



Conseil d'administration

331^e session, Genève, 26 octobre-9 novembre 2017

GB.331/INS/16

Section institutionnelle

INS

Date: 7 novembre 2017

Original: anglais

SEIZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Centre international de formation de l'OIT, Turin

Rapport de la 80^e session du Conseil du Centre (Turin, 26-27 octobre 2017)

1. La 80^e session du Conseil du Centre international de formation de l'OIT s'est tenue à Turin les 26 et 27 octobre 2017.
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^e (mars 2011) et 311^e (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, et en particulier aux nouveaux membres.
4. *La représentante du gouvernement de l'Italie, M^{me} Pastorino*, réaffirme que l'Italie et le ministère des Affaires étrangères continuent de soutenir le Centre et ses activités de formation 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 d'1,6 million d'euros, que le gouvernement italien espère renouveler, illustrent le soutien financier de l'Italie au Centre. L'oratrice accueille avec satisfaction la réforme des plus nécessaire engagée par le Directeur général et dit que le Centre tirerait profit d'une démarche similaire qui renforcerait l'efficacité de ses propres procédures. Reconnaissant que le Centre a pris des mesures pour utiliser plus efficacement ses structures et ses ressources, elle lui recommande instamment de poursuivre les efforts qu'il fait pour maîtriser les coûts, en particulier les dépenses de personnel. Enfin, elle souligne qu'il importe de développer les activités de formation du Centre, compte tenu de l'élargissement de son rôle de centre

international d'apprentissage, de formation et d'innovation, et suggère que le Centre mette davantage l'accent sur les politiques migratoires, en particulier dans la région Afrique.

5. *La représentante de la région Piémont, M^{me} Scalisi*, réaffirme 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 l'importance de la tradition de collaboration, qui est fermement soutenue par la région, entre le Centre et les universités du Piémont. Elle confirme que la région s'efforcera de rééchelonner la contribution financière qu'elle verse au Centre sur une base annuelle à compter de 2018. Elle fait part en outre de 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 di 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.
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 souligne l'importance du rôle stratégique du Centre de Turin dans l'ensemble des activités de l'OIT. Le plan stratégique et les propositions de programme et de budget établis par le Centre pour les deux prochaines années reflètent la position que le Conseil et le gouvernement italien partagent de longue date, à savoir la nécessité d'aligner les activités du Centre sur le cadre stratégique et le programme et budget de l'OIT. Le Président se déclare satisfait de la valeur ajoutée qu'apporte la relation entre le Centre et ses hôtes à Turin, en ce qu'elle permet à des personnes venant de différentes régions du monde d'échanger avec des représentants d'employeurs, de travailleurs et d'établissements universitaires présents à Turin et dans la région. Il souligne que cette coopération est un autre aspect important du soutien, très apprécié, qu'apportent les partenaires italiens.
8. Passant à l'ordre du jour, le Président présente brièvement les documents soumis au Conseil pour examen et adoption. Il se dit convaincu que la structure et la visée du plan stratégique et des propositions de programme et de budget montrent que des efforts plus importants que jamais sont déployés pour tirer au mieux parti de la valeur ajoutée que le Centre apporte à la promotion des objectifs stratégiques de l'OIT. Il reconnaît que le Centre opère dans un environnement concurrentiel en matière de formation et souligne qu'il importe de chercher sans cesse à être efficace et à innover.
9. Le Président présente ensuite la stratégie de compétitivité du Centre et ses trois dimensions (technique, financière et institutionnelle). Il dit que l'approbation du Conseil est nécessaire pour garantir que le Centre reste viable tout en opérant au service des valeurs et objectifs établis de l'OIT. Il souligne également l'importance des engagements transversaux présentés dans le plan stratégique: innovation et apprentissage; promotion de l'égalité entre hommes et femmes et de la diversité, et tripartisme, dialogue social et normes internationales du travail.
10. Le Président mentionne le Programme de développement durable à l'horizon 2030 sur lequel l'OIT a aligné son programme et budget, ainsi que ses principales initiatives pour le centenaire. Il souligne l'importance du rôle que joue le Centre de Turin pour garantir la réussite de toutes ces initiatives.

B. Adoption de l'ordre du jour

11. *Le Conseil adopte l'ordre du jour*¹.

C. Election des Vice-présidents du Conseil pour la période 2017-2020

12. *Le Président* invite les groupes à nommer les Vice-présidents, conformément à l'article III, paragraphe 4, du Statut du Centre. Le groupe des travailleurs désigne M^{me} Cappuccio; le groupe des employeurs désigne M. Dubey, malheureusement absent et remplacé par M^{me} Giuliotti pour cette session du Conseil; et le groupe gouvernemental désigne M^{me} Gutierrez Alvaro (gouvernement de la République d'Argentine). Cependant, le Conseil étant rehaussé de la présence de M. Guillermo Sosa, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale de la République du Paraguay, ce dernier interviendra en tant que porte-parole du groupe gouvernemental pour cette session.

13. Il n'y a pas d'autres nominations, et les personnes nommées sont élues par le Conseil. Le Président félicite les nouveaux Vice-présidents.

I. Rapport intérimaire d'exécution pour 2016 Statistiques sur la formation, mises à jour pour 2017

(Première question à l'ordre du jour)

14. *Le Directeur du Centre, M. Liu*, présente les documents². Il rappelle que le rapport intérimaire d'exécution pour 2016 porte sur la première année du cycle biennal d'exécution du Centre. Les chiffres pour l'année 2016 ainsi que les statistiques sur la formation pour les neuf premiers mois de 2017 montrent que le Centre a fait des progrès notables dans la réalisation des objectifs fixés par le plan stratégique pour 2016-17. Les documents font également apparaître que, d'une manière plus générale, le Centre prend une part notable à la mise en œuvre du programme et budget de l'OIT pour 2016-17.

15. Pour ce qui est de la concordance avec le plan stratégique de l'OIT, en 2016, près de deux activités de formation du Centre sur trois ont été conçues et exécutées en partenariat avec l'OIT, et presque toutes avaient un lien thématique avec l'un des dix résultats stratégiques ou l'un des trois résultats facilitateurs de la période biennale.

16. En ce qui concerne la portée des activités du Centre, les données présentées montrent que 22 000 participants bénéficieront de la formation en salle de classe au cours de la période 2016-17 et que la cible relative aux activités d'apprentissage à distance sera atteinte. Le Directeur souligne que la part des femmes participant aux activités du Centre a atteint 44 pour cent, grâce notamment à une série de nouveaux projets de développement propres à chaque sexe financés par le Fonds d'innovation. La part des représentants de travailleurs et d'employeurs dans les activités de formation en salle de classe s'élève à 41 pour cent, se rapprochant de la cible de 43 pour cent fixée pour la période biennale.

¹ Document [CC 80 rev.](#)

² Documents [CC 80/1](#) et [CC 80/1 Add.](#)

