

**POUR INFORMATION**

QUATRIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Centre international de formation
de l'OIT, Turin****b) Rapport de la 67^e session du Conseil
du Centre
(Turin, 3-4 novembre 2005)**

1. *La présidente, M^{me} Patricia O'Donovan*, souhaite la bienvenue aux membres du Conseil et en particulier à ceux qui y participent pour la première fois, suite au renouvellement de la composition du Conseil d'administration du BIT en juin dernier. Elle exprime le plaisir et l'honneur qu'elle a de présider cette 67^e séance du Conseil du Centre en remplacement du Directeur général, M. Juan Somavia, qui, en raison d'engagements pris de longue date, n'est malheureusement pas en mesure d'être présent. Elle se réjouit particulièrement d'assister à cette 67^e session du Conseil qui marque le 40^e anniversaire du Centre. Au nom du Directeur général, elle exprime sa gratitude au personnel du Centre, ainsi qu'au gouvernement de l'Italie, à la région du Piémont et à la ville de Turin pour leur soutien continu depuis de très nombreuses années. La présidente souhaite que ce soutien, qui a été particulièrement positif pour l'OIT et ses mandants, se poursuive. La présidente déclare ouverte la 67^e session du Conseil du Centre.

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

2. La composition actuelle du Conseil d'administration du BIT a été décidée en juin 2005 et le mandat de ses membres expirera en juin 2008. La présidente invite le groupe gouvernemental, le groupe travailleur et le groupe des employeurs à indiquer le nom de leurs candidats respectifs pour les vice-présidences du Conseil du Centre.
3. *Le porte-parole du groupe des employeurs* propose la reconduction de M^{me} Sasso-Mazzufferi au poste de vice-présidente du Conseil du Centre. Il rappelle l'engagement de M^{me} Sasso-Mazzufferi depuis plus de dix ans, sa contribution aux travaux du Conseil ainsi qu'aux activités du Centre et conclut que l'actuelle vice-présidente représente la meilleure candidate pour ce poste.
4. *Le porte-parole du groupe des travailleurs* propose la candidature de M. Sidi Saïd, secrétaire général de l'UGTA, vice-président de l'USTMA, vice-président d'EUROMED

et membre du Conseil d'administration du BIT depuis 2002, à la vice-présidence du Conseil.

5. *Le porte-parole du groupe gouvernemental* soumet la candidature de M^{me} Lu, la représentante du gouvernement de la Chine, pays qui a remarquablement servi le groupe gouvernemental lors du mandat précédent, à la vice-présidence du groupe.
6. *Le Conseil* approuve les candidatures proposées par les groupes gouvernemental, employeur et travailleur.
7. *La présidente* félicite les trois vice-présidents et leur souhaite un mandat fructueux. Elle rappelle qu'en vertu de l'article 3, paragraphe 5, du Statut du Centre le président, les trois vice-présidents, les représentants du gouvernement de l'Italie, du Secrétaire général des Nations Unies ainsi que le Directeur du Centre composent le bureau du Conseil qui «a pouvoir de régler, au nom du Conseil, en dehors des sessions de celui-ci, toutes questions dont il serait saisi par le président ou qui aurait fait l'objet d'une délégation du Conseil». Elle rappelle également la décision prise lors de la 54^e session du Conseil du Centre (1993) qui délègue aux membres du Conseil «... le pouvoir de prendre des décisions en son nom chaque fois que le bureau estime qu'il est dans l'intérêt d'une bonne gestion du Centre...».
8. *Le Conseil* approuve cette délégation de pouvoirs.

