



Conseil d'administration

322^e session, Genève, 30 octobre-13 novembre 2014

GB.322/INS/11/2

Section institutionnelle

INS

Date: 7 novembre 2014

Original: anglais et français

ONZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Rapports du Conseil du Centre international de formation de l'OIT, Turin

Rapport de la 77^e session du Conseil du Centre (Turin, 30-31 octobre 2014)

1. La 77^e session du Conseil du Centre international de formation de l'OIT s'est tenue à Turin les 30 et 31 octobre 2014.
2. Le rapport de la session est soumis à la Section institutionnelle du Conseil d'administration, conformément aux décisions prises par ce dernier 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, souhaite la bienvenue aux membres du Conseil.
4. *La représentante du gouvernement de l'Italie, S.E. l'ambassadrice M^{me} Ravaglia*, rappelle l'engagement du gouvernement de l'Italie, qui, malgré des difficultés financières, maintient son soutien financier au Centre et a même réinstauré en 2014 une contribution volontaire de l'ordre de 1,5 million d'euros. Elle se dit confiante en la capacité du Centre à trouver d'autres bailleurs de fonds. Expliquant que le thème de la migration est l'un des points clés du programme de travail de la présidence italienne de l'Union européenne, elle invite le Centre à travailler dans cette direction.
5. *Le maire de Turin, M. Fassino*, rappelle la cérémonie qui a eu lieu en matinée à l'hôtel de ville pour célébrer le 50^e anniversaire de la fondation du Centre de Turin et qui a vu l'octroi de la citoyenneté honorifique de la ville à l'OIT. Il explique que, souvent, dans les villes qui accueillent des organisations internationales, il existe un mur entre l'organisation et la ville. Ce n'est pas le cas à Turin, où le Centre fait partie de la ville et la marque par

une présence vivante. Il conclut en rappelant que Turin est depuis toujours une ville de travail et que la nature du travail à Turin s'est évidemment transformée depuis une vingtaine d'années, pour passer d'un travail de type industriel à un travail axé sur les technologies et le savoir.

6. *La représentante de la région Piémont, M^{me} Marcon*, demande au Conseil d'excuser l'absence du président de la région, M. Chiamparino, qui est actuellement à Rome pour présider une rencontre entre les présidents des différentes régions italiennes. Elle réitère le soutien de la région au Centre, dans la lignée de la loi spéciale adoptée il y a plus de dix ans, et voit en l'achèvement du projet de rénovation du pavillon Europe un exemple de partenariat concret.
7. *Le représentant de l'Unione industriale di Torino, M. Rosi*, rappelle que la croissance passe par l'ouverture, et l'ouverture par l'internationalisation. Il voit donc dans la présence du Centre à Turin et le travail de l'OIT une valeur ajoutée importante pour cette internationalisation.
8. *Le Président* introduit brièvement les différents documents soumis au Conseil. Il se réjouit des excellents résultats atteints par le Centre, tant en 2013 qu'en 2014, et y voit le signe que ce dernier est de nouveau sur la bonne voie en matière de gestion financière et de programmation.
9. Au-delà de ces considérations, le Président se félicite de l'importance croissante du Centre en tant que lieu d'apprentissage et de formation pour les mandants de l'Organisation et pour le personnel du BIT, de la place qu'il occupe désormais dans l'action menée par l'OIT au siège et sur le terrain et surtout de son rôle de «fenêtre sur l'OIT» pour les autres entités du système des Nations Unies, en particulier dans le contexte du programme de développement pour l'après-2015.
10. Il remercie l'ensemble du personnel du Centre pour le travail accompli au cours des douze derniers mois et souhaite un bon nouveau départ dans la vie au directeur adjoint, M. Arrigotti, et à la trésorière et cheffe des services financiers, M^{me} Dungca, qui prendront leur retraite en fin d'année. Il en profite pour souhaiter la bienvenue à leurs successeurs respectifs, M. Casale et M^{me} Boulanger.

B. Adoption de l'ordre du jour

11. *Le Président* propose de s'écarter de la pratique établie voulant que le président du Comité du Syndicat du personnel du Centre prenne la parole au moment de la discussion sur le document relatif aux questions de personnel et d'entendre plutôt la déclaration du Comité à la fin de la séance du jeudi, en raison de son départ le lendemain.
12. *Le Conseil adopte l'ordre du jour*¹.

I. Election des Vice-présidents du Conseil pour la période 2014-2017 (Première question à l'ordre du jour)

13. *Le Président* invite les groupes à nommer les Vice-présidents, conformément à l'article 3 du Statut du Centre. Le groupe des employeurs désigne M. De Meester, le groupe des

¹ Document CC 77.

travailleurs désigne M. Ntshalintshali, et le groupe gouvernemental M. Almarzooqi (gouvernement des Emirats arabes unis). Il n'y a pas d'autres nominations, et les personnes nommées sont élues par le Conseil. Le Président félicite les nouveaux Vice-présidents.

II. Rapport annuel d'exécution pour 2013 et rapport intérimaire d'exécution pour 2014 (Deuxième question à l'ordre du jour)

14. *La Directrice du Centre, M^{me} O'Donovan*, présente les documents². Elle rappelle que le rapport annuel porte sur les activités menées en 2013 et qu'il a déjà fait l'objet d'une discussion lors de la session du Conseil de mai 2014. Elle explique que les excellents résultats atteints l'année dernière, et en particulier sur la forte hausse du nombre d'activités, du nombre de participants et des recettes propres du Centre, ont permis de réaliser un excédent budgétaire sans précédent d'un peu moins de 3 millions d'euros.
15. Le rapport intérimaire pour 2014 couvre, comme à l'accoutumée, les six premiers mois de l'année, et les chiffres contenus dans l'addendum reflètent la situation fin septembre. L'intervenante estime que le Centre est revenu à des volumes d'activités et de mobilisation de ressources comparables à ceux d'avant la crise économique et financière mondiale. Parmi les faits saillants de 2014, elle mentionne en particulier l'achèvement des travaux de rénovation du pavillon Europe et l'obtention du Drapeau vert, qui récompense les efforts déployés par le Centre pour rendre ses opérations plus durables sur le plan environnemental. Au niveau des activités, les cibles fixées en matière de participation des travailleurs et des employeurs seront dépassées.
16. *Le Vice-président employeur* félicite la direction pour les résultats très positifs de 2013 et 2014, notamment en termes de qualité et d'impact, ainsi que pour l'excédent financier qui permet de constituer un bas de laine au cas où le Centre devrait faire face à d'autres années difficiles et dont l'utilisation mérite de faire l'objet d'une discussion approfondie. Il revient en particulier sur les performances du Programme des activités pour les employeurs, qui a obtenu des résultats remarquables en 2013 et 2014, puisque les cibles préconisées ont été atteintes tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif. Il doit toutefois réitérer un certain nombre de préoccupations déjà soulevées par le passé et auxquelles il estime que la direction n'a pas apporté de réponses satisfaisantes. Par exemple, en ce qui concerne la cible relative au pourcentage des frais généraux d'exploitation, il signale que la nouvelle méthode de calcul, créée à la suite des délibérations de la session d'octobre 2013 du Conseil, n'est toujours pas idéale, et surtout que l'objectif général pour 2015 ne sera jamais atteint. Il est indéniable que le Centre est ici confronté à un problème de nature structurelle, et une action urgente est donc nécessaire. S'agissant de la mobilisation de ressources, pour atteindre l'objectif final fixé dans le Plan stratégique pour 2012-2015, il faudrait, pour l'année prochaine, un budget de 42 millions d'euros et deux nouveaux bailleurs de fonds; or, avec un budget proposé de 36 millions d'euros et aucun nouveau donateur, le Centre est bien loin du compte. Avec le report des investissements et l'effort de productivité demandé au personnel, les limites sont désormais atteintes, et il n'y a qu'une solution, à savoir l'obtention de fonds supplémentaires. Au sujet du tripartisme, les progrès sont décevants, et l'allocation spéciale accordée aux programmes des activités pour les employeurs et les travailleurs par la décision du Conseil de 2013 n'a pas été activée, par suite de règles administratives qui sont intervenues très tardivement dans l'année. Enfin, la proportion élevée de personnel employé sur la base d'un contrat lié à un projet n'est pas compatible avec les valeurs d'une institution telle que l'OIT; l'absence d'une politique claire en la matière risque aussi d'entraver le développement du Centre. La direction du Centre doit

² Documents CC 76/1 et CC 77/2.

agir immédiatement et faire preuve d'imagination et de créativité pour trouver des solutions adaptées et les soumettre au bureau du Conseil, par exemple lors d'une réunion qui serait organisée en janvier 2015.