17. Sur la question de l'incidence des activités de formation et d'apprentissage, le Directeur est fier d'annoncer que, d'une part, selon les résultats de l'épreuve d'évaluation des connaissances organisée à la fin des activités de formation, 87 pour cent de l'ensemble des participants ont acquis de nouvelles connaissances, ce qui correspond à la cible de 90 pour cent fixée par le plan stratégique du Centre, et que, d'autre part, selon l'évaluation externe des activités de formation du Centre portant sur les normes internationales du travail, plus de trois participants sur quatre ont mis en application leurs connaissances nouvellement acquises après leur formation.
18. Tout au long de 2016 et de 2017, le Centre a contribué à la mise en œuvre de la stratégie de l'OIT. Il a par exemple organisé des ateliers et des initiatives de partage des connaissances en lien avec l'initiative du centenaire sur l'avenir du travail. Il a également apporté son concours aux programmes phares de l'OIT, en particulier au programme «Des emplois au service de la paix et de la résilience».
19. Au niveau financier, pour 2016, le Centre a légèrement dépassé la cible fixée pour les recettes propres et a enregistré un excédent de 1,052 million d'euros. Pour 2017, il prévoit d'atteindre la cible fixée pour les recettes et de se maintenir à l'équilibre ou de dégager un léger excédent. Il a de plus reçu une approbation sans réserve du Commissaire aux comptes sur ses états financiers, qui sont pleinement conformes aux normes IPSAS.
20. Le Centre continue d'œuvrer en faveur d'un resserrement des relations en réseaux et des partenariats pour la formation avec d'autres organisations qui ont pour mandat de promouvoir le travail décent pour tous. Ainsi, en 2017, il a conclu de nouveaux partenariats avec des universités en Amérique latine et en Asie du Sud et de l'Est, parmi lesquelles l'Université Renmin en Chine et l'Université de San Martin à Buenos Aires. L'indicateur 1.6 ne rend que partiellement compte de ces partenariats, car il ne vise que les institutions de formation, à l'exclusion d'autres organisations telles que les institutions des Nations Unies ou les institutions européennes. Il sous-évalue donc l'ampleur véritable des réseaux du Centre et devrait par conséquent être affiné pour la prochaine période biennale.
21. Le Centre doit relever des défis, et le Directeur rappelle à ce sujet que, puisque les deux tiers des recettes doivent provenir des services fournis, toute réduction notable du niveau de financement d'un donateur principal ayant une incidence négative sur la viabilité financière du Centre doit être soigneusement prise en compte. Des mesures d'atténuation ont été prises à cet égard, notamment le contrôle régulier des principaux indicateurs de performance financière par le Comité des finances, la comparaison des résultats financiers avec le budget approuvé, la collecte proactive des sommes à recevoir, l'élaboration d'une stratégie de mobilisation des ressources et la conclusion de nouveaux partenariats.
22. Enfin, depuis quelques mois, plusieurs postes sont vacants au sein du Département de la formation, car différents facteurs retardent le recrutement de personnel. Cette situation a eu une incidence négative sur le plan de travail, en particulier sur le Programme des activités pour les travailleurs et, dans une certaine mesure, sur le Programme des activités pour les employeurs. Elle pourrait conduire à ce qu'un nombre de représentants de travailleurs et d'employeurs moins important que prévu bénéficie des formations du Centre. Le Directeur est toutefois convaincu qu'une solution sera apportée à ce manque de personnel avant la fin de l'année.
23. *La Vice-présidente travailleuse, M^{me} Cappuccio*, remercie le Directeur d'avoir présenté le rapport d'exécution et le félicite ainsi que le personnel du Centre d'avoir réalisé la plupart des objectifs de performance de la période biennale. Néanmoins, la cible relative à la participation des mandants de l'OIT n'a pas encore été atteinte, et l'oratrice souhaite donc savoir comment la direction du Centre entend contribuer à remédier à cette situation. En ce qui concerne les données ventilées relatives au résultat 1, le groupe des travailleurs

préférait qu'elles couvrent une période plus longue afin de permettre des comparaisons sur plusieurs années.

24. L'oratrice a appris avec préoccupation qu'il existe un lien de causalité entre fonds captifs et excédent et que, si celui-ci fait défaut, le montant des fonds captifs disponibles pour les bourses destinées aux travailleurs et aux employeurs sera limité. L'accès des mandants aux formations ne devrait pas être conditionné à l'existence d'un excédent. Des fonds captifs devraient appuyer les programmes et financer des bourses, de façon à ce que la pérennité des programmes pour les mandants soit assurée. Tout excédent devrait être considéré comme une ressource supplémentaire à répartir entre tous les programmes de formation.
25. L'oratrice, poursuivant sur la base du financement du Centre, souhaite savoir quelle part des fonds consacrés par le BIT au développement des capacités a été allouée au Centre pendant la période biennale. Elle recommande que la participation des travailleurs et des employeurs aux activités du Centre soit garantie indépendamment des résultats financiers de celui-ci.
26. Pour ce qui est de la participation des représentants des travailleurs aux activités autres que celles menées par ACTRAV-Turin, l'oratrice regrette que les chiffres présentés soient si faibles et demande si une stratégie a été élaborée pour remédier à ce problème d'une manière ou d'une autre. Le groupe des travailleurs se félicite de l'approche intégrée énoncée dans le programme, qui établit des liens entre les équipes d'ACTRAV aux niveaux mondial, régional et national et l'équipe d'ACTRAV basée à Turin. Ce type d'évolution permettra de continuer à améliorer la qualité et la pertinence du Programme des activités pour les travailleurs.
27. *La Vice-présidente employeuse, M^{me} Giuliotti*, constate avec satisfaction que les cibles relevant de la plupart des indicateurs pour 2016-17 sont atteintes ou dépassées, mais dit que le groupe des employeurs regrette que le rapport ne contienne pas de données détaillées concernant l'allocation totale des fonds captifs, le personnel et les activités pour chaque programme. Il s'agit d'une demande récurrente des employeurs qui n'a pas été prise en compte par la direction.
28. Ces données devraient aussi inclure des chiffres des années précédentes, ce qui permettrait de prendre la mesure de l'évolution d'indicateurs importants tels que le nombre d'activités et le nombre de participants. L'oratrice demande à la direction du Centre de donner au Conseil des informations à jour sur les perspectives d'extension de la portée de la formation en 2017, des ressources supplémentaires ayant été allouées à la formation par le BIT pour la deuxième année du cycle de programmation de l'OIT.
29. L'oratrice salue l'excellent taux de réussite de la participation aux appels d'offres, mais fait observer que, afin d'évaluer l'efficacité de cette participation, il faudrait disposer d'informations factuelles, par exemple le nombre d'appels d'offres remportés par le Centre en 2016 et le montant total que cela représente au regard des efforts et des ressources déployés dans ce cadre.
30. Puisque le master en relations professionnelles et relations d'emploi est présenté dans le rapport comme un nouveau programme qui donne de bons résultats, la vice-présidente employeuse insiste sur la nécessité d'intégrer les programmes des activités pour les employeurs et pour les travailleurs dans la conception et le déploiement de ce cursus, ce qui n'a pas été le cas jusqu'à présent.
31. *Le porte-parole du groupe gouvernemental* remercie la direction d'avoir présenté les documents du Conseil dans les délais et laisse aux membres gouvernementaux le soin de formuler leurs observations.

32. *Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran* se félicite de ce que, en 2016, le Centre ait maintenu un niveau élevé de satisfaction des participants concernant ses services de formation. Prenant note du nombre important, bien supérieur à l'objectif fixé, de participants ayant bénéficié de ces services à travers les activités d'apprentissage à distance, l'orateur encourage le Centre à poursuivre ses efforts dans ce domaine. Il invite le Centre à continuer d'apporter aux mandants de l'OIT un appui en matière de renforcement des capacités afin de faciliter les conversations nationales et régionales sur l'avenir du travail, et rappelle que son gouvernement est disposé à coopérer sur cette question.
33. *Le représentant du gouvernement de l'Ouganda* salue le travail de ceux qui rendent le fonctionnement du Centre possible. Faisant part de son expérience personnelle, il souligne que les anciens participants apportent une contribution précieuse au gouvernement national au niveau stratégique. Reconnaisant qu'il a pu participer aux programmes de master de la Turin School of Development grâce à une bourse du gouvernement de l'Italie et du BIT, il fait valoir que l'aide apportée devrait être poursuivie et élargie. Il propose donc la création par le BIT de 15 bourses de master à l'intention des participants originaires de pays en développement.
34. *Le représentant du gouvernement de la République populaire de Chine* se félicite des résultats du Centre. Il exprime sa reconnaissance envers tous les donateurs qui contribuent à ces résultats dans les différents domaines d'apprentissage et de formation. Il constate avec satisfaction que le Centre utilise les technologies de l'information et de la communication ainsi que des méthodes d'apprentissage en ligne et à distance afin de toucher plus largement les mandants et les institutions des Nations Unies.
35. *Le Directeur adjoint du Centre, M. Casale*, informe le Conseil que la communication et l'échange d'informations avec ACTRAV et ACT/EMP se poursuivront sur la question des activités de la Turin School of Development, en particulier sur le master en relations professionnelles et relations d'emploi. Revenant à l'intervention du représentant de l'Ouganda sur l'insuffisance des financements disponibles pour soutenir les participants méritants de pays en développement afin qu'ils puissent suivre le master en développement local et économique, il répond que la Turin School of Development travaille en étroite collaboration avec les équipes du siège, en particulier du Département des politiques de l'emploi, afin qu'elles continuent d'apporter un soutien financier à ce programme.
36. *Le directeur de la formation, M. Klemmer*, dit qu'il existe d'autres données que celles qui figurent dans le rapport annuel (par exemple, le nombre de participants par région, par pays d'origine, par groupe de mandants, par sexe, etc.). Il prend note du souhait des travailleurs et des employeurs d'obtenir ce type de données ventilées afin de pouvoir comparer les statistiques dans le temps. Pour ce qui est de l'utilisation des fonds captifs pour financer des bourses, il reconnaît qu'il s'agit d'une préoccupation récurrente et rappelle qu'il existe trois sources de fonds captifs autorisées par le Conseil: les contributions volontaires, les fonds de la coopération technique financée par le budget ordinaire (CTBO) et les excédents. Toutefois, les contributions volontaires et les fonds de la CTBO, bien qu'ils restent stables, n'ont pas augmenté ces dernières années. L'excédent est la seule source de financement qui évolue. En cas d'excédent, le Conseil peut décider de réinvestir celui-ci en vue de financer la formation. Lorsque l'excédent est limité, les sommes à réinvestir sont d'autant plus faibles. L'orateur saisit l'occasion qui lui est donnée pour remercier les gouvernements de l'Italie et du Portugal de leur soutien sans faille dans l'appui apporté aux participants méritants, et souligne que ces financements sont indispensables à la viabilité financière des opérations du Centre.
37. Pour ce qui est du renforcement de la participation des représentants des travailleurs et des employeurs aux activités qui n'ont pas de lien direct avec le résultat 10 du cadre stratégique de l'OIT, l'orateur rappelle qu'il existe trois leviers ou moyens d'action: le premier est

