseaux nationaux de formation des Etats Membres. Il accueille avec satisfaction le réinvestissement de l'excédent budgétaire dans les activités de formation et les innovations futures et salue les progrès continus qui ont été faits dans le domaine de la gestion interne. Il insiste sur les liens de coopération qui unissent le gouvernement de la Chine et le Centre ainsi que sur l'appui apporté par son gouvernement au Centre dans le cadre du projet relatif à l'avenir du travail en Asie. La Chine continuera de soutenir les activités que mène le Centre en vue de renforcer les capacités des mandants et l'encourage à rester un laboratoire mondial d'innovation et d'expérimentation dans ce domaine, ainsi qu'à renforcer ses activités de formation dans le cadre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire et à diversifier davantage ses sources de financement pour garantir sa viabilité financière.
44. *Le Directeur* remercie les membres du Conseil et les porte-parole de leurs remarques positives concernant les résultats que le Centre a obtenus et les progrès qu'il a accomplis, ainsi que de leurs propositions relatives aux aspects à améliorer. Quels que soient les défis qui attendent le Centre, il constate avec un vif plaisir que ces observations sont encourageantes. Il remercie également les Etats Membres qui ont collaboré étroitement avec le Centre au cours de la période biennale considérée aux fins de l'organisation d'activités se rapportant à des domaines clés de l'Agenda du travail décent, et il prend note des attentes des mandants concernant le développement des activités de formation. Il invite le directeur de la formation à apporter des précisions sur les questions d'ordre technique.
45. *Le directeur de la formation, M. Klemmer*, confirme que, comme il ressort clairement du plan stratégique, la formation en présentiel s'inscrit au cœur des services fournis par le Centre, l'apprentissage à distance ayant seulement vocation à la compléter. Il est vrai que, d'après les statistiques relatives à la participation, l'apprentissage à distance se développe plus rapidement que les formations en présentiel, car les cours à distance sont plus modulables. Cela étant, au cours de la période biennale 2016-17, le Centre est parvenu à maintenir le taux de participation aux formations en présentiel qui, d'après les résultats des neuf premiers mois de 2018, pourrait augmenter de 10 pour cent en 2018 grâce au travail réalisé dans le cadre des programmes techniques, y compris ceux d'ACT/EMP et d'ACTRAV. Le directeur de la formation, notant que les mandants de l'OIT souhaitent que les services de formation bénéficient à un public plus large, réaffirme qu'il souscrit à cet objectif et s'emploiera à le réaliser. Il ajoute que, à en juger par les résultats des neuf premiers mois de 2018, le Centre a de bonnes chances d'atteindre les cibles fixées.
46. Le directeur de la formation relève que le Centre devrait s'efforcer d'améliorer la participation des mandants de l'OIT aux activités de formation organisées dans le cadre d'autres programmes techniques et qu'il réfléchit au cas par cas aux moyens à mettre en œuvre pour y parvenir. Le Centre pourrait par exemple mobiliser des ressources pour permettre aux représentants des travailleurs de participer à l'académie sur l'économie informelle qui sera organisée prochainement. En ce qui concerne la question, soulevée à



plusieurs reprises, du financement dans un contexte de restriction des ressources disponibles, l'orateur indique que le Centre s'est évertué à obtenir des ressources extrabudgétaires destinées à la coopération technique et qu'il est dans une certaine mesure parvenu à ses fins, comme cela est indiqué dans le rapport. Ont également contribué à ce succès les efforts soutenus qui ont été déployés dans le cadre des programmes techniques, notamment ceux d'ACT/EMP – tel que le projet Disney – et d'ACTRAV – par exemple le projet Skills 21. Les fonds récemment dégagés au titre du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) offriront au Centre une occasion supplémentaire de nouer des partenariats avec les bureaux extérieurs de l'OIT.

47. L'orateur prend note de la demande visant à ce que le Centre s'intègre davantage dans le milieu international de la formation en renforçant sa coopération avec d'autres établissements de formation. Si le rapport montre en effet que des progrès restent à faire dans ce domaine, le fait que de nombreuses activités du Centre soient organisées sur le campus pourrait être un obstacle à cet égard. Quoiqu'il en soit, le Centre s'emploie activement à progresser sur cette voie et réfléchit à une série d'activités de formation qui pourraient être mises en place dans le cadre de nouveaux partenariats avec des établissements locaux.
48. Pour ce qui est de la demande d'informations supplémentaires sur les activités du Centre dans les Etats fragiles et sur la coopération Sud-Sud, le directeur de la formation remercie le gouvernement de la Chine pour sa contribution, grâce à laquelle le Centre a pu promouvoir des partenariats Sud-Sud. Il remercie également le gouvernement du Japon, dont plusieurs experts ont été détachés au Centre. Ces exemples montrent que le Centre a besoin du soutien du Conseil pour mettre à profit ses compétences sur le terrain.
49. En ce qui concerne l'initiative sur l'avenir du travail, le directeur de la formation indique qu'une page spéciale a été créée sur le site Web du Centre, notamment pour donner des informations concernant les activités de formation et de partage des connaissances se rapportant à cette initiative. Il ajoute que le Centre prévoit d'organiser une université d'été sur l'avenir du travail en 2019, à l'occasion du centenaire de l'OIT, et il appelle l'attention sur l'ensemble d'outils prospectifs récemment mis au point par le Centre.
50. Pour ce qui est de la proposition relative à la création d'une communauté des anciens étudiants du Centre international de formation de l'OIT, le directeur de la formation examinera les moyens de réactiver le réseau existant, notamment au moyen des médias sociaux et numériques.
51. Enfin, en réponse à la remarque selon laquelle le Centre devrait poursuivre ses travaux en vue de la mise en place d'un système d'assurance qualité rigoureux qui permettrait de définir des normes de qualité uniformes applicables à toutes les activités de formation, le directeur de la formation signale que le Centre a justement entrepris de renforcer son système de gestion de la qualité. Pour conclure, il cite l'exemple du groupe d'assurance qualité chargé d'examiner les programmes de cours qui a récemment été créé et dont la mission consiste à s'assurer que les messages essentiels de l'OIT sont pleinement intégrés dans les activités de formation du Centre ainsi qu'à examiner les programmes de formation, de préférence avant leur lancement, afin d'en repérer les lacunes et d'y remédier dans toute la mesure possible.
52. *Le Conseil prend note des deux documents.*