II. Rapport du Directeur sur les activités du Centre en 2004-05 et perspectives pour 2006. Rapport sur l'exécution du programme et budget pour l'exercice en cours (2005), et Propositions de programme et de budget pour l'exercice 2006 (Deuxième et troisième questions à l'ordre du jour)

9. *La présidente* propose de traiter ensemble les deuxième et troisième points à l'ordre du jour et que les documents concernés soient examinés conjointement. Elle invite les représentants de la région du Piémont et de la ville de Turin à prendre la parole.
10. *M^{me} Giovanna Pentenero, conseillère à la formation professionnelle*, souhaite la bienvenue aux membres du Conseil, au nom de la présidente de la région du Piémont, M^{me} Mercedes Bresso. La région du Piémont soutient depuis longtemps le Centre, à qui elle confie la réalisation de projets spécifiques. La loi régionale LR13/2003, entrée en vigueur en 2003, définit le cadre de la coopération avec le Centre. Elle rappelle que les projets de coopération avec l'Université de Turin sont l'un des vecteurs principaux de l'internationalisation de la région et permettront le transfert de connaissances et de compétences aux pays en développement. Elle exprime sa satisfaction à l'égard des activités du Centre et l'assure de la poursuite de cette coopération avec la région.
11. *La présidente* remercie la région du Piémont pour son appui constant et son engagement pour l'avenir.
12. *Le représentant de la ville de Turin, M. Tom Dealessandri*, accueille les membres du Conseil au nom de la ville de Turin et du maire, M. Chiamparino, qui regrette de ne pouvoir assister aux travaux du Conseil. Il rappelle l'engagement de la ville en faveur du Centre et se déclare ravi que les travaux financés par la municipalité se poursuivent dans de bonnes conditions et n'aient pas entraîné de difficultés majeures dans la conduite des activités du Centre. Il note avec satisfaction que la rénovation entreprise par la ville des structures n'ayant pas bénéficié d'une réhabilitation à l'occasion des Jeux olympiques a

également commencé. L'ensemble de ces travaux permettra d'augmenter grandement les capacités du Centre, qui doit répondre aux défis de la mondialisation par la promotion du travail décent et du dialogue social. Le Centre représente une opportunité unique pour la formation dans le cadre de la coopération internationale. Le représentant de la ville de Turin rappelle l'appui de la ville à la mise en œuvre de programmes postuniversitaires ainsi qu'à diverses initiatives prises dans le cadre de la trêve olympique. La municipalité a également soutenu des programmes de formation pour les juristes du travail brésiliens, ainsi qu'en faveur de la Palestine et de la Serbie. Il confirme que la ville de Turin maintiendra son soutien au Centre.

13. *La présidente* exprime sa reconnaissance à la ville de Turin pour son soutien et lui présente ses vœux pour les Jeux olympiques d'hiver de 2006. Elle invite le Directeur à présenter son rapport.

14. *Le Directeur* introduit les deux documents relatifs aux premier et deuxième points à l'ordre du jour ainsi que leurs annexes qui donnent une vue panoramique de l'activité du Centre avec des résultats précis sur l'année 2004 et partiels pour 2005; 2006 est une année en préparation qui comporte des incertitudes. Les indicateurs chiffrés pour 2004 sont satisfaisants et encourageants de par le nombre des activités et leur volume. Le seuil des 10 000 participants a été dépassé pour la première fois dans l'histoire du Centre, démontrant sa croissance. Treize projets ont été gagnés par voie d'appel d'offres, soit plus d'un par mois. Chaque fois que le Centre gagne un projet auprès de l'Union européenne, ou d'autres, cela indique qu'il a été le meilleur au niveau du coût et de la qualité de l'offre. En ce qui concerne l'évolution des activités, 54 pour cent sont exécutées dans les pays eux-mêmes. Le nombre de jours de formation à Turin demeure toutefois plus élevé que sur le terrain. La formation à distance représente environ 8 pour cent des activités. Considérant l'évolution du nombre d'activités dans les différentes régions, on note une hausse générale dont l'Afrique est malheureusement exclue. Cependant, un nombre important de projets est en préparation pour cette région, qui porteront les indicateurs à la hausse. Le Directeur souligne que le taux de participation des femmes aux activités se maintient au niveau élevé de 40 pour cent et que les activités de genre se multiplient dans les programmes. L'utilisation du Fonds central pour la participation des partenaires sociaux aux activités du Centre, créé grâce à la générosité du gouvernement de l'Italie, a permis de porter leur participation à 20 pour cent, anticipant l'objectif à atteindre au terme du troisième plan de développement. Sur le fond, la période qui s'achève a vu démarrer des activités dans de nouveaux domaines tels que le travail forcé, la liberté syndicale, le travail des enfants où un plan de coopération a été établi avec l'unité responsable à Genève. Sur la question du financement, le Directeur souligne la tendance intéressante et encourageante au cofinancement des activités par les bénéficiaires ou leurs institutions. Ce phénomène représente aujourd'hui plus de 5 millions de dollars des Etats-Unis et montre que les formations du Centre sont recherchées. Le Directeur aborde enfin la question de la rénovation du campus. Il rappelle les discussions et inquiétudes manifestées par les auditeurs externes sur les répercussions financières possibles. Les activités se sont déroulées normalement malgré les travaux et déménagements nécessaires. Ces investissements importants de la part des autorités italiennes doteront le Centre de 300 chambres neuves, et la ville de Turin a engagé un montant additionnel de 17 millions d'euros pour la réhabilitation des structures n'ayant pas été rénovées pour les Jeux. En tout, ce sont 40 millions d'euros qui auront été investis sur le campus par les autorités italiennes fournissant ainsi au Centre un excellent outil qu'il faudra veiller à bien utiliser. Le Directeur souligne que des démarches ont également été entreprises pour vérifier la mise aux normes de sécurité des structures du Centre. Un système de vidéosurveillance va être installé. Pour 2005, le Directeur informe le Conseil que l'année devrait se terminer en équilibre avec de bons résultats, en légère progression par rapport à 2004. En revanche, 2006 soulève certaines interrogations. Le budget prévu de 48 millions de dollars des Etats-Unis, somme illustrant l'importance prise par les activités du Centre, a été difficile à