17. *Le Vice-président travailleur* se réjouit des excellents résultats, en félicite la direction et remercie le personnel du Centre pour ses efforts, mais il voudrait que ces efforts soient enfin reconnus et appelle de ses vœux une négociation entre le Comité du Syndicat du personnel et la direction sur l'établissement de conditions de travail meilleures et plus stables, qui profiteraient à la fois au personnel et à la qualité des activités du Centre. Si un excédent d'exploitation substantiel est la preuve de la saine attention accordée à l'utilisation des ressources et à l'efficacité des opérations, le Vice-président travailleur voudrait que cet excédent serve surtout à la réalisation du mandat central du Centre, qui est d'offrir des activités de formation aux mandants de l'Organisation. Il se réjouit de la décision d'affecter une partie de l'excédent 2012 à la promotion de la participation des travailleurs et des employeurs, mais il souhaiterait que ce mécanisme soit consolidé et institutionnalisé et que l'utilisation de cette allocation spéciale ne soit subordonnée à aucune nouvelle condition. Au sujet de la coopération avec l'OIT, il aimerait mieux comprendre pourquoi la part occupée par l'OIT dans le financement total du Centre a augmenté de moitié, alors que le pourcentage d'activités organisées en collaboration avec l'OIT a baissé. Certains indicateurs clés, comme l'indicateur 1.1, ont été ramenés à des niveaux plus réalistes, mais cela traduit un problème structurel concernant la stratégie de mobilisation des ressources, qui n'alloue pas de ressources supplémentaires, à ce stade, au Programme de formation pour les travailleurs et pour la participation des travailleurs. En ce qui concerne la coopération avec des institutions et des entreprises privées, il serait souhaitable de se conformer aux modalités retenues dans le cadre de l'Initiative sur les entreprises de l'OIT, mais aussi de mobiliser des ressources pour les besoins de formation des mandants en ce qui concerne les multinationales et leurs chaînes d'approvisionnement. Pour 2014, le Vice-président travailleur souhaiterait obtenir plus de détails sur la contribution totale du gouvernement de l'Italie et sur la nature des acteurs non étatiques qui occupent la troisième place du classement des bailleurs de fonds. Enfin, il voudrait des explications sur les cibles modifiées pour 2014 et savoir si elles sont le résultat d'une redistribution des coûts entre l'administration et les activités de formation ou d'une réduction en valeur absolue des frais généraux. Enfin, le groupe des travailleurs souhaiterait que les rapports d'exécution mettent davantage l'accent sur les aspects qualitatifs des activités du Centre, notamment en ce qui concerne la prise en compte des normes internationales du travail et du tripartisme dans les programmes et activités de formation.
18. *Le Vice-président gouvernemental* félicite la direction pour les excellents résultats atteints en 2013 et 2014. Il signale l'intérêt tout particulier de son groupe pour l'organisation d'activités de formation géographiquement proches du public cible et dans des régions qui n'ont pas nécessairement les moyens d'envoyer des participants à Turin et insiste sur la nécessité d'impliquer les bureaux locaux de l'OIT dans la réalisation de ces activités. Pour faciliter l'accès aux formations du Centre, il se demande s'il ne serait pas judicieux de les proposer sur des plates-formes telles que YouTube.
19. *La représentante du gouvernement du Zimbabwe* remercie l'Italie et le Portugal pour leurs contributions volontaires au budget du Centre et pose deux questions: premièrement, au sujet de l'indicateur 1.1, comment la direction compte-t-elle faire pour atteindre la cible pour 2014 alors que la situation au 30 juin n'est pas réjouissante; et, deuxièmement, pour l'indicateur 1.3, comment l'impact sur les institutions est-il mesuré?
20. *La Directrice* répond que, dans l'ensemble, le personnel a fait preuve d'une formidable détermination au cours de la période considérée. En ce qui concerne l'indicateur 3.2, des explications approfondies ont été fournies au Conseil l'année précédente sur les raisons

pour lesquelles la cible ne pourrait être atteinte. Il s'avère, pour résumer, que, lorsque le volume d'activités s'accroît, les coûts du personnel administratif et d'appui augmentent en conséquence. L'indicateur, comme tel, présente donc une faille, même s'il a été élaboré de bonne foi. Par conséquent, un indicateur supplémentaire a été mis en place en vue de présenter une image plus exacte des tendances globales en ce qui concerne les coûts du personnel administratif. Les indicateurs et les cibles ont été fixés aux fins d'établissement de rapports, et les cibles ont parfois été établies de manière trop ou pas assez ambitieuse. Dans ce type de situation, le plus important est de comprendre les raisons pour lesquelles les résultats concernant une cible donnée sont insuffisants ou au contraire trop favorables.

- 21.** L'intervenante explique que les frais administratifs généraux sont liés principalement à des services tels que les ressources humaines, l'informatique, les finances ou la gestion des locaux, qui sont déterminants pour un fonctionnement efficace du Centre dans son ensemble. Toute coupe importante dans ces services – qui nécessiterait inévitablement une réduction des effectifs – aurait un effet direct sur la capacité du Centre à mener à bien ses activités de formation. Certains postes ont déjà été supprimés au sein des services administratifs, et l'intervenante est fermement convaincue que toute réduction supplémentaire des effectifs nuirait au bon fonctionnement du Centre. Elle affirme ne pas se souvenir de la moindre demande concernant la présentation d'informations détaillées sur les frais généraux et regrette toute incompréhension éventuelle à ce sujet. La Directrice indique qu'elle est disposée, comme à l'accoutumée, à s'entretenir avec les membres du bureau du Conseil pour leur apporter des précisions.
- 22.** En ce qui concerne l'affectation de ressources pour des programmes de formation particuliers, l'intervenante note qu'il s'agit d'une question d'administration interne. Le nouveau mécanisme mis en place en 2014 se fonde sur une réelle volonté de renforcer la participation des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs aux activités de formation du Centre. La Directrice confirme que les programmes pour les travailleurs et pour les employeurs tireront encore profit en 2015 des ressources supplémentaires allouées par le biais de ce mécanisme. Pour ce qui est de la mobilisation des ressources, des efforts sont constamment déployés, en coordination étroite avec PARDEV, pour rechercher de nouveaux bailleurs de fonds et élargir la base de financement. Ces efforts se sont avérés fructueux, et les procédures d'appel d'offres ont été fortement renforcées.
- 23.** Concernant le personnel sur projet, la Directrice précise que cette catégorie de personnel concerne moins de 20 pour cent des effectifs du Centre, et que les personnes relevant de cette catégorie ont été recrutées dans le strict respect des procédures instituées en 2000 en accord avec le Syndicat du personnel. Le personnel sur projet représente en revanche plus de 40 pour cent du personnel du BIT. Le fait qu'une partie du personnel dépende de ressources extrabudgétaires constitue une réalité dans le système des Nations Unies.
- 24.** Répondant aux observations du groupe des travailleurs au sujet de l'excédent budgétaire et de la reconnaissance du personnel, l'intervenante rappelle que le Centre relève du régime commun des Nations Unies, ce qui limite sa marge de manœuvre pour ces questions. Il convient néanmoins de se féliciter que des activités permettent de dégager des excédents qui peuvent ensuite servir à améliorer les infrastructures du Centre et à mieux soutenir des activités de formation.
- 25.** En ce qui concerne le dialogue social, l'intervenante précise que le Centre dispose de mécanismes établis à cet effet, qui sont semblables à ceux du BIT. Le Comité de négociation paritaire ainsi que plusieurs autres organes consultatifs paritaires se réunissent régulièrement pour examiner les questions concernant le personnel.

26. *Le directeur de la formation, M. Klemmer*, évoquant l'indicateur relatif à la mobilisation des ressources, explique que la cible fixée pour 2014 sera dépassée. Il souligne que la mobilisation des ressources constitue une question primordiale et constate avec satisfaction qu'un nouveau bailleur de fonds a été trouvé, à savoir la Banque de développement de l'Afrique australe, qui participera au financement d'activités de renforcement des capacités. Les efforts dans ce domaine se sont également intensifiés à la suite de l'augmentation des effectifs chargés de faciliter les appels d'offres.
27. L'intervenant fait observer que trois activités sur quatre sont financées par des revenus liés aux 19 résultats, soit une proportion encore légèrement en deçà de la cible de 80 pour cent, mais que les revenus dépendent en partie du cycle du programme et budget de l'OIT: les allocations à la formation ont tendance à baisser au cours de la première année de la période biennale, puis à augmenter lors de la seconde année. Quant aux chiffres concernant les activités destinées aux fonctionnaires des ministères, il est persuadé que la cible fixée sera atteinte.
28. Concernant la demande d'un accroissement des activités de formation dans le cadre de l'Initiative sur les entreprises, l'orateur se félicite de pouvoir annoncer des progrès en ce sens. Lorsqu'on examine le nombre de participants aux activités de formation relatives aux entreprises multinationales, il convient de noter que les chiffres ne tiennent pas compte de l'apprentissage à distance, une méthode de formation en plein essor proposée par le Centre. L'intervenant souligne que, dans les pays en développement caractérisés par des régions fortement marginalisées, l'apprentissage mobile crée de nouvelles possibilités permettant de toucher de nouveaux publics.
29. *Le Vice-président employeur* affirme que, en ce qui concerne les frais généraux, le groupe des employeurs a demandé à plusieurs reprises la réalisation d'une évaluation, en vain. Le fait qu'une cible a été fixée en 2011 est le signe qu'un problème se pose et que des progrès restent à faire. Le groupe a demandé des précisions pour chaque catégorie de frais généraux, et il est inacceptable que ces informations ne lui aient pas été communiquées. L'intervenant prend l'exemple des services informatiques, pour lesquels les dépenses augmentent alors que le prix des équipements informatiques diminue. Il souligne que le Conseil devrait prendre conscience de ce problème. En ce qui concerne la question de l'allocation spéciale, le Conseil a adopté une décision à ce sujet, et les employeurs considèrent que le non-respect de cette décision constitue un abus de confiance. Pour ce qui est de la mobilisation des ressources, tout en reconnaissant les efforts réalisés, l'intervenant estime que tous les membres du Conseil peuvent contribuer à ces efforts – une possibilité qui n'a pas encore été suffisamment mise à profit. En ce qui concerne la question du personnel, il appelle à la mise en œuvre d'une politique claire en la matière.
30. *Le Vice-président travailleur* s'est dit inquiet du risque de s'enfermer dans un dialogue de sourds et a affirmé qu'il était difficile de savoir s'il s'agissait d'un désaccord fondamental ou plutôt d'un problème concernant la manière dont les sujets étaient abordés. L'intégrité de chaque groupe ne devrait pas être remise en cause, sinon le dialogue social perdrait son sens. Si les membres du Conseil ne doivent pas agir comme des gestionnaires pour les questions de personnel, il leur incombe cependant d'examiner les questions dont ils sont saisis. Il arrive d'ailleurs parfois que ceux qui plaident en faveur des principes de travail décent ne les appliquent pas eux-mêmes. Si le chiffre de 20 pour cent de personnel sur projet peut sembler acceptable pour l'Organisation, il convient de garder à l'esprit les effets de cette situation sur les personnes concernées. Pour ce qui est de l'excédent, l'intervenant incite de nouveau les parties à chercher un terrain d'entente, à parvenir à une compréhension mutuelle de la situation et à trouver une solution. En ce qui concerne les cibles, il fait observer qu'elles sont généralement fixées en vue d'être atteintes et que, si elles ne le sont pas, il convient de s'en expliquer.