## II. Evaluation indépendante des activités de formation et d'apprentissage dans le domaine thématique du dialogue social et du tripartisme (Deuxième question à l'ordre du jour)

53. *Le directeur de la formation* présente le document <sup>3</sup>. Les activités faisant l'objet de l'évaluation, au nombre de 16, ont été divisées en trois groupes. Le premier groupe était composé d'un échantillon d'activités liées spécifiquement au domaine thématique, l'objectif étant de déterminer si ces activités avaient contribué directement à promouvoir le dialogue social et le tripartisme dans le monde du travail (groupe 1). Les deuxième et troisième groupes comptaient deux échantillons d'activités liées à d'autres domaines thématiques menées pour l'un soit par le Programme des activités pour les travailleurs, soit par le Programme des activités pour les employeurs (groupe 2) et, pour l'autre, par d'autres programmes techniques du Centre (groupe 3). L'évaluation des activités du deuxième groupe visait à déterminer si le dialogue social et le tripartisme avaient été pris en compte en tant que préoccupation transversale. Le directeur de la formation précise que les activités composant les groupes 1 et 2 ont été sélectionnées par échantillonnage ciblé afin de garantir la couverture de tous les programmes phares du Centre liés au domaine thématique du dialogue social et du tripartisme, tandis que les activités du groupe 3 l'ont été par échantillonnage aléatoire afin d'éviter tout biais. Recherches documentaires, enquêtes auprès des participants, entretiens et études de cas ont été utilisés comme méthodes d'évaluation.
54. Il ressort des conclusions de l'évaluation que les participants aux activités ont estimé que le dialogue social et le tripartisme devaient être pleinement pris en compte et que les formations dispensées ont permis une plus grande compréhension et une meilleure application de ce principe. Les formations suivies ont globalement été considérées comme objectives et positives, et de nombreux exemples montrent qu'elles ont été mises à profit. Les activités ont clairement contribué au plan stratégique du Centre.
55. En ce qui concerne la validité de la conception de l'activité, le directeur de la formation indique que les participants ont dans leur très grande majorité demandé que le type d'échanges et la présentation d'exemples concrets dont ils ont bénéficié au cours des formations concernées soient plus fréquents. L'utilisation des ressources semble avoir été efficace. Ni le nombre de personnes ressources ni la qualité de leurs interventions n'ont fait débat, et les formations ont souvent mis à profit l'expérience des participants. Toutefois, bien que les modalités de gestion se soient révélées très efficaces pour les cours individuels, elles semblent ne pas avoir été optimales du fait de l'absence de structure référente spécifique pour l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme au sein du Bureau international du Travail.
56. En ce qui concerne les résultats, le directeur de la formation dit que les participants ont jugé que les activités de formation étaient pertinentes et satisfaisantes, ce dont témoignent les exemples concrets de mise en application dans leur quotidien professionnel des connaissances acquises pendant les cours.
57. En outre, le fait que le dialogue social et le tripartisme soient largement reconnus en tant que principes contribue grandement à assurer la pérennité des activités de formation. En ce qui concerne le dialogue social institutionnel, cette pérennité dépend toujours des ressources disponibles. Celles-ci devraient donc continuer à être affectées en priorité à la formation.

<sup>3</sup> Document [CC 81/2](#).