l'excédent; le deuxième, plus porteur, est le lien avec les projets de coopération technique de grande ampleur du BIT qui sont par définition axés sur les mandants tripartites et permettent au Centre d'élargir son champ d'action parmi ces mandants ; et le troisième est la mobilisation des ressources au moyen de partenariats traditionnels et non traditionnels, domaine dans lequel le Centre pourrait développer ses ressources propres en participant à des appels d'offres ou en négociant des accords directement avec des donateurs.

38. En ce qui concerne les informations supplémentaires qui ont été demandées sur les procédures d'appel d'offres, l'orateur renvoie au rapport annuel. Il fait toutefois remarquer que, bien que le Centre ait remporté plusieurs appels d'offres, la majorité des financements obtenus proviennent d'accords de financement directs. Le Centre a l'intention de poursuivre dans cette voie tout en continuant à participer à des appels d'offres pour avoir une source supplémentaire de financement et diversifier ses revenus. Pour ce qui est des ressources humaines, le Centre ne finance qu'un poste de la catégorie des services organiques à temps plein et un poste de la catégorie des services administratifs à temps partiel pour la coordination de la participation aux appels d'offres.
39. Le Centre prend part aux initiatives du centenaire. Il a participé à une série de dialogues nationaux sur l'avenir du travail et souhaite continuer à se mobiliser, car ces dialogues ont créé une dynamique forte. Il participe aussi à la mise en œuvre d'activités de formation pour les mandants, par exemple le cours en ligne ouvert à tous (MOOC) sur l'avenir des organisations d'employeurs. Il s'investira davantage dans la diffusion des connaissances grâce à la plate-forme en ligne appuyant la Commission mondiale dans la conduite de ses travaux. Enfin, l'orateur rappelle le rôle du Fonds d'innovation dans la fourniture de capitaux d'amorçage destinés à encourager l'innovation et à permettre aux programmes techniques du Centre de développer de nouveaux produits afin de doter les mandants des capacités nécessaires pour faciliter le processus de transition vers l'avenir du travail.
40. *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. Plan stratégique du Centre pour 2018-2021 et Propositions de programme et de budget pour 2018-19 (Deuxième question à l'ordre du jour)

41. *Le Directeur du Centre* présente les documents³. Tous deux sont le fruit d'un processus participatif, qui a notamment consisté en de longues consultations tenues auprès des parties prenantes internes et extérieures ces douze derniers mois, afin de s'assurer que ces documents concordaient pleinement avec le cadre stratégique et le programme et budget de l'OIT et qu'ils reflétaient les préoccupations des mandants de l'OIT et des autres parties prenantes du Centre. Ils sont aussi tous deux fondés sur le cadre de gestion axée sur les résultats. Après la session, le Centre souhaitera sans doute leur apporter certaines améliorations afin de tenir compte des orientations données par le Conseil du Centre.
42. La vision stratégique exposée dans ces deux documents consiste, pour le Centre, à se présenter comme une institution de formation compétitive sur le plan international, réputée pour l'expertise technique déployée en appui à la promotion du travail décent, à travers des services de développement des capacités, tout en satisfaisant ses besoins financiers et en répondant aux normes de bonne gouvernance les plus élevées. Les principaux groupes cibles

³ Documents [CC 80/2/1](#) et [CC 80/2/2](#).

du Centre sont les mandants de l'OIT, le personnel du BIT et les partenaires de l'OIT, parmi lesquels les institutions gouvernementales, les organisations non gouvernementales et les acteurs du secteur privé qui ont pour mandat de promouvoir un travail décent pour tous.

43. Les documents présentés ont été élaborés sur la base d'un budget à croissance réelle nulle, une stratégie à la fois ambitieuse et réaliste qui table sur une extension progressive de la portée et une amélioration de la qualité des services fournis par le Centre, tout en maintenant les dépenses aux niveaux de la période biennale 2016-17. Cela a pu s'effectuer en tenant compte des enseignements tirés des documents stratégiques passés et présents de l'OIT et du Centre ainsi que des nouveaux risques potentiels propres à l'environnement mondial où le Centre mène son action.
44. La stratégie de durabilité du Centre repose sur des piliers correspondant à trois dimensions interreliées et qui se renforcent mutuellement, à savoir la dimension du développement, la dimension financière et la dimension institutionnelle. La dimension du développement rend compte de la contribution du Centre au mandat constitutionnel de justice sociale de l'OIT par l'intermédiaire de ses activités de formation, d'apprentissage et de partage des connaissances; la dimension financière fait référence à la capacité du Centre à générer des flux de recettes qui lui permettent de couvrir ses coûts; et la dimension institutionnelle a trait à la gouvernance efficace du Centre, y compris le renforcement de ses propres capacités et son aptitude à réduire l'empreinte environnementale de ses activités. Chaque dimension a été associée à un certain nombre de résultats essentiels liés aux critères suivants: une portée accrue; une qualité et une incidence améliorées; une base de ressources renforcée; des coûts moindres; des modes de gouvernance interne efficaces; un personnel qualifié et motivé; et une durabilité environnementale. Ces trois dimensions ont respecté les trois éléments déterminants transversaux, à savoir l'innovation et l'apprentissage; l'égalité des genres et la diversité, et la promotion des normes internationales du travail, du tripartisme et du dialogue social.
45. Le Directeur conclut en déclarant que le Centre s'efforcera de créer un environnement propice qui permette à son personnel de s'épanouir au mieux dans un milieu de travail positif, flexible et sûr. Le Centre entend être un lieu de travail qui inspire confiance et qui favorise la responsabilisation, la transparence et les bonnes relations de travail. Il s'emploiera en outre à renforcer le dialogue social en vue de promouvoir une collaboration constructive entre le personnel et la direction afin d'instaurer un climat de confiance mutuelle, en pleine connaissance du rôle et des responsabilités de chacun.
46. *La Vice-présidente travailleuse* fait part de certaines préoccupations que le plan stratégique suscite au sein du groupe des travailleurs. Cependant, certaines propositions constructives de modification de la structure et du contenu du document ont été formulées. Selon le groupe des travailleurs, la contribution unique en son genre qu'apporte le Centre au monde du travail doit constituer un point de départ. Le groupe propose donc de formuler une déclaration de vision plus hardie, qui clarifie le rôle du Centre en tant que prestataire de services de formation de qualité en relation avec l'Agenda du travail décent, et de replacer cette déclaration au début du document. Elle souligne aussi les rôles importants que jouent ACTRAV et ACT/EMP dans l'ensemble des activités du Centre. Elle suggère en outre de prolonger les délais relatifs aux bases de référence et aux cibles afin de couvrir la totalité de la période jusqu'en 2021. Elle note aussi que le Centre n'a pas de mécanisme de contrôle des partenariats public-privé. Il conviendrait de mettre en place une politique relative aux partenariats public-privé semblable à celle en vigueur à l'OIT. L'oratrice souligne qu'il est nécessaire de privilégier la qualité par rapport au prix afin de renforcer la relation entre le Centre et l'OIT.
47. S'agissant des propositions de programme et de budget, le groupe des travailleurs approuve les résultats définis par le Centre, appuie le portefeuille de formation et les thèmes

prioritaires et suggère, en matière d'évaluation des risques, de s'en tenir aux risques les plus probables. La Vice-présidente travailleuse se dit préoccupée par le mode de présentation des indicateurs qui, selon le groupe des travailleurs, ne fait pas apparaître les données de chacune des trois catégories de mandants de l'OIT. Il faudrait aussi présenter des données ventilées par mandants sur les programmes d'apprentissage en salle de classe, mixtes et à distance. Le groupe des travailleurs prend note avec satisfaction du soutien dont continuent de bénéficier les initiatives du centenaire de l'OIT ainsi que de l'attention croissante portée au travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Néanmoins, la nécessité d'une promotion plus active de la mise en place de relations professionnelles apaisées et de la négociation a été évoquée à cet égard. Se félicitant de l'accent mis sur la qualité dans le résultat 2, l'oratrice souligne qu'il est nécessaire de traiter des normes internationales du travail dans les programmes de formation du Centre.