31. *Le Vice-président gouvernemental* demande des précisions sur la fusion entre les unités Recrutement et Voyages.
32. *Le Vice-président employeur* précise que leur intention n'est pas de réduire les effectifs, mais de le redéployer, en particulier dans les activités de formation.
33. *La Directrice* explique que la fusion entre les unités Recrutement et Voyages est un bon exemple des efforts effectués pour réaliser des économies en ce qui concerne les frais administratifs généraux. Ces unités ont des activités qui sont liées, et leur fusion a permis des gains d'efficacité sur le plan administratif.
34. *Le Président* résume la discussion en relevant le grand nombre d'éléments positifs figurant dans les deux rapports, ce qui constitue, selon lui, le message à retenir. Mais il existe également certains sujets de préoccupation appelant une action. Le Président est convaincu qu'il est possible de trouver le moyen d'y répondre de manière constructive. Il souligne que l'action du Conseil doit être efficace, résolue et conséquente. Il est important de garder à l'esprit que la Directrice s'est dite prête à contribuer à tout moment au suivi de ces questions. Il revient à chacun de faire les efforts nécessaires pour résoudre les problèmes rencontrés et mieux comprendre les points de vue des autres parties concernées. Le Président demande au Conseil de prendre note du rapport d'exécution pour 2013. Le rapport pour 2014 a été examiné, et il a été demandé à la Directrice de prendre en considération les observations et les orientations du Conseil.
35. *Le Conseil prend note des deux documents et demande à la Directrice de tenir compte des observations et orientations qu'il a formulées pendant sa discussion.*

III. **Le rôle du Centre dans les activités de formation et de développement des capacités de l'OIT** (Troisième question à l'ordre du jour)

36. *La Directrice* présente le document, notant qu'il a pour objectif de mettre en évidence la contribution du Centre aux activités de l'OIT en matière de formation et de renforcement des capacités et de proposer une conception plus stratégique du rôle du Centre³. Le document présente brièvement le large éventail de services proposé par ce dernier et définit le cadre d'un nouveau partenariat d'apprentissage entre l'OIT et le Centre. Il aborde également certaines questions clés pour le Centre, qui découlent de l'examen de la structure extérieure. Ce nouveau partenariat a pour objectif de contribuer à une amélioration qualitative des activités de formation et de renforcement des capacités et de rationaliser la prestation des formations proposées aux mandants de l'OIT. Parmi les questions que le Centre doit traiter figurent le renforcement de sa collaboration avec l'OIT, l'égalité entre hommes et femmes, la diversité et l'inclusion, ainsi que la pertinence et le coût des services de formation qu'il fournit.
37. *Le Vice-président travailleur* souligne l'importance de la question pour l'avenir du Centre. Le débat mené au sein du Conseil permettra aux parties intéressées de s'approprier les mêmes enjeux et de définir une stratégie commune. La stratégie est encore floue, et il conviendrait que le Centre en précise le contenu, les objectifs et les bénéficiaires et qu'il définisse plus clairement les complémentarités entre le Centre et l'OIT. L'intervenant se félicite du cadre proposé pour le nouveau partenariat d'apprentissage et rappelle le rôle capital du tripartisme, des droits fondamentaux au travail et du renforcement des capacités, éléments sans lesquels le Centre ne serait plus qu'un banal programme de développement

³ Document CC 77/3.

sans bénéficiaires bien définis. L'orateur souligne que le pilier 1 est de la plus haute importance pour le groupe des travailleurs et qu'il doit être prioritaire par rapport aux autres.

38. L'intervenant souhaiterait notamment que les normes internationales du travail soient mieux prises en compte dans les activités de formation et de renforcement des capacités. Il convient de consolider la coopération entre le Centre et les institutions de formation syndicale et de placer les normes du travail au cœur des activités de partage des connaissances. En ce qui concerne le perfectionnement du personnel, il conviendrait de promouvoir une stratégie pédagogique cohérente dans l'ensemble de l'Organisation. Il faudrait accorder davantage d'attention aux niveaux des effectifs, du personnel sur projet et de la charge de travail.
39. L'intervenant rappelle que la collaboration avec l'OIT est déterminante pour la réussite du Centre; il importe donc que cette collaboration soit solidement ancrée dans les deux organisations et qu'elle comporte une politique commune de mobilisation de ressources, notamment en vue de la réalisation des résultats au titre du pilier 1. La souplesse des procédures du Centre doit être préservée, et des relations plus étroites avec les régions seraient souhaitables. L'intervenant demande à la Directrice de faire le point, lors de la prochaine session du Conseil, sur les pistes envisagées pour améliorer la collaboration entre les deux entités dans le domaine du développement des capacités.
40. *Le Vice-président employeur* se félicite que le rapport mette l'accent sur les avancées technologiques, la réduction des coûts, la nécessité d'une approche davantage axée sur la demande et le rôle du Centre dans la formation du personnel du BIT; il note également l'intérêt que présentent les propositions concernant le renforcement du partenariat avec l'OIT, qu'il s'agisse de fournir un soutien aux partenaires sociaux, d'assurer le perfectionnement du personnel du BIT ou de promouvoir d'autres partenariats.
41. Le rapport ne fixe cependant pas de priorités et ne propose pas de cadre opérationnel pour la prestation des services. Il aurait été souhaitable que, dans une perspective plus ambitieuse, il souligne la valeur ajoutée découlant de l'existence du Centre de Turin et explore toute une série d'approches nouvelles, comme la mise en place de pôles de formation et de renforcement des capacités, en partenariat avec d'autres organisations et dans les régions. L'intervenant est également critique vis-à-vis de l'approche axée sur l'offre et regrette qu'il y ait peu de propositions de programmes axés sur les besoins. Le rapport omet également de préciser si les propositions qu'il contient sont viables du point de vue opérationnel ou financier et n'établit pas de distinction suffisamment claire entre, d'une part, les relations du Centre avec l'OIT et, d'autre part, son rôle plus général, en particulier en ce qui concerne ses programmes de maîtrise et de doctorat. Enfin, le rapport ne répond pas de manière satisfaisante aux critiques formulées dans le cadre de l'examen de la structure extérieure, selon lesquelles le Centre coûte trop cher et n'est pas suffisamment utile, en particulier dans les régions.
42. Après avoir abordé diverses questions encore en suspens, notamment les moyens à mettre en œuvre pour que le Centre soit en mesure de proposer une formation pertinente de qualité tout en réduisant les coûts, l'intervenant invite instamment la direction à engager des consultations avec les parties prenantes et des consultants externes, afin d'élaborer une approche plus ambitieuse. Le groupe ne peut pas souscrire au rapport tel qu'il est présenté.
43. *Le Vice-président gouvernemental* souligne l'intérêt du document et propose que l'on mette davantage l'accent sur la mesure de l'impact des activités de formation ainsi que sur le retour d'information de la part des participants pour la mise au point des futurs programmes de formation. Par ailleurs, la déclaration selon laquelle la formation proposée par l'OIT est souvent déconnectée de ce qu'attendent les mandants nécessite un

complément d'information. Le résumé des formations devrait être présenté de manière logique et refléter les préoccupations de toutes les parties. Le groupe gouvernemental souscrit au projet de point appelant une décision.