58. Le directeur de la formation présente ensuite les recommandations, dans lesquelles l'évaluateur a estimé que, pour enseigner le tripartisme, il fallait le pratiquer. A cet égard, le tripartisme devrait occuper une place centrale dans la conception des activités de formation, notamment dans le choix des personnes ressources. L'évaluateur a souligné qu'il fallait accorder une attention plus grande aux missions du gouvernement ayant trait au tripartisme et que les responsabilités relatives à l'objectif stratégique du travail décent devraient être examinées en tenant compte de l'absence de structure référente spécifique au sein du BIT. L'évaluateur a par ailleurs formulé d'autres recommandations concernant la portée du dialogue social, dans lesquelles il préconise d'envisager de nouvelles possibilités pour le Centre d'organiser des formations ouvertes et personnalisées. Des formations plus complètes devraient être proposées dans les régions, et il conviendrait de faire mieux connaître les exemples de réussite illustrant de façon concrète l'utilité du dialogue social. L'évaluateur a aussi recommandé de faire appel à des personnes ressources qui sont au fait des différences culturelles et de tenir compte de la liberté syndicale dans ses différentes phases de mise en œuvre et dans toutes ses dimensions.
59. Le directeur de la formation conclut en présentant la réponse de la direction aux recommandations. Il indique que le Centre a l'intention d'intensifier ses efforts pour mieux intégrer la promotion du dialogue social et du tripartisme dans l'ensemble de ses activités de formation et d'accroître la portée de ces activités pour les participants dont la mission est de faciliter le dialogue social ou suppose de le pratiquer. A cet égard, la direction a décidé de lancer un plan d'action à l'échelle du Centre en vue d'améliorer la promotion du dialogue social et du tripartisme au moyen de ses activités de formation; d'élaborer un outil d'autoévaluation du niveau de prise en compte du dialogue social et du tripartisme dans son portefeuille de formation; de mettre en place un mécanisme interne d'examen par les pairs des outils de formations utilisés dans les cours réguliers; et de faire réaliser des études de cas illustrant les bonnes pratiques locales en matière de dialogue social et de tripartisme. Enfin, le Centre encouragera le recours à la formation en matière de promotion du dialogue social et du tripartisme en mobilisant des ressources extrabudgétaires allouées à la coopération technique pour des projets de coopération pour le développement appuyés par le BIT; il renforcera les services consultatifs de développement des capacités qu'il fournit aux instituts de formation nationaux et régionaux chargés de promouvoir le dialogue social et le tripartisme, notamment par la prestation d'activités de formation en collaboration avec des personnes ressources au niveau local; enfin, il étudiera, en étroite collaboration avec l'Unité du dialogue social et du tripartisme du Département de la gouvernance et du tripartisme du BIT, la possibilité de créer un nouveau cours de formation sur le dialogue social transnational dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.
60. *La Vice-présidente travailleuse* prend note avec satisfaction de l'évaluation indépendante et remercie en particulier l'évaluateur pour son rapport complet et précis sur le domaine thématique concerné. Elle souligne la pertinence et l'efficacité des activités de formation et d'apprentissage relatives au dialogue social et au tripartisme organisées par le Centre. Le groupe des travailleurs souscrit aux recommandations de l'évaluateur et fait plusieurs remarques. Il insiste en particulier sur le point 14 des recommandations, formulé comme suit: «[l]e niveau élevé de reconnaissance du dialogue social et du tripartisme en tant que principe contribue largement à garantir la durabilité des activités de formation. En ce qui concerne le dialogue social institutionnel, sa durabilité dépend encore des ressources disponibles; la formation devrait continuer à être un bénéficiaire clé de ces ressources.» Le groupe des travailleurs convient que le tripartisme doit occuper une place centrale dans la conception des activités de formation, notamment dans le choix des personnes ressources.
61. En outre, la Vice-présidente travailleuse indique que son groupe reconnaît l'importance que revêt la participation des autorités nationales ou locales, en particulier dans les pays où le dialogue social n'est pas institutionnalisé. Elle souligne l'importance de la recommandation concernant la portée du dialogue social pour éviter que des initiatives de coopération ne

soient présentées à tort comme relevant du dialogue social. Pour ce qui est de la recommandation concernant les cas de réussite, il faudrait s'appuyer la plupart du temps sur des cas pratiques examinés dans le cadre du système de contrôle afin que les participants disposent d'informations concrètes, ainsi que sur la base de données NORMLEX actualisée. La prise en compte de l'égalité de genre, de la diversité hommes-femmes et de la diversité culturelle dans le choix des personnes ressources est essentielle pour la prestation de services de formation. La prise en considération des normes internationales du travail, en particulier la liberté syndicale, dans tous les programmes du Centre reste essentielle.