48. L'oratrice approuve la certification des activités de formation, qu'elle considère comme un moyen de prendre en compte les réalisations et les progrès des participants. Selon elle, la transparence et le partage de la vision de l'OIT sont deux aspects à prendre en considération lorsqu'il est envisagé de recourir à un financement assuré par des partenaires non traditionnels. Elle déclare aussi que toute amélioration de la productivité au titre du résultat 4 devra assurer et maintenir la qualité de la formation et que le personnel devra être consulté à chaque étape du processus. A cet égard, le groupe des travailleurs estime qu'il conviendrait de reconnaître l'importance du rôle constructif d'ACTRAV et d'ACT/EMP et d'élaborer un programme de développement et de formation du personnel dûment actualisé.
49. Pour finir, la Vice-présidente travailleuse prend note avec satisfaction de l'élément déterminant B sur l'égalité des genres et la diversité et propose de faire passer à 50 pour cent la cible correspondant à l'indicateur B.1. De plus, de nouvelles cibles pour le dialogue social, le tripartisme et les normes internationales du travail seraient appréciées, et il est suggéré de poursuivre le renforcement de l'élément déterminant C sur la base des recommandations de l'évaluation indépendante, par exemple en y considérant les normes internationales du travail comme l'ADN de l'Organisation. S'agissant du budget, le groupe des travailleurs souhaite avoir des informations sur l'absence de propositions pour la période biennale 2018-19 en ce qui concerne le Fonds d'innovation et le Fonds pour l'amélioration du campus. Enfin, l'oratrice dit que le groupe des travailleurs est prêt à appuyer les deux documents, sous réserve qu'il soit tenu compte des observations faites précédemment. Elle fait référence à la déclaration conjointe avec les employeurs concernant certains ajustements du plan stratégique et du programme et budget.
50. *La Vice-présidente employeuse* estime que, si le Centre est toujours qualifié d'organe de formation de l'OIT – ainsi qu'il est indiqué au paragraphe 2 du plan stratégique pour 2018-2021 –, il y a cependant plusieurs points de ce plan ainsi que des propositions de programme et de budget qui, selon le groupe des employeurs, ne semblent guère concorder avec cette affirmation et cette spécificité du Centre. Par exemple, la déclaration de vision figurant dans le plan stratégique ne fait pas mention du renforcement des capacités des mandants de l'OIT. L'oratrice suggère donc de revoir cette déclaration de vision afin qu'elle reflète mieux le mandat du Centre. Citant le rapport intérimaire, elle voudrait savoir pourquoi, en 2016, les mandants de l'OIT ne représentaient que 39,4 pour cent du total des participants, soit bien moins que la cible. D'après elle, il y a tout lieu de croire que, selon toute probabilité, des ressources insuffisantes, tant humaines que financières, ont été allouées aux programmes censés permettre d'atteindre cette cible. Comme la cible pour la période biennale 2018-19 a été ramenée à 41 pour cent, l'oratrice estime que, à moins que la direction du Centre apporte suffisamment d'éléments concrets pour justifier cette diminution, cet indicateur devra être maintenu au moins au même niveau que lors de la période biennale précédente.

51. S'agissant du programme et budget, l'oratrice s'attend à une participation active du Programme des activités pour les employeurs à toute initiative concernant la mise en place et la fourniture de services de formation par le Centre dans le cadre du plan d'action de l'OIT sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Elle déplore une fois de plus la décision de la direction de ne pas recruter de personnel supplémentaire de la catégorie des services organiques pour le Programme des activités pour les employeurs, alors même que cette équipe est la moins nombreuse et la plus productive du Centre.
52. La Vice-présidente employeuse souligne que le Programme des activités pour les employeurs et le Programme des activités pour les travailleurs sont des unités qui ont spécifiquement pour mandat de renforcer respectivement les capacités des organisations d'employeurs et celles des syndicats. Comme tels, et même s'ils doivent faire leur part sur le plan financier comme tous les programmes du Centre, ce ne sont pas des programmes à visée commerciale.
53. Pour conclure, l'oratrice lit la déclaration conjointe du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs (voir annexe I).
54. *La représentante du gouvernement de l'Argentine* prend note avec préoccupation de la réduction des ressources permettant de financer la mise au point de nouveaux produits de formation et d'investir dans l'actualisation des compétences du corps enseignant du Centre. Elle souligne aussi l'incapacité du Centre à attirer les talents et la diversité nécessaires au sein de son personnel afin de pouvoir répondre aux besoins de participants de tranches d'âge, de régions et de niveaux de formation différents. Elle recommande que le Centre étudie la possibilité d'envoyer des formateurs dans des bureaux régionaux, dans le but de réduire les coûts de financement des activités de formation et les frais de voyage des participants et de favoriser l'établissement de liens plus directs et plus souples entre le Centre et les régions concernées. Dans le même ordre d'idées, elle propose que des cours plus spécifiques soient adaptés aux besoins de chaque territoire. Enfin, l'oratrice juge opportun de lancer, sur une plus grande échelle, des campagnes de sensibilisation du public aux activités du Centre dans différents espaces. Elle invite l'OIT à prendre dûment note de ces propositions et à faciliter des relations les plus fluides possibles entre le siège et Turin.
55. *La représentante du gouvernement de la France* se félicite des priorités d'action dans lesquelles le Centre est engagé, en particulier les initiatives phares du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail, les femmes au travail, le développement durable et l'éradication de la pauvreté. Ces priorités recouvrent des problématiques essentielles du travail, reliées entre elles dans la perspective d'une croissance partagée et durable pourvoyeuse d'emplois de qualité, d'une protection sociale adaptée et d'un dialogue social constructif, et qui sont à la base des engagements pris par les ministres du travail dans le cadre des travaux des organisations internationales.
56. *Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran* souligne l'importance du plan stratégique, qui porte sur une période englobant le centenaire de l'OIT en 2019 ainsi que la mise en œuvre des objectifs de développement durable. Il convient de tenir compte des conséquences de cette coïncidence. L'orateur engage vivement le Centre à hiérarchiser, de manière cohérente et conséquente, le soutien qu'il apporte aux fins de renforcement des compétences des jeunes pour l'emploi, des emplois décents et de l'entrepreneuriat. Malgré l'importance des investissements dans les technologies d'apprentissage à distance et d'apprentissage mobile, il tient à souligner l'efficacité des activités en salle de classe. Il estime donc que le Centre doit continuer de fournir aux mandants des cours en salle de grande qualité.
57. *Le représentant du gouvernement de l'Inde* félicite le Centre pour les activités de formation proposées dans le monde entier et note que la plupart d'entre elles étaient thématiquement

liées aux résultats stratégiques et aux résultats facilitateurs du programme et budget de l'OIT pour 2016-17. Il souligne l'importance des partenariats au niveau régional, à la fois pour renforcer les capacités des institutions régionales et pour permettre au Centre d'acquérir une meilleure compréhension des questions de portée régionale et nationale. S'inspirant de l'exemple récent des huit programmes de formation sur les politiques de l'emploi pilotés par le Centre et le gouvernement de l'Inde en Afghanistan, l'orateur note que de tels modèles de collaboration pourraient être appliqués à plus grande échelle afin d'obtenir des plates-formes de formation au niveau régional. Il propose d'établir un centre régional en Asie afin d'assurer une meilleure liaison des programmes de formation et d'accroître le rayonnement du Centre dans la région. En particulier, il indique qu'en Inde le V.V. Giri National Labour Institute pourrait faire fonction d'extension et de partenaire stratégique du Centre. Il envisage la mise au point de nouveaux produits et programmes dans des domaines tels que la formalisation du travail informel ou le lancement et le fonctionnement de start-up sur la base de l'expérience acquise par les pays émergents. Pour finir, l'orateur réaffirme l'importance d'une participation accrue de la région Asie-Pacifique, sachant qu'elle dispose du plus grand réservoir de main-d'œuvre de la planète.