44. *La représentante du gouvernement de l'Italie* accueille le document avec satisfaction, souscrit à la proposition de renforcement du partenariat entre l'OIT et le Centre et fait observer qu'il est normal que le personnel du BIT soit formé au Centre, et pas ailleurs. Les deux organisations ont le plein soutien du gouvernement de l'Italie, et l'OIT ne devrait pas être considérée comme un simple donateur. Le document doit être lu conjointement avec les documents sur le cadre stratégique et la stratégie de coopération technique pour 2015-2017 qui seront présentés au Conseil d'administration et qui répondent à bon nombre des questions soulevées. La décision de consacrer des documents du Conseil d'administration au Centre de Turin, conformément à la demande formulée l'année précédente, a été bien accueillie. Le cadre visé au point b) du projet de décision a déjà été mis en place. L'intervenante insiste sur le fait que les services du Centre ont été regroupés autour des quatre piliers de l'Agenda du travail décent, conformément au mandat qui lui a été initialement assigné, et fait observer qu'il ne serait guère souhaitable que la formation soit assurée dans le cadre de certaines activités parallèles, comme cela a été proposé lors des discussions concernant des questions précédentes à l'ordre du jour.
45. *Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran* accueille avec satisfaction le document ainsi que le bilan pour l'année 2013. Le cadre proposé pour un nouveau partenariat d'apprentissage entre le Centre et l'OIT permettra de respecter pleinement les priorités et les recommandations. Il y a lieu de se féliciter du fait que les services de renforcement des capacités proposés aux mandants aient été mieux différenciés et plus ciblés, de même que des partenariats nationaux, régionaux et sous-régionaux destinés à compléter les connaissances locales par les compétences du BIT, à élargir la portée des activités et à réduire les coûts. Le service de ressources d'apprentissage en ligne constituera un outil très précieux et permettra de promouvoir dans le monde entier les normes internationales du travail ainsi que les stratégies et les politiques de l'OIT. L'intervenant encourage le Centre à développer ses programmes de maîtrise et de doctorat, car ils contribuent à renforcer la coopération avec les autres établissements universitaires. Il approuve enfin le cadre proposé pour un partenariat d'apprentissage et souscrit au projet de point appelant une décision.
46. *La représentante du gouvernement de la Norvège* se félicite du document et souscrit aux objectifs du partenariat et aux quatre piliers. Le partenariat permettra aux deux organisations de faire un meilleur usage de ressources limitées, d'éviter les chevauchements et de renforcer les synergies. Le contenu des programmes de formation doit être établi sur la base des huit domaines de première importance et des dix résultats du cadre stratégique pour 2016-17. L'intervenante souligne l'importance de la prise en compte des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les activités de formation et de renforcement des capacités menées par le Centre. Le gouvernement de la Norvège soutient pleinement le cadre proposé.
47. *La représentante du gouvernement du Panama* félicite le Centre de faire figure de modèle en matière de renforcement des capacités des Etats Membres et des organisations de travailleurs et d'employeurs. Le document met en évidence la capacité du Centre à transformer les politiques de l'OIT en outils de formation et de partage des connaissances. L'intervenante souscrit au système de planification axée sur les résultats et à l'approche transversale proposés dans le plan stratégique de transition pour 2016-17. Les académies constituent un outil particulièrement intéressant, car elles proposent des cours réguliers dans des domaines spécialisés et dans différentes langues. Il serait toutefois souhaitable que davantage de cours soient dispensés en espagnol. Ce sont les normes, les politiques et les priorités de l'OIT qui déterminent la teneur des cours de renforcement des capacités

auxquels davantage de personnes de la région de l'Amérique latine souhaiteraient participer. L'intervenante conclut en remerciant le gouvernement de l'Italie pour son généreux soutien. Elle appuie le projet de décision.

48. *La représentante du gouvernement du Zimbabwe* salue la qualité du document et souscrit à l'observation du Vice-président gouvernemental selon laquelle le Centre doit offrir des formations qui répondent aux besoins des mandants. Elle appuie le projet de point appelant une décision.
49. *La Directrice*, répondant aux questions posées, souligne que le document ne doit pas être lu hors de son contexte, car il s'inspire de la discussion de l'année précédente qui a donné lieu à l'élaboration des quatre piliers, de certaines consultations approfondies avec des départements du BIT, ainsi que du point de vue des mandants de l'OIT tel qu'il est exprimé dans le cadre de l'examen des opérations sur le terrain. Les informations recueillies à cette occasion ont servi de base à la redéfinition du rôle du Centre, et le document passe en revue les moyens de permettre à ce dernier de mieux contribuer aux activités de renforcement des capacités menées par le BIT. Il met l'accent sur l'approfondissement des relations entre le Centre et l'OIT. Il ne propose pas de modifier le mandat du Centre tel qu'il est énoncé dans son statut ni ne préjuge du résultat des discussions du Conseil d'administration.
50. L'intervenante précise que le programme de doctorat s'adresse à des candidats qui effectuent des recherches dans des domaines intéressant l'OIT et qui seront amenés à passer un certain temps dans les départements techniques du Bureau et ensuite à donner des cours au Centre. Les doctorats seront délivrés par les universités de tutelle. En ce qui concerne le perfectionnement du personnel affecté aux projets de coopération technique, l'intervenante fait savoir qu'il est prévu d'organiser en 2015, en collaboration avec PARDEV, une première convention à l'intention des conseillers techniques principaux, afin que ceux-ci puissent notamment se familiariser avec le rôle du Centre et se renseigner sur les formations que ce dernier pourrait dispenser dans le cadre des projets auxquels ils participent. La mobilisation de ressources restera une priorité car, sans ressources, le cadre ne saurait produire les résultats attendus.
51. *Le directeur de la formation* explique ce qu'il faut entendre par l'expression «formation mieux différenciée et plus ciblée» qui est utilisée dans le pilier 1, en donnant l'exemple de la formation à la construction écologique dans le secteur du bâtiment, qui fait l'objet d'une forte demande dans un marché en pleine croissance et qui fait appel aux technologies de l'information. En réponse à la proposition selon laquelle le Centre devrait faire porter ses efforts sur le pilier 1 plutôt que sur le pilier 4, il déclare que le Centre fait partie du système des Nations Unies et pourrait de ce fait servir à promouvoir une croissance solidaire et créatrice d'emplois dans le cadre du programme de développement durable pour l'après-2015. Enfin, il reconnaît que la question des coûts reste une source de préoccupation. Les solutions proposées à cet égard comprennent, entre autres, l'exécution d'activités en collaboration avec des partenaires sur le terrain, le regroupement de certains cours, la formation à distance et les économies d'échelle.
52. *Le Vice-président employeur* précise que ses observations doivent être considérées comme des questions, et non comme des critiques. Le document constitue une bonne base de travail, mais les parties prenantes doivent y être davantage associées pour que l'on puisse présenter une proposition convaincante.
53. *Le Vice-président travailleur* explique que, tout en acceptant le principe de la réduction des coûts et ses modalités de mise en œuvre, il considère qu'il serait fâcheux que la réalisation des objectifs visés soit compromise par quelques points de détail. Il insiste par ailleurs sur

la nécessité de souligner l'importance du tripartisme et des normes internationales du travail dans la formation des conseillers techniques principaux.

54. *Le Président* indique une nouvelle fois que le document ne doit pas être lu hors de son contexte, qu'il se rapporte à d'autres processus au sein de l'Organisation et qu'il faut aussi prendre en considération les propositions de programme et de budget de l'OIT. Le document a pour but de définir les modalités d'un resserrement des liens entre l'OIT et le Centre, ce qui fait l'objet d'un large consensus. La décision sera prise par le Conseil d'administration au terme de son examen du programme et budget et du cadre stratégique pour 2016-17.
55. Notant que les gouvernements appuient largement le projet de point appelant une décision, mais que les partenaires sociaux demandent que les propositions soient précisées, le Président propose que le projet de décision soit modifié comme suit:

Le Conseil:

- a) *approuve l'approche figurant dans le cadre proposé pour un nouveau partenariat d'apprentissage entre le Centre et l'OIT, tel qu'il est présenté dans le présent document;*
- b) *recommande au Conseil d'administration du BIT que ce cadre soit encore amélioré et qu'il soit pris en considération pour la mise en œuvre de la vision générale et de la stratégie du Plan stratégique de transition de l'OIT pour 2016-17, ainsi que dans la Stratégie de coopération technique de l'OIT pour 2015-2017.*

56. *Le Conseil adopte le point appelant une décision tel que modifié.*
57. *Conformément à l'ordre du jour modifié, le Président invite le Conseil à entendre la déclaration du Comité du Syndicat du personnel du Centre (voir annexe).*

IV. Vue d'ensemble et évaluation des académies (Quatrième question à l'ordre du jour)

58. *M. Poppe, chef du Service des technologies de l'apprentissage et de la communication, présente le rapport*⁴. Il commence son intervention en définissant les académies comme des manifestations regroupant plusieurs activités d'un même domaine d'expertise. Elles sont d'une durée plus longue que les cours réguliers et rassemblent un plus grand nombre de participants. Elles ont été lancées en 2008, et le catalogue de 2015 en propose 11.
59. L'évaluation indépendante a été demandée par le Conseil en 2011. Le Centre a choisi dix académies portant sur cinq sujets différents. Au total, 20 rapports d'évaluation internes ont été produits, suivis de dix autres rapports définitifs et de suivi. La gestion de l'évaluation a été assurée par le Bureau de l'évaluation du BIT.
60. Selon les principales recommandations résultant de l'exercice, il faudrait: planifier à l'avance une série d'académies successives portant sur un sujet donné et comprenant une académie interrégionale se déroulant à Turin tous les deux ans et des académies régionales ayant lieu les années intermédiaires; accroître la pertinence tripartite des académies; améliorer la conception d'ensemble des académies; accroître la prévisibilité du financement des académies; et, enfin, renforcer la cohérence de la structure des académies, afin de rationaliser l'utilisation de l'appellation «académie» et de faciliter la comparaison des données.

⁴ Document CC 77/4.