62. Le groupe des travailleurs relève avec satisfaction que la direction convient dans sa réponse que des efforts supplémentaires pourraient être déployés en vue d'intégrer le dialogue social et le tripartisme dans toutes les activités du Centre. Il signale que les études de cas illustrant les bonnes pratiques locales devraient être discutées avec les formateurs et les experts juridiques du BIT, en vue de tenir compte de leur pertinence pour chaque groupe de participants. L'oratrice se dit convaincue qu'il pourrait être intéressant d'organiser des cours tripartites portant sur des questions particulières relatives aux résultats stratégiques de l'OIT.
63. Enfin, la Vice-présidente travailleuse rappelle que le dialogue social et le tripartisme sont au cœur du mandat du Centre en tant qu'organe de formation de l'OIT. Tous les Membres doivent donc collaborer étroitement.
64. *Le Vice-président employeur* note la pertinence de toutes les recommandations formulées par l'évaluateur. Il serait intéressant de suivre leur mise en pratique au cours de la prochaine période biennale. L'orateur suggère d'examiner de temps à autre les recommandations antérieures. Concernant la sixième recommandation, le groupe des employeurs propose que soit créée une plate-forme pour recenser de façon systématique tous les cas de réussite et les bonnes pratiques. Cette plate-forme pourrait prendre la forme d'une base de données ou d'un répertoire, et les cas de réussite pourraient y être classés selon leur origine (par départements du Centre; mandants tripartites; listes de pays; sujets).
65. *La Vice-présidente gouvernementale* souligne la grande qualité du rapport, en particulier les réponses du Centre. Elle se dit notamment convaincue que la recommandation concernant le dialogue social transnational enrichira le débat qui aura lieu lors de l'événement organisé par le BIT en février 2019. Pour ce qui est des éventuelles activités de formation sur le dialogue social et le tripartisme, le groupe gouvernemental insiste sur le rôle important que pourrait jouer le Centre pour promouvoir le mandat et la nature tripartite uniques de l'OIT dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies, par exemple en formant les coordonnateurs résidents des Nations Unies.
66. En ce qui concerne la méthodologie de l'enquête, la Vice-présidente gouvernementale fait observer qu'il importe que l'échantillon soit représentatif et qu'il faut tenir compte des outils utilisés pour les évaluations et des échantillons constitués pour réaliser l'enquête. Il est également important d'adapter les méthodes et les systèmes de formation du Centre aux nouveaux défis posés par un monde du travail en constante évolution.
67. Enfin, l'oratrice encourage le Centre à poursuivre la promotion d'activités de formation qui facilitent l'échange de bonnes pratiques, en particulier dans les pays en développement et selon les besoins des pays et des acteurs participants.
68. *Le représentant du gouvernement de la Côte d'Ivoire* se réjouit de l'intérêt de plus en plus manifeste et certain pour le dialogue social et le tripartisme affiché par tous les Etats. Selon lui, l'évaluation faite des activités sur ces thèmes démontre réellement la volonté d'appropriation et de mise en pratique du dialogue social par tous les pays à travers leurs mandants tripartites.

69. *Le Conseil prend note du document.*

### **III. Rapports des réunions du bureau du Conseil (novembre 2017 et mai 2018)** (Troisième question à l'ordre du jour)

#### **A. Rapport de la réunion du bureau du Conseil** (6 novembre 2017)

70. *Le Conseil prend note du document*<sup>4</sup>.

#### **B. Rapport de la réunion du bureau du Conseil** (25 mai 2018)

71. *La Trésorière, M<sup>me</sup> Boulanger*, présente le document<sup>5</sup>. Le bureau du Conseil du Centre s'est réuni en mai 2018 et a adopté les états financiers et le rapport du Commissaire aux comptes pour l'exercice qui s'est achevé au 31 décembre 2017. Lors de cette réunion, il est également convenu que le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs examineraient plus avant l'affectation concrète de l'excédent budgétaire net de l'exercice 2016-17 en vue de déterminer comment ces fonds seraient répartis entre les deux groupes.

72. *La Vice-présidente travailleuse* se félicite de la contribution de la ville de Turin reçue en 2016 et note avec satisfaction que ces fonds sont utilisés pour moderniser le campus. A ce sujet, elle invite le Directeur à informer le Conseil des mesures que la direction du Centre a prises afin que les contributions financières soient versées sur une base plus régulière et à donner un aperçu du cadre financier destiné à renforcer la pérennité des programmes de formation d'ACTRAV et d'ACT/EMP et à éviter qu'ils ne dépendent d'un excédent variable et incertain.

73. *Le Vice-président employeur* remercie la direction du Centre d'avoir d'ores et déjà décidé d'utiliser une partie de l'excédent pour aider ACT/EMP-Turin à dispenser ses formations comme convenu et prévu. Il saisit la possibilité qui lui est donnée de s'adresser au Président en sa qualité de Directeur général du BIT au sujet de la note d'orientation dans laquelle le Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM) décrit les objectifs des projets financés par le Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) qui visent à renforcer la capacité des partenaires sociaux à participer au dialogue national relatif au Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD). Cela pourrait offrir aux programmes d'activités pour les employeurs et les travailleurs une excellente occasion de prendre part aux activités de renforcement des capacités appuyées par le BIT en rapport avec ces projets. Pour que le Centre soit identifié comme partenaire dans la première série de notes de synthèse, il faudrait sans doute assurer la liaison avec les experts employeurs sur le terrain, que ce soit au niveau des équipes d'appui technique du BIT au travail décent ou des bureaux régionaux. Le groupe des employeurs espère qu'ACT/EMP-Turin participera aux activités relatives au renforcement des capacités qui sont financées par le CSBO.

<sup>4</sup> Document [CC 81/3/1](#).

<sup>5</sup> Document [CC 81/3/2](#).