58. *Le représentant du gouvernement des Etats-Unis* souligne l'importance de la dimension hommes-femmes. Il convient de faire preuve de plus d'ambition en déterminant simplement une cible de 50 pour cent pour le taux global de participation des femmes aux activités de formation du Centre.
59. *Le représentant du gouvernement de la République populaire de Chine* engage vivement le Centre à prêter attention à la diversité des besoins en matière de formation. Il souligne que les mandants tripartites doivent toujours être consultés dans le cadre de l'élaboration des matériels de formation destinés aux activités de renforcement des capacités, puisque ces formations sont conçues à leur intention.
60. *Le représentant du gouvernement du Paraguay* dit que, pour mieux répondre aux besoins des mandants, il conviendrait de consulter les employeurs et les travailleurs à intervalles réguliers. Il réaffirme la nécessité de s'employer à consolider les capacités des ministères du travail ainsi que de leurs institutions de formation professionnelle. Il souligne l'importance de tous les aspects de la durabilité et des ressources, et pas uniquement d'un point de vue financier. Il estime aussi qu'il importe d'associer la formation en salle de classe à l'apprentissage à distance afin d'accroître les connaissances grâce à l'échange des expériences, des savoir-faire et des meilleures pratiques entre les participants.
61. *Le directeur de la formation* remercie les membres de leurs commentaires et répond aux observations formulées. A propos de la déclaration de vision, il rappelle qu'elle a été adoptée après de longues consultations et qu'elle a pour objet d'aider le Centre à accomplir des progrès continus. S'agissant des données ventilées sur la formation, il précise que le cadre de gestion axée sur les résultats du Centre a été aligné sur celui du BIT et que les deux documents doivent être lus conjointement avec les documents correspondants adoptés par le Conseil d'administration du BIT.
62. Si le Centre a vraiment l'intention d'être un pôle d'excellence en matière de formation et d'apprentissage, il se doit de veiller à la meilleure qualité possible de ses activités; c'est pourquoi un indicateur sur l'application des connaissances a été ajouté. Même si la certification ISO 21001 peut se révéler trop ambitieuse ou trop coûteuse, cette cible devrait permettre au Centre de commander une étude sur ce qu'il convient de faire pour obtenir cette certification.
63. Pour finir, à propos des nombreux commentaires sur le mélange des modalités de formation, le directeur de la formation tient à préciser que l'apprentissage à distance ne remplacera

jamais l'apprentissage en salle de classe, mais plutôt qu'il le complétera. A l'avenir, toutes les activités devront, en bonne logique, être mélangées.

64. *Le Président rappelle aux membres que l'adoption des propositions de programme et de budget est la décision la plus importante que le Conseil du Centre est appelé à prendre et qu'elle nécessite le plus fort soutien possible. Compte tenu des contraintes de temps, il propose que le Conseil approuve le plan stratégique et adopte les propositions de programme et de budget sous réserve des ajustements soumis à l'approbation du bureau du Conseil, sur la base de la déclaration conjointe du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs.*
65. *Le Conseil du Centre approuve le plan stratégique pour 2018-2021 et adopte les Propositions de programme et de budget pour 2018-19 sous réserve des ajustements soumis à l'approbation du bureau du Conseil, sur la base de la déclaration conjointe du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs jointe en annexe. En conséquence, le bureau du Conseil s'est réuni le 6 novembre 2017 et est parvenu à un accord sur les ajustements du plan stratégique pour 2018-2021 et du programme et budget pour 2018-19, qui visent à mettre l'accent sur le rôle joué par le Centre pour ce qui est de faire progresser la justice sociale et l'Agenda du travail décent et à réaffirmer le rôle important que le Programme des activités pour les travailleurs et le Programme des activités pour les employeurs jouent dans les activités de formation visant à mettre en œuvre le mandat de l'OIT.*
66. *Conformément à la pratique établie, le Président invite le représentant du Syndicat du personnel à faire une déclaration au Conseil (voir annexe II).*

III. Evaluation indépendante des activités de formation et d'apprentissage dans le domaine thématique des «normes internationales du travail» (Troisième question à l'ordre du jour)

67. *Le directeur de la formation présente le document ⁴. Les activités faisant l'objet de l'évaluation ont été divisées en deux groupes. Le premier groupe était constitué d'activités directement liées au domaine thématique des normes internationales du travail, l'objectif étant d'évaluer la contribution de ces activités à la ratification et la mise en œuvre des normes. Le second comprenait 12 activités liées à d'autres domaines thématiques, en vue de déterminer si les normes internationales du travail étaient prises en compte en tant que préoccupation transversale. Présentant la méthode d'échantillonnage, le directeur de la formation souligne que les activités liées au domaine thématique des normes internationales du travail ont été sélectionnées par échantillonnage ciblé afin de garantir la couverture de tous les programmes phares du Centre liés au domaine thématique des normes internationales du travail, tandis que les activités liées à d'autres domaines thématiques 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.*
68. *Il ressort des conclusions de l'évaluation que le Centre reconnaît bien le rôle des normes internationales du travail et a pris des mesures pour les intégrer dans les programmes de formation. Les activités liées aux normes internationales du travail ont permis de transmettre les contenus et les procédures d'application de ces normes de manière exhaustive, car la formation a manifestement amélioré la capacité des participants à appliquer ces normes.*

⁴ Document [CC 80/3](#).

Néanmoins, certains participants ont noté qu'un fossé persistait entre la connaissance des contenus des normes internationales du travail et leur application pratique.

69. En ce qui concerne la pertinence et la portée des activités, la formation a permis d'approcher les titulaires de postes clés qui jouent un rôle déterminant dans la promotion et l'application des dispositions des normes internationales du travail. Les participants aux activités de formation liées aux normes internationales du travail ont exprimé un haut niveau de satisfaction quant à la réalisation et à la pertinence des objectifs de la formation. Pour ce qui est des activités qui n'étaient pas directement liées aux normes internationales du travail, un certain nombre de répondants sont convenus que l'élément normatif avait été abordé et était pertinent, mais ont souligné qu'il conviendrait de mieux intégrer la dimension transversale des normes internationales du travail. Les cours s'étaient révélés efficaces car les participants s'étaient attaqués à la question de l'application des normes internationales du travail dans la pratique, de sorte que la formation proposée par le Centre était d'un bon rapport qualité/prix.
70. La question des rôles et des responsabilités en matière de promotion des normes internationales du travail au cours de la formation s'est posée, notamment dans les échantillons de cours sur le dialogue social, destinés aux employeurs, et sur les activités de syndicalisation, destinées aux travailleurs. Les participants à ces formations ont exprimé le besoin de se familiariser avec les instruments juridiques spécifiques et leurs procédures d'utilisation. En outre, plus la formation s'éloignait du lien thématique direct avec les normes internationales du travail (formation relative à la norme «pure»), plus il devenait difficile de conserver un lien avec la manière dont le Code international du travail traite chaque sujet.
71. Le directeur de la formation passe à la présentation des recommandations faites par l'évaluateur, selon qui la pertinence des normes internationales du travail doit figurer dans l'ensemble des activités de l'OIT et du Centre, tandis que la formation doit être plus centrée sur l'application pratique des normes internationales du travail. De plus, l'évaluateur a recommandé une approche plus diversifiée, qui préserve en même temps la cohésion et les fondamentaux d'une formation permanente et contribue à constituer un socle d'information solide. Les modules de formation aux normes internationales du travail doivent aussi être repensés et conçus sur mesure. Enfin, l'évaluateur a recommandé qu'une question relative aux normes internationales du travail soit inscrite dans l'évaluation de fin de cours, relevant en outre que la connaissance des normes internationales du travail est un argument en faveur des programmes sur mesure et qu'il convient de tirer pleinement parti des perspectives offertes par le tripartisme.
72. Le directeur de la formation conclut en faisant part du projet de réponse de la direction à cette évaluation, déclarant que le Centre a l'intention d'étudier comment améliorer le questionnaire de fin d'activité en y ajoutant une question relative aux normes internationales du travail. Cela permettra de vérifier si les objets d'apprentissage relatifs aux normes internationales du travail ont été appliqués lors de la formation et si les participants ont acquis des connaissances sur de nouveaux sujets. En outre, la direction a décidé de commander une étude visant à tirer pleinement parti de la demande de connaissances diverses sur les normes internationales du travail en tant que moyen de promouvoir ses cours ouverts comme ses cours sur mesure. Enfin, conformément au plan stratégique pour 2018-2021 dans lequel le tripartisme, le dialogue social et les normes internationales du travail sont des questions transversales, une évaluation externe indépendante sera menée afin d'étudier les activités de formation liées au domaine thématique du tripartisme et du dialogue social.
73. *La Vice-présidente travailleuse* prend note avec satisfaction de l'évaluation et de la qualité du rapport et convient que les normes internationales du travail doivent être un moyen d'aborder tous les sujets quels qu'ils soient au Centre, afin d'apporter une contribution aux divers enjeux du travail décent ainsi qu'à la compréhension de l'importance de la liberté