61. *Le Vice-président employeur* note les résultats positifs des académies en tant que produits phares du Centre. Le groupe des employeurs aurait jugé utile d'avoir quelques chiffres, par exemple sur les recettes et les dépenses. L'intervenant se demande si la qualité de la formation dispensée dans le cadre des académies est meilleure ou pire que celle des autres cours et si leur résultat financier net soutient la comparaison avec celui d'autres modes de formation. Les académies ont l'inconvénient de durer plus longtemps et de coûter plus cher que les autres activités de formation, ce qui limite la participation des partenaires sociaux.
62. Les employeurs souhaiteraient chercher des moyens d'améliorer leur participation, par exemple en associant systématiquement ACT/EMP au stade de la conception et de la planification. S'agissant de la question de l'utilisation de l'appellation «académie», l'intervenant avertit que la proposition pourrait les obliger à changer le nom de leur propre académie des jeunes cadres employeurs de l'Union européenne. Il propose donc un amendement visant à faire en sorte que la décision en la matière ne s'applique pas aux programmes existants utilisant déjà le terme «académie».
63. *Le Vice-président travailleur* prend note de l'analyse fouillée contenue dans l'évaluation indépendante et invite le Centre à assurer le suivi de toutes les questions abordées dans l'évaluation, et non pas seulement des recommandations énoncées dans le document. Il regrette que l'on n'ait pas tenu compte de la demande précise de son groupe concernant un bilan de la prise en considération des normes internationales du travail dans la conception de l'évaluation. Le groupe des travailleurs souhaite toujours disposer d'un tel bilan. L'intervenant note que les académies sont des composantes utiles d'une stratégie de formation, mais qu'elles ne sauraient remplacer les cours traditionnels. Il se félicite donc de la proposition de limiter leur nombre. Chaque académie devrait faire l'objet d'un bilan visant à vérifier si c'est bien là l'outil pédagogique le mieux adapté, compte tenu des objectifs visés.
64. L'intervenant insiste sur le fait que la participation des travailleurs et des employeurs doit être renforcée à toutes les étapes du processus (conception, sélection des groupes cibles, détermination du contenu et des experts, mise en œuvre, suivi, etc.). Il y a lieu de mieux planifier les académies et de protéger leur appellation. De même, il faudrait réserver suffisamment de temps à la planification pour associer les mandants de l'OIT de la meilleure manière possible. L'Académie régionale sur l'économie sociale et solidaire qui s'est tenue au Brésil montre la voie à suivre à cet égard.
65. L'intervenant se dit préoccupé par la faible participation des travailleurs aux académies. Pour promouvoir le tripartisme dans l'approche fondée sur les académies, il formule plusieurs suggestions: associer ACTRAV suffisamment à l'avance à la préparation des académies; veiller à la mise à disposition de ressources spéciales destinées à favoriser la participation des travailleurs et des employeurs grâce à une coopération accrue avec l'OIT et des initiatives spécifiques; enfin, organiser des sessions spécifiques ou des activités parallèles en tant que composantes privilégiées dans la conception des académies, en facilitant l'utilisation des ressources d'ACTRAV. Dans tous les cas, c'est le secrétaire du groupe des travailleurs qui devrait désigner les participants travailleurs.
66. L'intervenant insiste sur la nécessité d'une meilleure répartition géographique des participants et d'un meilleur équilibre entre durée, quantité et diversification du contenu, autant d'éléments qui devraient être pris en considération dans la conception des académies futures. Enfin, le groupe des travailleurs souhaiterait recevoir plus d'informations sur l'efficacité par rapport au coût des académies en comparaison des cours réguliers.
67. *Le Vice-président gouvernemental* accueille le document avec satisfaction et demande un complément d'information sur les points suivants: les moyens que le Centre entend mettre en œuvre pour accroître le nombre des participants et l'adéquation des droits d'inscription;

le rôle des partenaires sociaux; l'efficacité par rapport au coût des académies; et les raisons de la suppression de certaines d'entre elles. Il est important d'intensifier la diversification linguistique et d'organiser un plus grand nombre d'académies dans les régions, par exemple en arabe et en espagnol. Une répartition des participants par langue serait appréciée. L'intervenant propose d'élargir l'évaluation afin de disposer d'un échantillon plus vaste. Enfin, un équilibre stratégique entre la commercialisation des académies et la promotion des domaines de première importance semble nécessaire.

68. *Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran* fait observer que les académies sont une partie importante et croissante de l'offre de formation du Centre. Il est essentiel de tenir compte, lors de la planification, de la concurrence potentielle entre des académies connexes. Il est également important de renforcer la conception des académies, notamment en améliorant le système de partage de l'information préalable, les compétences pédagogiques des spécialistes et la formule des modules au choix et en rationalisant l'utilisation de l'apprentissage à distance. L'intervenant insiste sur l'importance de la valeur ajoutée du système des académies et souscrit aux recommandations du rapport.
69. *Le chef du Service des technologies de l'apprentissage et de la communication* déclare que certaines académies font mieux et d'autres pire que les autres modes de formation. Leur conception doit être fondée sur une formule cohérente et s'inspirer des académies qui ont le mieux fonctionné. Un atelier interne sera organisé en vue d'harmoniser les académies. Le nombre de participants, déjà important, pourrait être augmenté en organisant des académies tous les deux ans et en concluant des partenariats avec d'autres organisations internationales. Les académies portant sur des sujets liés à la coopération technique du BIT réunissent déjà un plus grand nombre de participants. La recommandation d'accroître la participation des partenaires sociaux et d'organiser un plus grand nombre de sessions sur le tripartisme à l'intention des travailleurs a été mise en œuvre à titre expérimental lors d'une académie tenue au Brésil, qui pourrait être reprise de manière plus systématique. En ce qui concerne l'appellation des académies, le Centre pourra s'appuyer sur les suggestions du Conseil. Pour ce qui est des coûts, les académies fonctionnent sur la base d'un recouvrement des coûts, ce qui fait qu'elles ne peuvent avoir lieu si elles ne sont pas financièrement viables. On trouvera des renseignements détaillés sur leur rentabilité non financière dans le texte intégral du rapport d'évaluation.
70. *Le Conseil prend note du document et demande à la Directrice du Centre de tenir compte des observations et des orientations formulées par le Conseil dans le cadre du suivi.*

V. Rapport sur l'état d'avancement de l'égalité entre hommes et femmes (Cinquième question à l'ordre du jour)

71. *M^{me} Cavazza, cheffe du Programme des normes internationales du travail, des droits au travail et de l'égalité des genres*, présente un aperçu du document ⁵, qui met en exergue les trois indicateurs de genre, les outils de suivi, les activités menées, les enseignements tirés et les mesures de suivi envisagées.
72. *Le Vice-président travailleur* note que les résultats sont décevants au regard des cibles définies dans le plan stratégique et suggère qu'il faut en faire davantage. La cible est encore loin d'être atteinte en ce qui concerne la représentation équilibrée des hommes et des femmes parmi les participants. L'intervenant se félicite du recours à des outils et à des

⁵ Document CC 77/5.

analyses approfondies et déclare qu'il serait utile de déterminer s'il existe un lien entre le nombre de participantes, d'une part, et les sources de financement, le type de formation et le lieu de la formation, d'autre part. Une ventilation des données par groupe de participantes serait également utile. Le groupe des travailleurs accueille favorablement le principe de l'affectation des ressources dans un souci d'égalité entre hommes et femmes et propose d'accorder des rabais aux institutions qui s'emploient activement à promouvoir la participation des femmes aux cours de formation.

- 73.** Le groupe des travailleurs appuie tous les efforts déployés en vue de promouvoir l'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes dans toutes les activités de formation et propose que des ressources soient spécifiquement allouées à cette fin. Conjugée à des activités davantage axées sur cette problématique, cette initiative pourrait permettre d'atteindre les cibles fixées. Le groupe des travailleurs souscrit pleinement au nouveau programme sur la diversité, mais se dit préoccupé par l'absence de normes du travail dans les activités organisées par ONU-Femmes. Il appelle instamment le Centre à accorder une attention plus soutenue à la question de la violence sexiste. Le groupe des travailleurs appuie les mesures supplémentaires proposées.
- 74.** *Le Vice-président employeur* remercie le Centre pour les renseignements précieux fournis à propos de l'atteinte des cibles et des efforts qualitatifs déployés. Il se félicite de la prise en compte du programme des employeurs visant à assurer une plus grande participation des femmes, qui a grandement influencé la représentation des femmes au sein des associations. Cette question intéresse davantage le groupe des employeurs que les statistiques relatives à la participation des femmes aux cours de formation.
- 75.** L'intervenant approuve les mesures proposées en vue de mieux promouvoir l'égalité entre hommes et femmes; cependant, le groupe des employeurs ne souscrit pas à la proposition relative à l'allocation d'un pourcentage donné des fonds à la promotion d'une plus grande participation des femmes, car il estime que ce n'est pas la façon la plus efficace de procéder, étant donné que certains programmes ciblent des organisations et non des personnes.
- 76.** *Le Vice-président gouvernemental* souligne l'importance de l'apprentissage à distance pour les femmes. Il importe d'accroître la participation des femmes, en renforçant les activités de sensibilisation et éventuellement en sélectionnant le même nombre d'hommes et de femmes, notamment en collaboration avec les institutions locales. Davantage de données sont nécessaires sur la participation féminine, lesquelles doivent être ventilées par région, type de cours, etc., et sur les mesures supplémentaires qui doivent être mises en œuvre pour parvenir à de meilleurs résultats. Pour garantir l'égalité des chances dans le cadre des processus de recrutement pour les postes de la catégorie professionnelle, le Centre pourrait envisager d'introduire des quotas, sans perdre de vue les aptitudes. Il devrait également coopérer étroitement avec les départements du BIT chargés des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes. Le groupe gouvernemental appuie les mesures recommandées.
- 77.** *La représentante du gouvernement de la France* se félicite du renforcement des synergies entre le Centre et l'OIT, ce qui est important pour fournir des formations adaptées aux besoins des mandants. Elle relève que l'impact d'une formation se mesure à l'aune de la satisfaction des participants, de la valeur ajoutée que ceux-ci en retirent dans l'exercice de leurs fonctions au quotidien, de l'adéquation entre le public attendu et le public effectif et de l'accessibilité de la formation aux participants visés. Ces facteurs revêtent une importance particulière lorsqu'ils sont appliqués à la question de l'égalité entre hommes et femmes. La recherche d'une telle égalité doit prendre en compte les stéréotypes et leurs conséquences pour que la mise en œuvre de la parité ne se limite pas à un exercice

mathématique. Le gouvernement de la France adhère pleinement à l'utilisation systématique du marqueur de genre.