74. *Le groupe gouvernemental n'a pas d'observations particulières à formuler.*
75. *Le Directeur adjoint du Centre, M. Casale, assure au Conseil que des consultations régulières avec la ville de Turin ont bien lieu. L'analyse effectuée dans le cadre du plan d'action sur la sécurité et la santé au travail a montré que l'état général du campus est satisfaisant, même s'il est nécessaire de progresser dans la mise en oeuvre du plan d'action à moyen terme. De plus amples informations sur ce plan d'action seront présentées au Conseil à sa prochaine réunion.*
76. *Le Président remercie le Vice-président employeur de sa proposition et ne manquera pas d'en tenir compte.*
77. *Le Conseil prend note des deux documents.*
78. *Conformément à la pratique établie, le Président invite le représentant du Syndicat du personnel à faire une déclaration au Conseil (voir annexe).*

#### **IV. Etats financiers et rapport du Commissaire aux comptes pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2017**

##### **Plan de l'audit pour 2018**

##### **Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2017**

##### **Suivi des recommandations du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2017** (Quatrième question à l'ordre du jour)

#### **A. Etats financiers et rapport du Commissaire aux comptes pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2017**

79. *Le Président rappelle que le document <sup>6</sup> a déjà été adopté officiellement par le bureau du Conseil en mai 2018 et qu'il est soumis pour information.*
80. *La Vice-présidente travailleuse prend note des états financiers et du rapport du Commissaire aux comptes et remercie les auditeurs pour leur travail. Elle note que les états financiers du Centre ont été établis conformément aux normes IPSAS et que, selon le Commissaire aux comptes, ils présentent fidèlement la situation financière du Centre au 31 décembre 2017. Elle remercie la région Piémont et le gouvernement italien pour les contributions volontaires versées en 2017. Elle réaffirme que le groupe se félicite des résultats positifs obtenus en 2017. En ce qui concerne la hausse considérable de 129 pour cent des activités «mixtes-F», des informations complémentaires permettant d'évaluer si l'accroissement des activités menées sur le terrain sans la participation du campus a des incidences financières sur le Centre dans son ensemble seraient les bienvenues. Le paragraphe 18, qui fait état de la réduction des dépenses de personnel due au pourvoi des postes vacants à des grades moins élevés, soulève des préoccupations. Il en va de même du paragraphe 51, qui indique que*

<sup>6</sup> Document [CC 81/4/1](#).

plusieurs postes sont vacants, et du paragraphe 52, qui fait état d'une augmentation de 60 pour cent des dépenses afférentes aux services de consultants. La Vice-présidente travailleuse rappelle au Conseil que le Centre devrait continuer à apporter un soutien financier constant aux programmes des travailleurs et des employeurs et réaffirme qu'il importe de s'appuyer sur les progrès réalisés pour parvenir à une meilleure intégration organisationnelle, financière et opérationnelle avec l'OIT.

- 81.** *Le Vice-président employeur* demande comment le Centre surveille les taux de change afin de réduire au minimum les éventuelles pertes de change et, partant, de réaliser certaines économies.
- 82.** *Le groupe gouvernemental* n'a pas d'observations particulières à formuler.
- 83.** *La Trésorière du Centre*, répondant aux observations faites par les groupes, dit que la diminution de la ligne de poste «personnel» peut s'expliquer par les modifications apportées aux mandats et, partant, aux besoins correspondants aux postes vacants, ce qui justifie le recrutement de personnel à des grades moins élevés. En ce qui concerne la hausse des activités «mixtes-F», elle souligne que les recettes du Centre varient selon les sous-groupes et les types de formation qu'il dispense.
- 84.** En ce qui concerne la préoccupation soulevée au sujet de la ligne de poste «sous-traitance», la Trésorière rappelle que chaque année, faute de compétences internes, des tâches spécifiques doivent être effectuées par des experts externes. Ainsi, en 2017, il a fallu recourir à des compétences externes en matière de sécurité et santé au travail (SST) ainsi que pour la mise en œuvre du système d'approvisionnement électronique afin de mettre en place le nouveau schéma des tâches, tandis que la formation du personnel a été assurée en interne.
- 85.** Quant à la préoccupation soulevée par le groupe des employeurs au sujet des taux de change, une surveillance continue est en place. La Trésorière rappelle que les variations du taux de change entre le dollar des Etats-Unis et l'euro ont entraîné des pertes importantes en 2017 et que des efforts sont faits en permanence afin d'atténuer ces pertes et de les réduire au minimum.
- 86.** *Le Conseil prend note du document.*

## **B. Plan de l'audit pour 2018**

- 87.** *Le représentant du Commissaire aux comptes, M. Martin*, présente le plan <sup>7</sup>. Celui-ci vise à exprimer un avis indépendant et à offrir une garantie raisonnable ainsi qu'à formuler des observations concernant l'efficacité des procédures financières, du système comptable, des contrôles financiers internes et, plus généralement, de l'administration et de la gestion du Centre. L'audit opérationnel portera essentiellement sur le processus de recrutement et l'appréciation du comportement professionnel, afin d'évaluer l'existence, l'efficacité et l'efficacité des cadres et politiques de recrutement et de gestion du comportement du personnel.
- 88.** *La Vice-présidente travailleuse* propose que la négociation collective soit intégrée aux variables relatives à l'évaluation du comportement professionnel.

<sup>7</sup> Document [CC 81/4/2](#).

89. *Le Vice-président employeur* propose d'examiner les possibilités de rationaliser le processus d'audit, de manière à ce qu'un seul audit indépendant par an soit approuvé par toutes les parties prenantes pour couvrir leurs différents besoins.
90. *Le groupe gouvernemental* n'a pas d'observations particulières à formuler.
91. *Le représentant du Commissaire aux comptes* dit que la demande de prise en considération de la négociation collective sera examinée pour voir si elle peut s'insérer dans l'audit opérationnel.
92. *Le Conseil* prend note du document.