préparer car les contributions régulières n'augmentent pas. L'Italie n'aura pas pu compenser les effets de l'inflation durant quatre années consécutives, ce qui représente une perte de pouvoir d'achat de la contribution régulière de 10 pour cent environ, alors que cette contribution représente 22 pour cent de son budget. Face à cette situation, il a fallu encore réduire les coûts fixes, les postes réguliers, ainsi que le recrutement. En outre, il a fallu faire le pari d'une nouvelle hausse importante des activités qui passeraient de 31 millions à 33 millions de dollars des Etats-Unis. Mais il sera difficile de poursuivre dans cette voie. Le Directeur rappelle qu'au cours de la période 1990-2004 les activités ont été multipliées par cinq, le nombre des participants par sept et que le chiffre d'affaires a augmenté de 80 pour cent. Dans le même temps, en 1990, alors que le Centre comptait 23 postes administratifs et de gestion, il en compte neuf aujourd'hui. Il y avait 24 postes dans le domaine de l'appui à la formation en 1990, contre 15 aujourd'hui; six postes de traduction en 1990, contre trois aujourd'hui. Le service médical comptait alors cinq personnes, contre deux seulement aujourd'hui. Durant cette période, le personnel n'a pas augmenté du tout sur le budget régulier. En 1990, plus de la moitié du personnel travaillait dans l'administration et la gestion. Aujourd'hui, les deux tiers du personnel se trouvent dans la formation et un tiers dans les services d'appui. Le Centre est donc parvenu aux limites de la réduction des coûts. L'augmentation des activités ne sera pas aisée à effectuer, car la charge de travail est devenue très lourde. Le budget proposé comporte un déficit prévu de 240 000 dollars des Etats-Unis qui devrait pouvoir être effacé en 2006 grâce aux recettes exceptionnelles engendrées par l'occupation totale des chambres lors des Jeux olympiques, en janvier-février 2006, période habituellement de peu d'activités. Mais le Directeur tient à attirer l'attention du Conseil sur le fait que ces recettes sont exceptionnelles et qu'elles ne seront pas disponibles les années suivantes. La situation nécessitera donc une grande vigilance. Pour 2007 et ensuite, la situation sera problématique et le serait encore davantage si les coupures décidées dans les crédits de la coopération au développement italienne devaient affecter le Centre. L'année 2006 devra donc être utilisée pour imaginer et mettre en place les moyens de faire face à ces problèmes, ce qui ne sera pas facile.