syndicale et de la négociation collective. De plus, le groupe des travailleurs déclare soutenir les recommandations faites par l'évaluateur et prie instamment la direction du Centre de donner suite à la totalité de ces recommandations. L'oratrice propose que le domaine thématique de la prochaine évaluation soit l'élément déterminant relatif au tripartisme et au dialogue social.

74. *La Vice-présidente employeuse* prend note de l'évaluation très positive du programme de formation aux normes internationales du travail et félicite les membres de l'équipe. Cela étant, le groupe des employeurs relève que la première recommandation, tendant à ce que la pertinence des normes internationales du travail figure dans l'ensemble des activités de l'OIT et du Centre, est presque impossible à mettre en œuvre car elle ne correspond pas à la nature du programme des activités pour les employeurs, qui est axé sur les besoins et déterminé par la demande. L'oratrice fait en outre part d'un désaccord avec la sixième recommandation portant sur l'inscription d'une question relative aux normes internationales du travail dans l'évaluation de fin de cours, car cette question ne relève pas du programme des activités pour les employeurs, ce qui faussera les chiffres de l'évaluation finale.
75. *Le représentant du gouvernement du Nigéria* félicite le directeur de la formation d'avoir introduit cette dimension d'évaluation systématique. Soulignant l'importante contribution apportée par le budget de l'OIT pour la coopération technique, il relève qu'il est difficile d'assurer le suivi des activités de formation dans les pays en développement. Il demande donc un renforcement de l'appui apporté et la prise en compte des demandes de formation supplémentaires dans le cadre du plan stratégique pour 2018-2021. Il souhaiterait également un renouvellement de la collaboration et des mémorandums d'accord entre les représentants des pays en développement et le Centre. Il est d'accord pour qu'une question relative aux normes internationales du travail soit ajoutée dans l'évaluation des cours.
76. *Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran* s'interroge sur la taille de l'échantillon et demande si le taux de réponse a été celui auquel le Centre s'attendait. Il souscrit aux recommandations qui ont été faites.
77. *Le directeur de la formation* prend note avec satisfaction des retours positifs sur l'évaluation indépendante qui émanent des trois groupes et prend acte de toutes les recommandations et observations. Il accueille favorablement la proposition tendant à insérer un indicateur supplémentaire sur les normes internationales du travail dans le cadre de la gestion axée sur les résultats du programme et budget et dans celui du plan stratégique afin d'examiner à quel point ces normes sont prises en considération dans les cours de formation. Il indique que, s'il existe toujours un lien avec les normes internationales du travail, il ne s'agit pas toujours d'un lien thématique direct.
78. Le directeur de la formation rappelle que l'évaluateur a recommandé de former tout le personnel du Centre afin que les formateurs soient en mesure de renvoyer aux normes internationales du travail pendant la formation. Cela n'exigera pas nécessairement un module distinct, mais permettra aux formateurs – même à l'occasion de cours qui ne sont pas directement liés aux normes internationales du travail – de faire référence subtilement aux normes correspondantes, y compris dans le cadre des cours destinés au personnel du BIT et de ceux qui sont financés par l'intermédiaire des services des ressources humaines. En ce qui concerne la taille de l'échantillon, le directeur de la formation souligne que celui-ci est représentatif des participants qui suivaient des cours uniquement dans le domaine thématique des normes internationales du travail. Cet échantillon pourrait être plus important mais cela entraînerait des coûts supplémentaires; il faut donc parvenir à un équilibre pragmatique en tenant compte également de ce qui peut être réalisé au cours d'une année civile.
79. *Le Conseil* prend note du document.

IV. Questions d'audit

(Quatrième question à l'ordre du jour)

A. Etats financiers et rapport du Commissaire aux comptes pour l'exercice financier allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2016

B. Rapport de la réunion du bureau du Conseil (26 mai 2017)

80. *La Trésorière* du Centre présente les deux documents ⁵. Elle rappelle que les états financiers et le rapport du commissaire aux comptes pour l'exercice financier allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2016 ont déjà été adoptés par le bureau du Conseil en mai 2017. Elle rappelle également au Conseil que les résultats budgétaires définitifs pour la période biennale seront disponibles à la fin de l'exercice financier 2017 et que les deux résultats annuels seront fusionnés.

81. *La Vice-présidente travailleuse* n'a pas d'observations particulières à formuler.

82. *La Vice-présidente employeuse* relève que les recommandations du Commissaire aux comptes ne doivent pas entraîner de charge supplémentaire pour le personnel du Département de la formation.

83. *Le groupe gouvernemental* n'a pas d'observations particulières à formuler.

84. *Le Conseil prend note des deux documents.*

C. Plan de l'audit pour 2017

85. *Le représentant du Commissaire aux comptes, M. Martin*, présente le plan ⁶. Ce plan 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 portera essentiellement sur le respect par le Centre des normes IPSAS, compte tenu des dispositions relatives à la présentation, aux jugements et estimations, aux comptes de régularisation et aux déclarations de situation.

86. *La Vice-présidente travailleuse et la Vice-présidente employeuse* prennent note du document.

87. *Le porte-parole du groupe gouvernemental* insiste sur l'importance de la transparence et de l'obligation redditionnelle.

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

89. *Le Conseil prend note du document.*

⁵ Documents [CC 80/4/1](#) et [CC 80/4/2](#).

⁶ Document [CC 80/4/3](#).

D. Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée au 31 décembre 2016

E. Suivi des recommandations du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée au 31 décembre 2016

90. *Le représentant du Bureau de l'audit interne et du contrôle, M. Watson, présente le rapport d'audit ⁷ pour l'année qui s'est achevée au 31 décembre 2016.*

91. *La Trésorière du Centre présente les mesures prises par le Centre au titre du suivi de ces recommandations ⁸. Le Chef auditeur interne a établi deux rapports d'audit. Le premier avait trait aux procédures de passation de marché du Centre, pour lesquelles aucun problème de contrôle majeur n'a été identifié. Six recommandations ont été formulées et, en décembre 2016, deux d'entre elles étaient pleinement mises en œuvre et quatre étaient en train de l'être. Au moment de la réunion du Conseil, un manuel sur les procédures de passation de marché est en cours d'élaboration, et une formation sera organisée avec des membres du Comité d'approbation des contrats et le personnel. Le deuxième rapport d'audit portait sur les services de publication du Centre. Dix recommandations ont été formulées. Fin décembre 2016, le Centre avait pleinement mis en œuvre une recommandation et s'employait activement à donner suite aux autres.*

92. *La Vice-présidente travailleuse et la Vice-présidente employeuse n'ont pas d'observations particulières à formuler.*

93. *Le groupe gouvernemental n'a pas d'observations particulières à formuler.*

94. *Le Conseil prend note des documents.*

F. Amendements au Règlement financier concernant les propositions relatives à l'affectation de l'excédent d'exploitation au terme d'une période financière complète et délégation au bureau du Conseil de l'autorité d'approuver cette affectation

95. *La Trésorière du Centre présente le document ⁹.*

96. *La Vice-présidente travailleuse, la Vice-présidente employeuse et la Vice-présidente gouvernementale n'ont pas d'observations particulières à formuler.*

97. *Le Conseil adopte le point appelant une décision qui figure au paragraphe 8 du document CC 80/4/6.*

⁷ Document [CC 80/4/4](#).