78. *La cheffe du Programme des normes internationales du travail, des droits au travail et de l'égalité des genres* prend note de l'ensemble des recommandations formulées, dont certaines peuvent être mises en œuvre immédiatement. Elle prend note également des propositions concernant le suivi de la participation féminine et les ressources visant à promouvoir l'égalité des sexes, ainsi que de l'intérêt suscité par le nouveau cours sur la diversité. Le Centre appuie toute initiative susceptible d'éradiquer la violence sexiste. S'agissant de la sous-représentation des femmes parmi les participants, d'importants travaux conjoints doivent être réalisés. L'intervenante accueille favorablement la proposition consistant à associer les institutions locales à la sélection des participants potentiels lorsque le Centre n'est lui-même pas en mesure d'effectuer cette sélection. Le programme pour l'égalité entre hommes et femmes a largement recours aux outils d'apprentissage à distance, et l'intervenante souligne que le cours sur la problématique hommes-femmes existe depuis plus de douze ans et sera désormais intégré dans le campus en ligne amélioré du Centre.
79. *Le Conseil prend note du document et demande à la Directrice du Centre de tenir compte des observations et des orientations qu'il a formulées dans le cadre du suivi.*

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

80. Dans le souci de répondre aux préoccupations exprimées et afin d'éviter tout malentendu ultérieur, *la Directrice* signale au Conseil que le solde non dépensé de l'allocation spéciale versée en 2014 aux programmes des activités pour les travailleurs et les employeurs sera ajouté à l'allocation prévue pour 2015 dans le cadre du mécanisme spécial, étant entendu que l'allocation de 2015 sera intégralement utilisée avant la fin de 2015. En outre, elle organisera une rencontre entre les membres du bureau du Conseil à Genève à la prochaine session du Conseil d'administration du BIT afin d'examiner les questions qui ont été soulevées au titre du point 2 de l'ordre du jour.

A. Propositions de programme et de budget pour 2015

81. *La Directrice* présente le document, rappelant que 2015 sera la dernière année couverte par le plan stratégique⁶. Les propositions de programme et de budget soumises au Conseil intègrent les enseignements tirés de l'expérience des trois premières années du plan. Elles entérinent également l'approche axée sur les résultats et insistent sur la consolidation de la collaboration entre le Centre et l'OIT, tant au siège que dans les régions. Les investissements dans l'innovation et dans le campus en ligne seront renforcés, tout comme les efforts de rationalisation des coûts et d'économie liés aux réformes internes déjà en cours.
82. En ce qui concerne les nouveautés du programme, la Directrice mentionne en particulier le partenariat stratégique avec l'OIT en matière d'apprentissage et de développement des capacités, le recours accru aux technologies de l'information et aux dispositifs mobiles, ainsi que la préparation de la relocalisation des serveurs dans un autre bâtiment et de la mise à jour de la suite logicielle Oracle.

⁶ Document CC 77/6/1.

83. L'intervenante passe en revue les principes qui sous-tendent le budget, notamment le renforcement de la synergie avec l'OIT dans le domaine de la mobilisation des ressources et des activités de formation axées sur le renforcement des capacités, l'augmentation de l'aide des donateurs et l'établissement de nouveaux partenariats. Le budget repose sur le principe que le Centre peut continuer de réaliser des économies moyennant une augmentation des gains d'efficacité sur les plans administratif et opérationnel. Le budget prévoit une augmentation des salaires du personnel de 1 pour cent, dans le prolongement des décisions de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), et une provision de 1,3 pour cent pour inflation. Le budget a été établi avec prudence, sans la moindre anticipation quant aux contributions volontaires du gouvernement de l'Italie, hormis la contribution *ex lege* de 7 850 000 euros.
84. En conclusion, la Directrice propose d'utiliser l'excédent budgétaire de 2013 comme suit: 1 700 000 euros pour financer des activités de formation, englobant l'allocation au Fonds d'innovation; 950 000 euros pour alimenter le Fonds pour l'amélioration du campus; 150 000 euros pour les applications informatiques; et 75 000 euros pour amener le Fonds de fonctionnement au niveau requis par le Règlement financier.
85. *Le Vice-président employeur* exprime la satisfaction générale de son groupe quant aux Propositions de programme et de budget pour 2015, pour autant que la direction tienne la promesse qu'elle vient d'annoncer et soumette effectivement des pistes de solutions en matière de personnel et de réduction des frais généraux lors d'une réunion du bureau du Conseil en janvier 2015. Abordant le résultat 1, il réitère la nécessité de recruter du personnel supplémentaire et se demande pourquoi la cible fixée pour 2015 à l'indicateur 1.5 est inférieure à la base de référence. Pour l'indicateur 2.3, il voudrait savoir si la note de 4,5 est toujours réaliste ou si cette quasi-perfection n'est pas plutôt le signe qu'il convient de changer la méthode de mesure. S'attardant sur le résultat 3, et en particulier sur les indicateurs 3.2.1 et 3.2.2 relatifs au coût du personnel administratif et d'appui, il demande à la direction pourquoi les cibles ont été revues à la baisse et, déplorant le manque d'ambition en la matière, souhaite que la cible de l'indicateur 3.2.1 soit ramenée à son niveau initial, tel qu'adopté en 2011. Au sujet de l'utilisation de l'excédent, il s'interroge sur les gains de productivité que pourraient engendrer les investissements dans les technologies de l'information et le verdissement du campus.
86. *Le Vice-président travailleur* appelle de tous ses vœux un alignement très étroit sur le prochain cadre stratégique de l'OIT, parce que cela permettra à la fois de mesurer le niveau d'intégration et de complémentarité du Centre avec l'OIT et de faciliter la planification conjointe des activités et des stratégies de formation destinées aux mandants. En ce sens, de meilleurs indicateurs devraient être mis en place pour évaluer la prise en compte effective des normes de l'OIT et du tripartisme dans les activités du Centre. De même, ces indicateurs améliorés renforceront la capacité de gouvernance du Conseil, ce qui est particulièrement important dans l'optique d'un cycle budgétaire biennal. Au sujet des cibles pour 2015, il s'étonne que, dans de nombreux cas, elles soient inférieures à la base de référence, comme par exemple à l'indicateur 1.5. Au résultat 3, s'il fait siens les objectifs évoqués au paragraphe 26, il rappelle que la flexibilité du personnel n'est pas la seule mesure susceptible de contribuer à leur réalisation. Les négociations avec le Syndicat du personnel doivent porter notamment sur le rapport à respecter entre effectifs et volume d'activités. L'intervenant souhaiterait disposer de plus amples informations sur la hausse des frais généraux. En ce qui concerne le paragraphe 38, il relève que l'allocation spéciale octroyée aux programmes des travailleurs et des employeurs est sans rapport avec la contribution aux coûts fixes (CFC) puisqu'elle est financée grâce à l'excédent. L'intervenant souligne en outre que les cibles ambitieuses qui ont été fixées en ce qui concerne la participation des travailleurs ne pourront être atteintes que si le programme des activités pour les travailleurs est doté de ressources humaines et financières suffisantes et que la prévisibilité en la matière est adéquate. Il convient de continuer de financer

l'allocation spéciale par l'excédent sans conditions. Pour ce qui est des travaux de rénovation, il espère que la direction érigera la stratégie suivie pour le grand chantier qui vient de se terminer en condition préalable à de nouveaux investissements prélevés sur l'excédent. De manière générale, le groupe des travailleurs demande que l'excédent budgétaire soit utilisé en priorité pour soutenir les activités de formation, et en particulier celles destinées aux mandants.