### **C. Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2017**

93. *Le représentant du Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO), M. Watson*, présente le rapport d'audit<sup>8</sup> pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2017. L'audit a utilisé une approche axée sur les risques pour déterminer les processus et les fonctions devant faire l'objet d'un audit interne. En 2017, l'IAO a produit deux rapports concernant des audits d'assurance qualité, l'un consistant en un examen préalable à la mise en œuvre de ses procédures révisées de passation des marchés, et l'autre en un examen de sa base de données de gestion des activités et des participants (MAP). Ces audits n'ont pas décelé de lacune majeure dans les processus de contrôle interne sous-jacents dans ces deux domaines. Les recommandations que l'IAO a qualifiées de hautement importantes visaient à améliorer l'efficacité des opérations; à répondre à la nécessité d'étudier les propositions des projets à l'avance afin d'indiquer la source de financement couvrant les activités du projet concerné, de documenter leur rentabilité et de suivre les pratiques d'excellence du secteur; à rechercher une stratégie de marketing centralisée permettant de promouvoir les services du Centre à plus grande échelle; et, enfin, à renforcer la sécurité de la base de données.
94. *La Vice-présidente travailleuse* remercie l'auditeur et n'a pas d'observations particulières à formuler.
95. *Le Vice-président employeur* souscrit à la mise en place d'une stratégie centralisée de la promotion des services de formation.
96. *La Vice-présidente gouvernementale* n'a pas d'observations particulières à formuler.
97. *Le Conseil* prend note du document.

### **D. Suivi des recommandations du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2017**

98. *La Trésorière du Centre* présente le document<sup>9</sup>. Elle expose les mesures prises par le Centre au titre du suivi de ces recommandations. En 2016, le Chef auditeur interne avait établi un rapport concernant un audit d'assurance qualité portant sur les contrats de collaboration externe du Centre, pour lesquels aucun problème de contrôle majeur n'avait été décelé. Deux

<sup>8</sup> Document [CC 81/4/3](#).

<sup>9</sup> Document [CC 81/4/4](#).



recommandations ont été formulées et, en décembre 2017, elles avaient été pleinement mises en œuvre.

99. *La Vice-présidente travailleuse, le Vice-président employeur et la Vice-présidente gouvernementale* n'ont pas d'observations particulières à formuler.
100. *Le Conseil prend note du document.*

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

101. *Le Président, Directeur général adjoint pour les programmes extérieurs et les partenariats, M. Oumarou*, ouvre la réunion le vendredi 26 octobre et invite le chef des services des ressources humaines, M. Zefola, à présenter le document.
102. *Le chef des services des ressources humaines, M. Zefola*, présente le document <sup>10</sup>, qui fait état des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale applicables aux organisations appartenant au régime commun des Nations Unies, ainsi que d'autres questions de personnel. Il demande que le Directeur soit autorisé à leur donner effet et à prendre note des éventuels amendements au Statut du personnel qu'elles impliquent.
103. Le document présente aussi les amendements au Statut du personnel donnant effet à l'accord de reconnaissance et de procédure conclu entre le Centre et le Syndicat du personnel en 2000. A sa 80<sup>e</sup> session, le Conseil avait déjà autorisé le Directeur à les mettre en œuvre, mais des problèmes d'ordre juridique et pratique étaient apparus. A la suite de consultations ayant débouché sur un accord au sein du Comité de négociation paritaire, et dans un souci de clarté et de sécurité juridique, il est proposé de modifier et de corriger le Statut du personnel.
104. Enfin, le document informe le Conseil sur l'état de la mise en œuvre de la Convention concernant le personnel engagé en vertu d'un contrat à durée déterminée lié à des activités de formation spécifiques constituant un programme cohérent conclu entre le Centre et le Syndicat du personnel en octobre 2016. Certains aspects de l'application des dispositions concernant la promotion liée aux états de service des fonctionnaires appartenant à cette nouvelle catégorie font toutefois encore l'objet de discussions entre le Centre et le Syndicat du personnel au sein du Comité de négociation paritaire.
105. *La Vice-présidente travailleuse* insiste sur le fait que la pleine reconnaissance des années de service à des fins de promotion personnelle constitue un point essentiel de la mise en œuvre de l'accord. Elle souhaiterait obtenir des éclaircissements en la matière et rappelle que, lors de la réunion du Conseil tenue en octobre 2017, le groupe des travailleurs avait demandé que les futurs documents des services des ressources humaines présentés au Conseil comportent des informations sur les possibilités de perfectionnement du personnel.
106. *Le Vice-président employeur* approuve le document et n'a pas d'observations particulières à formuler.
107. *La Vice-présidente gouvernementale* est d'avis que la décision sur cette question devrait être alignée sur l'approche de l'Assemblée générale des Nations Unies et être compatible avec la décision prise par le Conseil d'administration du BIT sur le même sujet.

<sup>10</sup> Document [CC 81/5](#).