⁸ Document [CC 80/4/5](#).

⁹ Document [CC 80/4/6](#).

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

A. Rapport de la Commission de la fonction publique internationale

98. *Le chef des services des ressources humaines, M. Zefola*, présente le document ¹⁰, qui rend compte des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour l'année 2017 concernant les traitements de base minima des fonctionnaires des catégories des services organiques et supérieures, recommandations qui, si elles sont approuvées par l'Assemblée générale des Nations Unies, auront des implications financières pour le Centre dès le 1^{er} janvier 2018. Le document expose également les amendements au Statut du personnel rendus nécessaires par la révision générale de l'ensemble des prestations offertes à ces fonctionnaires afin d'aligner les articles concernant les allocations pour frais d'études sur les dispositions correspondantes du BIT, ainsi que par le rehaussement de l'âge réglementaire de départ à la retraite, déjà approuvé par le Conseil d'administration du BIT.
99. Le document présente en outre 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 l'an 2000, et invite le Conseil à prendre note des dérogations au Statut du personnel approuvées par le Directeur. Le document informe également le Conseil sur 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, qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017, date à laquelle les 25 fonctionnaires concernés se sont vu offrir un contrat financé par les frais variables.
100. *La Vice-présidente travailleuse* estime qu'il serait utile, par souci de clarté et de commodité pour le personnel, d'insérer une note de bas de page libellée comme suit: «A compter du 1^{er} janvier 2018, l'âge normal de la retraite continuera d'être l'âge de 60 ans pour les participants admis à la Caisse avant le 1^{er} janvier 1990, et sera l'âge de 62 ans pour les participants admis ou réadmis à la Caisse le 1^{er} janvier 1990 ou après cette date.»
101. *La Vice-présidente employeuse et la Vice-présidente gouvernementale* n'ont pas d'observations particulières à formuler.
102. *Le représentant du gouvernement du Japon* demande instamment au Centre de veiller à ce que le rehaussement de l'âge de départ à la retraite n'ait pas d'incidence sur la possibilité d'embaucher de jeunes fonctionnaires.
103. *Le chef des services des ressources humaines* signale que l'intention de la direction du Centre était de porter les précisions relatives à l'âge réglementaire de départ à la retraite à la connaissance du personnel par voie de circulaire. S'agissant de la promotion liée aux états de services du personnel sur contrats financés par les frais variables, la direction a confirmé qu'elle a avancé des propositions visant à la reconnaissance des états de services antérieurs sur la base des dispositions pertinentes en vigueur au BIT.
104. *Le Conseil approuve le point appelant une décision qui figure au paragraphe 13.*

¹⁰ Document [CC 80/5](#).

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

105. Le Directeur adjoint présente le document ¹¹.
106. *La Vice-présidente travailleuse, la Vice-présidente employeuse et la Vice-présidente gouvernementale* n'ont pas d'observations particulières à formuler.
107. *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)

108. *La Vice-présidente travailleuse* félicite le personnel d'ACTRAV-Turin pour son ardeur au travail et son dévouement.
109. *La Vice-présidente employeuse* rappelle que le groupe des employeurs a demandé qu'un fonctionnaire supplémentaire de la catégorie des services organiques soit recruté pour le Programme des activités pour les employeurs au premier trimestre de 2018.
110. *La Vice-présidente gouvernementale* n'a pas d'observations particulières à formuler.
111. *Le Conseil prend note des documents* ¹².

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

112. *Le Président* propose que la 81^e session du Conseil du Centre se tienne juste avant la 334^e session du Conseil d'administration du BIT, qui doit avoir lieu à Genève du 25 octobre au 8 novembre 2018. Par conséquent, le Conseil du Centre tiendra sa 81^e session les 25 et 26 octobre 2018.
113. *Le Conseil approuve la proposition du Président.*

IX. Autres questions

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

114. *Le Président* informe les membres du Conseil que le rapport sur la 80^e session du Conseil du Centre sera examiné dans le cadre de la Section institutionnelle de la 331^e session du Conseil d'administration. Pour faciliter l'élaboration du rapport et l'établissement de sa

¹¹ Document [CC 80/6](#).

¹² Documents [CC 80/7/a](#) et [CC 80/7/b](#).

version définitive, le Président propose au Conseil de déléguer au bureau du Conseil le soin d'approuver le projet de rapport.

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

X. Clôture de la session

116. *Le Président remercie les participants de leur contribution et déclare close la 80^e session du Conseil du Centre.*

Turin, le 30 octobre 2017

Annexe I

80^e session du Conseil du Centre international de formation de l'OIT, Turin

Déclaration conjointe du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs au sujet du plan stratégique pour 2018-2021 et du programme et budget 2018-19

Compte tenu de l'importance que les employeurs et les travailleurs attachent aux activités du Centre de Turin et du rôle déterminant que joue le plan stratégique pour en garantir la durabilité, la pertinence et l'impact, nous souhaiterions soulever conjointement plusieurs points qui préoccupent nos deux groupes. Nous souhaiterions également que l'ensemble de ces préoccupations fasse l'objet d'un addendum défini et mis au point par le bureau du Conseil d'ici à décembre 2017. Il sera nécessaire d'assurer le suivi de l'application de cet addendum d'ici à la prochaine réunion du Conseil.

Nos groupes sont préoccupés par les sujets suivants:

1. Le Centre a pour principal objectif de renforcer la capacité des mandants de l'OIT en ce qui concerne l'Agenda du travail décent. Cependant, la déclaration de vision présentée au début du plan stratégique n'accorde pas suffisamment de place à ce rôle important du Centre. Nous souhaiterions qu'elle soit plus audacieuse et plus positive et qu'elle reconnaisse le rôle important des mandants de l'OIT. Nous souhaiterions également que, plutôt que les risques, elle mette davantage en avant les multiples possibilités qui s'ouvrent, car l'évolution en cours élargit les perspectives dans le domaine de l'avenir du travail.
2. Nos groupes souhaitent réaffirmer qu'ACT/EMP et ACTRAV sont tous les deux au cœur de ce Centre. Ils ont un rôle spécial à jouer en tant que formateurs des mandants. A ce titre, ils doivent être dotés des ressources (financières et humaines) nécessaires pour s'acquitter de leur mandat. Cela signifie qu'ils doivent, d'une part, disposer de suffisamment de personnel, et, de l'autre, avoir des ressources financières à la fois prévisibles et durables, et non dépendre outre mesure des excédents. ACT/EMP et ACTRAV jouent un rôle particulier et ne devraient pas être considérés comme des programmes ordinaires mais comme des programmes fondamentaux.
3. A l'heure actuelle, le plan stratégique ne comporte pas de points de comparaison, de cibles ni d'indicateurs. Ces éléments devraient figurer dans l'addendum afin de permettre un suivi et des examens réguliers aux fins d'amélioration.
4. Les indicateurs du plan stratégique relatifs à la participation des travailleurs, des employeurs et des gouvernements (mandants tripartites) aux programmes du Centre devraient être clairement définis et ventilés par type de formation. Nous souhaiterions garantir un bon équilibre entre les différents types d'activités de formation et veiller à ce que la formation en salle de classe ait une place importante. De plus, il importe de faire figurer les chiffres des années précédentes afin d'avoir une idée de l'évolution d'indicateurs importants tels que le nombre d'activités, le nombre de participants, etc.
5. Pour assurer la mise en pratique effective du principe du tripartisme au Centre, il conviendrait de prévoir et d'appliquer des mesures concrètes permettant à ACT/EMP et ACTRAV, en collaboration avec les autres acteurs concernés, d'élaborer, de dispenser et d'évaluer les cours destinés aux mandants de l'OIT.
6. Les groupes ont conscience des efforts importants que la direction déploie pour lever des fonds afin de générer des revenus, y compris en accueillant des participants qui assument eux-mêmes le coût des cours. Ils souhaitent réaffirmer que les programmes d'ACTRAV et d'ACT/EMP sont fondés sur des programmes de services fondés sur les besoins et déterminés par la demande et qu'ils ne devraient pas avoir de visée commerciale. Ils sont

également préoccupés par certains termes employés et orientations suivies, notamment la participation de «clients», la certification ISO, etc.