- 87.** *Le Vice-président gouvernemental* indique que son groupe approuve les Propositions de programme et de budget pour l'exercice 2015 et demande quelques explications sur la manière dont elles ont été établies.
- 88.** *La Directrice* confirme que la mobilisation des ressources restera une grande priorité et qu'il faudra se tourner vers des donateurs non traditionnels ainsi que vers les gouvernements. Prenant acte des préoccupations exprimées selon lesquelles certains objectifs ne sont pas assez ambitieux, alors que d'autres le sont trop, elle indique que les cibles pour 2015 sont fondées sur les enseignements qui ont pu être tirés des exercices antérieurs et qu'elles correspondent à une appréciation optimale de ce qui est à la fois réaliste et réalisable.
- 89.** *Le directeur de la formation* répond aux questions relatives aux indicateurs et aux cibles pour 2015, rappelant, comme la Directrice, qu'ils sont à la fois ambitieux, réalistes et basés sur des données historiques. Par exemple, à l'indicateur 1.1, la cible pour 2014 a été atteinte sans utiliser l'intégralité de l'allocation spéciale mise à la disposition des programmes concernés et alors que 2014 est la première année de l'exercice biennal; de même, à l'indicateur 1.5, la cible pour 2015 a été revue à la baisse sur la base de l'expérience des dernières années.
- 90.** *La Trésorière et cheffe des services financiers, M^{me} Dungca*, revient sur la subdivision de l'indicateur 3.2, qui constituait une anomalie, ainsi que l'avait fait remarquer le Conseil lors de sa session d'octobre 2013. Le nouvel indicateur 3.2.2 englobe toutes les dépenses, comme les frais d'entretien, les frais liés aux technologies de l'information, etc. Elle signale que la hausse des frais non liés au personnel est marginale par rapport à la hausse des recettes et souligne que la part de l'excédent qui sera utilisé pour financer des activités de formation sera en hausse en 2015.
- 91.** *Le Vice-président employeur* estime, au sujet des cibles liées à la formation, que ce n'est pas seulement une question d'argent, mais aussi de productivité et insiste pour que la cible relative aux frais généraux soit conservée, même si on sait qu'elle ne pourra pas être atteinte. Ce faisant, le Conseil prendrait acte du fait que des efforts sont nécessaires sur ce point. Son groupe demande que la direction fournisse des détails sur chaque composante des frais généraux d'exploitation et les réductions achevées.
- 92.** *Le Vice-président travailleur* signale, au sujet de l'utilisation de l'excédent, que son groupe entend que la seule condition liée à l'allocation spéciale pour 2015 est qu'elle doit être dépensée avant la fin de l'exercice.
- 93.** *Le Président* propose que les propositions de programme et de budget soient adoptées, étant entendu que la direction poursuivra les discussions avec le bureau du Conseil sur les questions soulevées concernant la réduction des frais généraux et des indicateurs 3.2.1 et 3.2.2.
- 94.** *Le Conseil approuve les Propositions de programme et de budget pour 2015.*

B. Révision du Règlement financier et des Règles de gestion financière

95. *La Trésorière* présente le document ⁷. Elle résume les amendements au Règlement financier et aux Règles de gestion financière comme suit: passage de l'exercice financier d'une année civile à deux années civiles consécutives, avec modification des définitions et de toutes les références correspondantes; et présentation et adoption du budget du Centre tous les deux ans, à partir du cycle budgétaire 2016-17, c'est-à-dire à partir d'octobre 2015. Les états financiers seront toujours approuvés sur une base annuelle, et des informations financières supplémentaires seront données tous les deux ans sur l'exécution du budget biennal.
96. *Le Vice-président travailleur* voudrait en savoir plus sur les conséquences du passage à un cycle budgétaire biennal, notamment sur les estimations des contributions volontaires et sur la stratégie globale de mobilisation de ressources du Centre. Il demande également que la direction du Centre soumette au bureau du Conseil un document présentant l'impact de la transition.
97. *Le Vice-président employeur* estime que le passage à un cycle budgétaire biennal renforcera la cohérence avec l'OIT, mais regrette le décalage d'un an qui apparaîtra de facto vis-à-vis de l'adoption du programme et budget de l'OIT.
98. *Le Vice-président gouvernemental* demande des éclaircissements sur l'article qui dispose que le directeur n'est pas autorisé à faire des emprunts à d'autres fins sans l'autorisation préalable du Président du Conseil, qui doit informer le bureau du Conseil en la matière (chapitre II du Règlement financier du Centre, article 3, paragraphe 4 b)). Il propose qu'un délai soit prescrit pour la délivrance de l'autorisation écrite du Président pour que le Directeur sache combien de temps il lui faudra attendre la réponse. Le groupe demande au Centre d'indiquer quelle est la pratique existante en la matière.
99. *La Trésorière et cheffe des services financiers* pense elle aussi qu'une synchronisation avec l'OIT est souhaitable.
100. *Le directeur de la formation* ajoute que, justement, l'établissement d'un budget biennal assure une meilleure prévisibilité des ressources.
101. *Le Vice-président travailleur* signale que le problème de l'approbation tardive des états financiers n'est toujours pas résolu.
102. *La Directrice* rappelle que l'expérience de l'organisation d'une session du Conseil en mai n'a pas été satisfaisante. Cette question sera abordée avec le bureau du Conseil.
103. *Le Conseil:*
- a) *approuve les amendements au Règlement financier, présentés à l'annexe 1 du document CC 77/6/2, ainsi que leur présentation, pour consultation, au Conseil d'administration du BIT;*
 - b) *autorise le bureau du Conseil à approuver tout autre amendement apporté au Règlement financier pour rendre compte des observations exprimées par le Conseil d'administration;*

⁷ Document CC 77/6/2.

- c) *sous réserve de l'approbation des amendements au Règlement financier, approuve les amendements aux Règles de gestion financière tels qu'ils figurent à l'annexe 2 du document CC 77/6/2.*

VII. Questions d'audit (Septième question à l'ordre du jour)

A. Plan de l'audit pour 2014

104. *La représentante du Commissaire aux comptes, M^{me} McMahon, présente le rapport de ce dernier⁸. Elle résume le contenu du rapport, qui approuve sans réserve les états financiers pour 2013. Elle indique que les états financiers présentent un tableau objectif de la situation financière, de la performance financière et des flux de trésorerie du Centre. Elle évoque brièvement les quatre grands risques identifiés par le Commissaire aux comptes et consignés dans son rapport. Le premier concerne les sources de financement même du Centre, qui, dans le contexte économique actuel, présentent un facteur de risque financier important pour le Centre. Le deuxième risque porte sur les estimations comptables de la direction. Il a été noté que les provisions pour créances douteuses et pour passifs éventuels sont des estimations importantes qui pourraient présenter un risque élevé par rapport aux prévisions. Le troisième risque concerne les ressources humaines. Une grande partie du personnel clé du Centre partira à la retraite au courant des prochains mois, et la transition n'est pas sans danger. Le quatrième risque concerne l'environnement de travail et le développement des technologies. Les institutions de formation comme le Centre vivent des changements rapides et importants introduits par la technologie, et ces changements comportent des risques.*

B. Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée au 31 décembre 2013

C. Suivi des recommandations du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée au 31 décembre 2013

105. *Le représentant du Bureau de l'audit interne et du contrôle du BIT (IAO), M. Watson, présente les deux documents⁹. Trois rapports ont été présentés en 2013: deux portaient sur des audits menés en 2012 (tarification des activités du Centre et partage des coûts avec les deux autres institutions présentes sur le campus) et un, sur un audit mené en 2013 (application Oracle e-Business).*

106. *Au sujet de la tarification des activités du Centre, le rapport a établi que la méthodologie appliquée constitue une approche raisonnable de l'imputation des coûts au niveau des programmes et suggéré que la direction formalise sa politique et sa méthode dans un document. Pour ce qui est du partage des coûts du campus, le rapport a relevé quelques incohérences dans le traitement réservé aux deux autres institutions et suggère d'uniformiser la méthodologie appliquée et de la formaliser dans un document. En ce qui concerne l'application Oracle e-Business, l'audit a identifié quelques possibilités*

⁸ Document CC 77/7/1.

⁹ Documents CC 77/7/2 et CC 77/7/3.

d'amélioration de l'environnement de contrôle des finances et des achats en utilisant d'autres applications de la suite Oracle. Il a également relevé que le détenteur de la fonction d'utilisateur principal aurait pu surclasser le contrôle exigeant que deux signataires autorisés approuvent l'instruction mensuelle de paiement des salaires envoyée à la banque. La Trésorière a immédiatement fait procéder aux mesures correctives nécessaires.

107. *Le Vice-président travailleur* prend note des rapports. Il recommande d'éviter les lourdeurs administratives inutiles et de prêter attention non seulement aux aspects formels des procédures, mais aussi à leur efficacité pour la promotion du travail des programmes techniques. Il suggère également d'envisager d'investir dans de nouvelles technologies informatiques plutôt que de mettre à jour les infrastructures existantes.
108. *Les Vice-présidents employeur et gouvernemental* n'ont pas de commentaires particuliers à formuler.
109. *Le représentant du Bureau de l'IAO* déclare qu'il répondra à toutes les questions éventuelles que les membres du Conseil lui adresseront par écrit.
110. *Le Conseil* prend note des trois documents.

VIII. Questions de personnel

(Huitième question à l'ordre du jour)

111. *Le chef des Services des ressources humaines, M. Zefola*, présente le document, qui rend compte des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et demande d'autoriser la Directrice à y donner effet au Centre et à prendre note de dérogations au Statut du personnel approuvées par la Directrice¹⁰.
112. *Le Vice-président employeur* fait part de l'accord de son groupe quant au point appelant une décision, mais rappelle qu'il faut trouver un équilibre entre la flexibilité nécessaire pour assurer le bon déroulement des opérations du Centre et la précarité des conditions de travail. Il appelle la direction à trouver d'urgence des solutions acceptables par tous.
113. *Le Vice-président travailleur* n'a pas de commentaire particulier à émettre au sujet du document, si ce n'est qu'il demande à la direction de veiller à ce que les conséquences de la décision relative au versement à la cessation de service pour le personnel de la catégorie des services généraux soient suivies et gérées en étroite collaboration avec le Syndicat du personnel. En revanche, il revient sur quelques problèmes majeurs rencontrés par le personnel du Centre. Il regrette que le Syndicat du personnel ne soit pas consulté avant que des décisions soient prises, qui ont des répercussions négatives sur les conditions de travail et les droits statutaires du personnel; que la résolution adoptée en mai dernier par l'assemblée générale du personnel et présentée par la suite au Conseil et au Directeur général soit restée lettre morte; que la direction ait refusé de discuter des problèmes soulevés par le Comité du Syndicat et de l'utilisation de l'excédent 2013; qu'il soit toujours impossible de recruter du personnel supplémentaire afin d'affronter la hausse du volume d'activités, et ce même quand les fonds sont disponibles; que rien n'ait été fait pour planifier la succession des membres de l'équipe de direction et des chefs de programmes qui sont partis ou partiront bientôt à la retraite; et que la direction introduise des procédures trop lourdes pour une institution aussi petite et dynamique que le Centre, par exemple en matière de contrats de collaboration extérieure.