108. *Le représentant du gouvernement des Etats-Unis* partage l'opinion de la Vice-présidente gouvernementale et ajoute que l'alignement sur les décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies est une question de cohérence.
109. *Le chef des services des ressources humaines* signale que l'accord de 2016 est pleinement mis en œuvre et que les discussions en cours avec le Syndicat du personnel ne portent que sur des aspects procéduraux prévus par le Statut du personnel et non pas sur la possibilité de bénéficier d'une promotion personnelle liée aux états de service, qui est garantie contractuellement pour toutes les catégories concernées. Une solution à ces questions procédurales, dégagée au sein du Comité de négociation paritaire, a été soumise au Syndicat du personnel, qui doit encore mettre la dernière main à son processus de consultation interne. Répondant au groupe des travailleurs, l'orateur indique qu'une évaluation des besoins de formation du personnel a été lancée, dont les conclusions seront intégrées dans la future stratégie du Centre en matière de ressources humaines.
110. *Le Conseil approuve le point appelant une décision qui figure au paragraphe 22.*

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

111. *Le chef de l'administration, M. Buson*, présente le document et souligne, notamment, que le plan d'action en matière de SST sur le campus sera une priorité pour la direction au cours des prochains mois. Tout sera fait pour convoquer une réunion avec la ville de Turin afin d'obtenir des fonds pour la mise en œuvre du plan <sup>11</sup>.
112. *La Vice-présidente travailleuse, le Vice-président employeur et la Vice-présidente gouvernementale* n'ont pas d'observations particulières à formuler.
113. *Le Conseil prend note du document.*

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

114. *La Vice-présidente travailleuse* fait savoir que, en ce qui concerne le rapport du Comité sur les activités de formation pour les employeurs, son groupe est également soucieux de renforcer la participation des partenaires sociaux dans les académies. Elle se félicite donc que la direction ait répondu avoir l'intention de «redoubler d'efforts pour trouver des moyens de financer des bourses afin de parvenir à une participation équilibrée des travailleurs et des employeurs».
115. *Le Vice-président employeur* félicite le personnel d'ACT/EMP-Turin pour son ardeur au travail et son dévouement. S'agissant du rapport du Comité de la formation syndicale, il souscrit à la conclusion concernant la mobilisation des ressources du Centre, mais rappelle que les besoins des deux partenaires sociaux devraient être pris en considération à égalité dans tous les cas.

<sup>11</sup> Document [CC 81/6](#).

116. *La Vice-présidente gouvernementale* n'a pas d'observations particulières à formuler.

117. *Le Conseil prend note des documents* <sup>12</sup>.

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

118. *Le Président* propose que la 82<sup>e</sup> session du Conseil du Centre se tienne juste avant la 337<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du BIT, qui doit avoir lieu à Genève du 24 octobre au 7 novembre 2019. Par conséquent, le Conseil du Centre tiendra sa 82<sup>e</sup> session les 24 et 25 octobre 2019.

119. *Le Conseil du Centre approuve la proposition du Président.*

## **IX. Autres questions**

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

120. *Le Président* informe les membres du Conseil que le rapport sur la 81<sup>e</sup> session du Conseil sera examiné dans le cadre de la Section institutionnelle de la 334<sup>e</sup> session du Conseil d'administration. Pour faciliter l'élaboration du rapport et l'établissement de sa version définitive, il propose au Conseil de déléguer au bureau du Conseil le soin d'approuver le projet de rapport.

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

## **X. Clôture de la session**

122. *Le Président* remercie les participants de leur contribution et déclare close la 81<sup>e</sup> session du Conseil du Centre.

Turin, le 29 octobre 2018

<sup>12</sup> Documents [CC 81/7/a](#) et [CC 81/7/b](#).



## Annexe

### Déclaration du représentant du Syndicat du personnel au Conseil du Centre

ITCILO-STAFF UNION  
SYNDICAT DU PERSONNEL DU CIFOIT  
SINDICATO DEL PERSONAL DEL CIFOIT



Monsieur le Directeur général,  
Distingués membres du Conseil,  
Chers collègues,  
Mesdames et Messieurs,

C'est un honneur et un plaisir pour moi de m'adresser à vous; je m'exprime aujourd'hui à titre de secrétaire du Comité du Syndicat du personnel, au nom du personnel du Centre. Nous vous exprimons notre reconnaissance, Monsieur Ryder, pour avoir toujours présidé les sessions du Conseil du Centre en votre qualité de Directeur général.

Nous sommes particulièrement ravis de l'occasion qui est offerte au Comité du Syndicat du personnel d'exprimer ses points de vue au Directeur général en cette première journée de la session du Conseil, et nous espérons qu'il s'agit d'un geste qui deviendra une habitude. Nous sommes d'avis qu'une telle pratique offre aux membres du Conseil une occasion importante de dialoguer officiellement, s'ils le souhaitent, avec le Comité du Syndicat du personnel dans le cadre de la session du Conseil.

Aujourd'hui, au nom de tout le personnel, j'aimerais tout d'abord réitérer notre fierté pour les résultats obtenus par le Centre, ce que l'on doit en grande partie au dévouement et au travail acharné de son personnel. Comme le Directeur l'a lui-même dit à maintes reprises, le personnel représente l'atout majeur du Centre.

En 2017, le CIF-OIT a offert 410 activités de formation à 12 155 participants, grâce aux 166 membres de son personnel, nombre de ceux-ci ayant mené plusieurs activités en parallèle.