Annexe II

Déclaration du représentant du Syndicat du personnel au Conseil du Centre

(26 octobre 2017)

«Promouvoir le travail décent et le respect des normes internationales du travail»

Il est essentiel que le Syndicat du personnel prenne part aux discussions avec la direction concernant la création de nouveaux postes sur une base de durée annuelle ou semestrielle, et qu'il soit tenu pleinement au courant par des consultations et par un partage d'informations dans le cadre d'un processus de négociation collective. S'il respecte les prérogatives de la direction, le Syndicat du personnel n'en recherche pas moins un processus décisionnel qui prenne en compte les besoins en effectifs. Nous sommes en outre persuadés que ce processus participatif aura une incidence positive sur l'environnement de travail du Centre.

Le Conseil du Syndicat du personnel doit participer au processus décisionnel sur toutes les questions relatives à la réorganisation et à la restructuration des équipes, à la planification de la relève, aux circulaires concernant les conditions de travail, à la publication des vacances de poste, et ainsi de suite, conformément aux principes de négociation collective de l'OIT.

Sur la base des besoins exprimés par la majorité du personnel, les principaux objectifs que propose le Conseil du syndicat sont les suivants:

- **Politique contractuelle, prise en compte des nouveaux contrats, transformation de contrats, retraites et mobilité.**
 1. Les grades professionnels devraient être révisés de manière à mieux correspondre à la charge de travail actuelle.
 2. La convention collective signée en 2016 devrait être pleinement mise en œuvre, ce qui passe par la reconnaissance de l'ancienneté du personnel relevant du budget variable (BV). La pleine reconnaissance des années de service à des fins de promotion personnelle est un point essentiel de la mise en œuvre de l'accord, étant donné que les 25 membres du personnel concernés travaillent dans les mêmes départements, effectuent les mêmes tâches et ont les mêmes grades. Il n'est pas acceptable que l'accord sur le personnel affecté à des projets signé l'année dernière juste avant la réunion du Conseil ne soit toujours pas pleinement appliqué. Le problème majeur est que, un an plus tard, la direction n'a toujours pas reconnu l'ancienneté de membres du personnel qui ont travaillé pendant plusieurs années avec des contrats basés sur un projet; ces membres continuent de faire l'objet d'une discrimination, puisqu'ils n'ont pas accès à la procédure qui permet la promotion personnelle après treize ans au même grade.
 3. De nouveaux postes inscrits au budget ordinaire (BO) devraient être ouverts et, au départ, annoncés seulement en interne, ce qui offrirait des perspectives de carrière au personnel en poste. Les postes inscrits au BV devraient être l'exception, et non la règle.
 4. De plus, il conviendrait de retrouver le niveau d'emploi qui était celui du Centre en 2010, soit 40 fonctionnaires de plus, en se concentrant sur un programme pour l'emploi des jeunes destiné aux jeunes chercheurs et formateurs, de façon à inverser la tendance en inscrivant progressivement au budget ordinaire le personnel relevant du budget variable, et en proposant des contrats d'emploi réguliers à tous les «faux» consultants. Cette politique, outre qu'elle serait

financièrement responsable, constituerait un investissement clair garantissant le développement et la pérennité du Centre international de formation de Turin (Centre de Turin) à l'avenir.

5. Il convient d'augmenter à l'avenir le quota de contrats sans limitation de durée (exercice de titularisation – transformation des contrats de durée déterminée en contrats sans limitation de durée).
6. Les contrats de courte durée ne devraient en aucune façon être utilisés comme substituts de contrats de durée déterminée pour des postes relevant du BO. En même temps, nous ne pouvons pas accepter la pratique consistant à laisser des travailleurs «sur le carreau» pendant six mois entre deux contrats parce que le Centre ne souhaite pas leur proposer de contrats de durée déterminée.
7. Il devrait y avoir un suivi de la «diminution de l'indemnité de poste et de l'indemnité personnelle provisoire». Le Centre devrait appliquer, en accord avec le Conseil du syndicat, la mesure d'atténuation consécutive à la décision de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). De plus, il faudrait convenir d'une solution permettant de remédier au gel des salaires que subit depuis de nombreuses années le personnel des services généraux – ou d'une mesure d'atténuation de ce gel. La mise en œuvre de l'une ou l'autre éviterait toute forme de discrimination au sein du personnel.

■ **Motivation et attachement du personnel au Centre.**

Une attention particulière devrait être portée au bien-être du personnel, notamment à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, aux droits liés à la maternité et à la paternité, aux perspectives de carrière, à la mobilité, au télétravail, aux heures supplémentaires, etc. Les membres du personnel du Centre de Turin devraient être considérés comme des candidats internes aux postes de l'OIT; alors que nous parlons souvent d'intégration, il nous faut maintenant corriger aussitôt que possible cette situation paradoxale, comme nous l'a déclaré le Directeur général en février dernier à Genève.

■ **Renforcement de la prise en compte des questions de genre et de diversité au Centre.**

Le Centre devrait disposer d'un plan d'action sur les questions de genre et de diversité, assorti de cibles et de budgets.

■ **Amélioration de l'organisation du travail et des conditions de travail.**

■ **Nouvelle politique de l'OIT en matière de stages.**

Les stagiaires constituent un atout important pour le Centre. Ils sont à la pointe de la réflexion et de la recherche dans leur domaine d'étude et, au cours de leur carrière, ils pourront faire profiter leur entourage de leur connaissance et de leur intelligence des principes de l'OIT. Les stagiaires ne sont pas là pour remplacer des fonctionnaires absents et ne sauraient en aucun cas être traités comme du personnel d'appoint.

■ **Promouvoir l'amélioration des services extérieurs, rénover et entretenir les installations et les infrastructures du Centre.**

Vous vous rappelez peut-être que, l'an dernier, le Conseil a recommandé qu'il soit procédé à une évaluation indépendante de la rentabilité de l'unité de conception et de production multimédia (MDP). Les recommandations formulées par le consultant qui a effectué l'analyse coût-bénéfice des activités en question, comme indiqué dans le document CC 80/4/5, n'ont pas été mises en œuvre, et il en résultera, comme l'a prévu le consultant, une perte financière pour le Centre et une atteinte à sa réputation. Le Syndicat du personnel est opposé à la décision, mentionnée au paragraphe 76 du document CC 80/2/2, de fermer les services d'impression internes qui généraient une part importante des revenus provenant des publications, et ce cinq ans avant l'amortissement de la presse offset multicolores de dernière génération; cette décision inopportune privera le Centre, l'OIT et les autres

partenaires des Nations Unies de l'excellent appui assuré par la production de matériel de formation, d'information et de promotion qui était l'un des piliers du développement de l'autosuffisance du Centre. Il doit être clair que le syndicat n'acceptera aucune des conséquences négatives pour le personnel qui découleraient de mauvaises décisions de la direction.

Le Syndicat du personnel est aussi vivement préoccupé par la gestion de l'externalisation au Centre. Au cours de l'année 2017, de sérieux problèmes se sont posés avec les fournisseurs. Nous recommandons que l'on fasse très attention à la procédure d'appel d'offres et à son suivi, en évitant les effets négatifs sur les conditions de travail des salariés d'entreprises extérieures présentes sur le campus.

Le processus de passation de marchés devrait être transparent et public, comme dans toute institution des Nations Unies. Nous recommandons une révision des procédures d'appel d'offres du Centre de façon à y intégrer des indicateurs sociaux et des indicateurs relatifs aux droits au travail, ainsi que la participation d'un représentant syndical.

Les mauvaises pratiques en matière de passation de marchés ont aussi des effets négatifs sur les conditions de travail des salariés d'entreprises extérieures présentes sur le campus: certains ont été privés de leurs droits syndicaux, d'autres continuent de travailler depuis des mois sans recevoir leurs salaires, d'autres encore s'aperçoivent que leurs cotisations de retraite n'ont pas été versées. Cela ne peut être toléré, particulièrement dans ce Centre où nous enseignons et prêchons le respect des droits des travailleurs. De telles pratiques compromettent la réputation de l'OIT et du Centre de Turin.