¹⁰ Document CC 77/8.

114. *Le Vice-président gouvernemental n'a pas de commentaires à ajouter.*

115. *Le Conseil:*

- a) *accepte, sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale des Nations Unies, les recommandations de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) concernant:*
 - i) *un relèvement de 1,01 pour cent du barème des traitements de base minima à compter du 1^{er} janvier 2015, selon le principe «ni gain ni perte»;*
 - ii) *les augmentations des versements à la cessation de service qui en découlent;*
- b) *prend note de l'indemnité révisée de fin de service pour le personnel de la catégorie des services généraux;*
- c) *autorise le Directeur, par l'introduction d'amendements appropriés au Statut du personnel, à donner effet aux mesures mentionnées aux alinéas a) et b) ci-dessus.*

IX. Questions administratives (Neuvième question à l'ordre du jour)

116. *Le Conseil prend note du document* ¹¹.

X. Rapports du Comité de la formation syndicale et du Comité sur les activités de formation pour les employeurs (Dixième question à l'ordre du jour)

117. *Le Vice-président employeur invite les membres du Conseil qui ne l'auraient pas encore fait à lire le rapport du Comité sur les activités de formation pour les employeurs, qui prouve que le Programme des activités pour les employeurs délivre d'excellents résultats sur les plans quantitatif et qualitatif.*

118. *Le Vice-président travailleur salue le rapport du Comité de la formation syndicale et félicite le personnel d'ACTRAV-Turin pour son ardeur au travail et son dévouement.*

119. *Le Conseil prend note des deux documents* ¹².

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

120. *Le Président propose que la prochaine session du Conseil du Centre se tienne juste avant la 325^e session du Conseil d'administration du BIT, qui doit avoir lieu à Genève du 29 octobre au 12 novembre 2015. La date exacte sera communiquée aux membres.*

¹¹ Document CC 77/9.

¹² Documents CC 77/10/a et CC 77/10/b.

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

XII. Autres questions

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

122. *Le Président informe les membres du Conseil que le rapport sur la 77^e session du Conseil du Centre sera examiné dans le cadre de la Section institutionnelle de la 322^e session du Conseil d'administration. Pour faciliter la préparation du rapport et l'établissement de sa version définitive, le Président propose au Conseil de déléguer à son Président et à ses Vice-présidents le soin d'approuver le projet de rapport.*

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

XIII. Clôture de la session

124. *Le Président remercie les participants de leur contribution et déclare close la 77^e session du Conseil du Centre.*

Projet de décision

125. *Conformément au paragraphe 5 de l'article VI du Statut du Centre, le Conseil d'administration est invité à formuler toute observation qu'il jugerait utile au sujet des amendements au Règlement financier du Centre, tels que proposés dans le document CC 77/6/2 (Révision du Règlement financier et des Règles de gestion financière) et approuvés par le Conseil du Centre¹³.*

Turin, le 31 octobre 2014

¹³ Disponible à l'adresse: www.itcilo.org/board.

Annexe

Déclaration du représentant du Syndicat du personnel au Conseil du Centre (30 octobre 2014)

Monsieur le Directeur général,

Monsieur le Président,

Mesdames et Messieurs, chers collègues,

Tout d'abord, nous nous réjouissons à la fois de la présence toujours appréciée à Turin de M. Guy Ryder, notre Directeur général, et de la désignation au poste de Directeur adjoint du Centre de M. Giuseppe Casale, qui non seulement est un spécialiste du dialogue social, mais qui également croit en ses bienfaits. Bienvenue à tous les deux!

Nous voudrions aussi exprimer à nos mandants toute notre gratitude pour le soutien qu'ils nous apportent afin de faire du Centre de Turin un pôle d'excellence unique dans les domaines de la formation liée au travail et de la défense des principes de l'OIT.

Mesdames et Messieurs, malgré les contraintes, et grâce au travail acharné du personnel et à votre soutien à tous, le Centre a réalisé en 2013 un **excédent budgétaire** record, même si nous ne savons pas si ce résultat est dû à l'incapacité d'établir des prévisions fiables pour les résultats en fin d'exercice ou s'il avait été expressément recherché. Quoi qu'il en soit, le personnel du Centre estime qu'il est de son devoir de rappeler que nous devrions concentrer notre action sur l'organisation de formations de haute qualité et liées au mandat de l'OIT plutôt que nous atteler à faire du profit.

Nous estimons également que nous ne pouvons plus passer sous silence toute une série de problèmes rencontrés par le Centre et par le personnel, et en dépit desquels nous sommes parvenus à atteindre ces résultats.

Premièrement, par **négociation**, l'OIT entend un dialogue entre deux ou plusieurs parties désireuses de trouver un accord, de lisser leurs différences et de satisfaire leurs intérêts mutuels. Si le Comité du Syndicat du personnel est assis à la table des négociations avec la direction, cette dernière ne fait pas preuve d'une capacité ou d'une disposition à entendre nos points de vue et à rechercher des solutions satisfaisantes pour tous.

Deuxièmement, l'aggravation de l'atmosphère de travail, illustrée par les résultats d'un sondage interne avalisés par la direction, se reflète également par le nombre – sans précédent dans l'histoire du Centre – de **recours au Tribunal administratif** introduits par des fonctionnaires qui se sentent victimes de décisions prises par la direction. En effet, un nombre substantiel de **fonctionnaires s'estiment harcelés ou du moins traités** de manière incorrecte par une direction qui abuse de ses prérogatives.

Troisièmement, nous nous inquiétons de la **bureaucratie et des lourdeurs administratives** croissantes au Centre. Non seulement la simplification promise des procédures se fait attendre, mais de nouvelles règles viennent sans cesse compliquer encore plus les processus, entraînant un impact négatif sur le travail et la productivité du personnel et sur les coûts et la qualité des opérations du Centre, et surtout limitant indûment l'autonomie des chefs de programmes et des responsables d'activités. Les procédures sont de plus en plus nombreuses, absconses et impénétrables. Le personnel administratif ne sait plus à quelle règle se conformer et le personnel des programmes techniques, déjà impliqué dans la réalisation d'activités de formation complexes, se retrouve confronté à une charge administrative alourdie et au risque d'être tenu responsable d'erreurs qui ne peuvent lui être imputées. Au Centre, le sentiment qui règne désormais est que ce n'est plus

l'administration qui est au service du Département de la formation, mais plutôt le contraire!

Quatrièmement, le **manque de transparence** de certains processus (où la confidentialité est confondue avec le secret) et la confusion quant au contenu et aux responsabilités de certaines fonctions constituent d'autres obstacles clairement identifiés par le personnel.

Cinquièmement, nous aimerions que soit appliquée à Turin l'idée lancée par le passé par le Directeur général que les **hauts responsables soient tenus de rendre compte de leurs erreurs**. Il n'est pas juste que le Centre doive assumer le coût de la négligence ou des décisions erronées des fonctionnaires de rangs supérieurs.

Sixièmement, si la Déclaration de Philadelphie – qui est au cœur de notre mandat – stipule expressément que le travail n'est pas une marchandise, et si nous professons cette foi à travers le monde, il n'en va pas de même ici à Turin, où la situation contractuelle des collègues au **contrat précaire** (soit 34 fonctionnaires sur 175) ou dont le contrat ne correspond pas ou plus aux activités qu'ils mènent dans la réalité mérite d'être mentionnée. Le Comité du Syndicat du personnel se réjouit des assurances reçues de la direction, selon lesquelles ces contrats seront tous renouvelés, mais il appelle néanmoins à une amélioration de leurs conditions contractuelles afin d'éviter les disparités et la discrimination avec les autres membres du personnel.

Septièmement, la tendance actuelle au Centre est à la hausse du nombre d'activités et de participants, à la complication des procédures internes et à la réduction du personnel. Ainsi, depuis février 2011, **le nombre de fonctionnaires n'a cessé de baisser, tombant de 209 à 175**. Par conséquent, les horaires de travail prolongés, les **heures supplémentaires non reconnues** et les difficultés au niveau du développement de la carrière font désormais partie de notre réalité quotidienne.

Huitièmement et enfin, la carrière d'un fonctionnaire, et donc sa contribution au Centre, est **malheureusement soumise au bon vouloir de son supérieur hiérarchique**. Cela crée des situations injustes et démotive le personnel. Ce problème structurel est ignoré par une direction incapable de l'affronter.

Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil, le personnel du Centre demande respectueusement votre aide pour trouver des solutions, vous remercie de votre attention et sera heureux de bénéficier de votre appui.