L'élimination d'une quarantaine de postes depuis 2010 signifie que le modèle de fonctionnement du Centre dépend de la capacité du personnel actuel à offrir des activités de formation de haute qualité qui font notre réputation, depuis la conception jusqu'à la prestation. Bon nombre d'entre vous conviendront, je l'espère, que pour maintenir ce niveau et, en vérité, en faire plus avec ce que nous avons, cela sans pertes de personnel imputables à l'épuisement professionnel, un sain équilibre entre le travail et la vie privée est indispensable.

Par conséquent, nous, le Syndicat du personnel, aimerions qu'à l'avenir les initiatives visant à concilier travail et vie privée soient plus diversifiées.

Dans la foulée de la décision de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) de réduire l'ajustement de poste et l'indemnité transitoire personnelle, le Comité du Syndicat du personnel a présenté à la Commission paritaire de négociation un certain nombre de propositions sur la façon dont les économies résultantes pourraient servir à bonifier l'équilibre entre le travail et la vie privée. Ces propositions s'articulaient notamment sur les droits liés à la maternité et la paternité, les perspectives d'évolution de carrière, la mobilité, le travail à temps partiel, le télétravail et les heures supplémentaires.

Le personnel croit fermement que les droits parentaux et les responsabilités familiales ne devraient pas constituer une source de discrimination dans l'emploi au CIF-OIT, y compris en ce qui concerne la cessation d'emploi, la promotion, le développement professionnel, la mobilité, l'ancienneté et tout autre avantage lié à l'emploi.

On ne saurait trop insister sur l'importance d'accorder davantage d'attention à l'équilibre entre le travail et la vie privée de même qu'au bien-être du personnel en général, surtout à la lumière des récentes réductions des salaires dans les catégories des services généraux et des professionnels et du fait que le personnel se voit demandé de travailler plus pour un salaire moindre.

Nous demandons donc l'appui du Conseil pour faire en sorte que ces propositions se concrétisent. Nous demandons également que le Conseil exige d'être régulièrement informé sur la situation relative au perfectionnement et à la formation du personnel, afin que soit respecté le plan stratégique du Centre.

A notre avis, l'expansion des activités de formation ne pourra être maintenue que si les niveaux professionnels sont ramenés, même partiellement, aux niveaux antérieurs. Le cadre stratégique du Centre, son plan opérationnel et le modèle de stratégie de ressources humaines récemment préparé par la direction mettent fortement l'accent sur l'amélioration de l'organisation du travail et des conditions d'emploi.

Sans vouloir marcher sur les plates-bandes de la direction, il est impératif que le Syndicat du personnel soit systématiquement et sérieusement engagé dans la prise de décisions sur ces deux aspects clés.

En outre, nous souhaitons que les mécanismes participatifs en place soient davantage renforcés afin de permettre au personnel de se prononcer systématiquement sur des questions telles que la réorganisation des équipes, les restructurations, la planification de la relève, les circulaires ayant une incidence sur les conditions d'emploi et la publication des vacances de poste, de même que sur les décisions concernant les formations proposées et leurs modalités de prestation. Les mécanismes existants ont eu un impact positif sur le climat de travail du Centre, et nous pensons que leur renforcement ne saurait qu'être bénéfique pour le développement du Centre et de ses produits.

Le renforcement de ces mécanismes participatifs serait également approprié compte tenu de l'émergence, ces dernières années, de ce que l'on ne peut qualifier que de «monoculture de la pensée». Par là, nous entendons une situation où les sphères supérieures de la direction du Centre sont réfractaires aux points de vue divers, divergents, voire dissidents.

Le Syndicat du personnel a déploré cette situation à plusieurs reprises au cours de l'année qui vient de s'écouler, quand il a présenté à la direction plusieurs propositions visant à régler des dossiers individuels et collectifs, sans succès aucun.

Malheureusement, je dois également vous informer que la convention collective signée par la direction et le Syndicat du personnel du Centre en 2016, qui devait garantir au personnel sous contrat basé sur un projet une meilleure sécurité d'emploi et un traitement se rapprochant de celui du personnel sous contrat à durée déterminée financé sur le budget ordinaire, n'a pas encore été appliquée.

Rappelons que cet accord reconnaît les années de service consacrées à des contrats basés sur un projet pour le personnel financé sur le budget variable. Le Comité du Syndicat du personnel a réaffirmé sa position lors des nombreuses réunions tenues avec la direction en 2017 et 2018.

La pleine reconnaissance des années de service aux fins de la promotion personnelle est une question clé dans la mise en œuvre de l'accord. La non-reconnaissance, par la direction, de l'ancienneté du personnel financé sur le budget variable a donc entravé la mise en œuvre intégrale de la convention collective signée en 2016 et, de plus, menace de compromettre les droits acquis du personnel sous contrat à durée déterminée financé sur le budget ordinaire.

En conclusion, le Syndicat du personnel demande donc la reconnaissance immédiate de l'ancienneté du personnel financé sur le budget variable et la mise en œuvre intégrale de l'accord signé en 2016.

Je vous remercie pour votre attention et votre soutien aux activités de notre Centre.