15. *Le représentant du Commissaire aux comptes* se réjouit d'assister une fois de plus au Conseil et confirme que, suite à un examen rigoureux et indépendant, la vérification n'a révélé ni lacunes ni erreurs jugées majeures, et que les états financiers ont été approuvés sans réserve. A propos de la situation financière du Centre, il note que les recettes ont dépassé de 22 pour cent les prévisions budgétaires, que les dépenses ont augmenté dans la même proportion, que l'excédent financier et d'exploitation s'est élevé à 1,4 million de dollars des Etats-Unis, et que la situation financière du Centre demeure solide, compte tenu des importantes réserves accumulées. Il rappelle avoir recommandé que le niveau de ces réserves fasse l'objet d'un réexamen et que le Centre envisage d'utiliser l'euro au lieu du dollar des Etats-Unis pour tenir sa comptabilité, afin d'éviter les fluctuations du taux de change. Il recommande que le Centre révise son Règlement financier et sa démarche en matière d'investissements, afin d'optimiser le rendement de ces derniers. Il attire l'attention du Conseil sur l'importance de la bonne gouvernance pour les organisations du secteur public, compte tenu des défis qui sont posés au système des Nations Unies. Il rappelle que la vérification interne des comptes permet d'éviter toute défaillance du contrôle interne, et regrette que le Centre soit dépourvu d'une telle fonction, qui normalement devrait être assurée par le BIT. Il recommande également que le Centre améliore sa gestion des risques, et ajoute que la gouvernance pourrait être améliorée par l'établissement d'un registre des conflits d'intérêts potentiels ainsi que d'un registre des dons et des invitations offerts par les fournisseurs ou les principaux partenaires. Suite à son examen des activités de formation, il recommande d'établir des objectifs financiers plus précis ainsi que des évaluations des résultats obtenus; il recommande en outre que le Centre analyse de manière plus approfondie ses coûts et les compare à ceux de la concurrence; il recommande enfin que le Centre s'efforce d'optimiser l'utilisation de ses structures en janvier et février. Il exhorte le Centre à établir des indicateurs rigoureux afin

de mesurer et la qualité et l'impact de la formation. Il déclare qu'il serait opportun, dans un souci de bonne gouvernance, que le Centre présente au Conseil un compte rendu des mesures adoptées pour donner suite à ses recommandations. Il exprime sa gratitude au Directeur et aux fonctionnaires du Centre pour leur coopération lors de sa vérification.

16. *La vice-présidente employeur, M^{me} Sasso-Mazzufferi*, remercie le Directeur du Centre et les Commissaires aux comptes pour leurs exposés. Elle se réjouit de la présidence tenue par M^{me} O'Donovan, et remercie le groupe des employeurs pour la confiance témoignée à travers sa nomination. Elle remercie également le Directeur du Centre et son équipe pour l'élaboration des documents clairs et complets. La vice-présidente employeur se satisfait du niveau important d'activités en 2004 et du nombre de projets en coopération avec l'Union européenne. Elle se dit favorable à l'utilisation de la formation à distance, qui permet une meilleure préparation des participants avant le stage et un meilleur suivi après la formation. Toujours en référence à l'année 2004, elle note que, si la place prise par la formation sur le terrain (54 pour cent contre 38 pour cent sur le campus) a des avantages car elle permet la prise en compte du contexte local, il est cependant souhaitable d'assurer, dans le futur, une utilisation stable et équilibrée des installations du campus. Par ailleurs, la vice-présidente employeur se dit préoccupée par le fait que le volume des activités n'ait pas augmenté en Afrique, contrairement aux autres régions. Elle insiste sur l'insuffisance des motifs invoqués. Elle souhaite donc voir se renforcer et se recentrer l'engagement mené en faveur de l'Afrique, tel que prévu pour l'année 2005 avec un nombre de participants africains qui devrait dépasser le millier. Elle demande au Directeur des clarifications sur les activités effectivement réalisées en 2005. Concernant la répartition du nombre de participants par région, la vice-présidente employeur indique que, de même, il convient d'accorder une attention particulière à l'Asie et à la région des Caraïbes. Elle souhaite voir les résultats positifs obtenus pour la Chine s'étendre à d'autres pays, et elle se félicite que des pays considérés comme pauvres (Angola, Nigéria, République-Unie de Tanzanie) fassent appel au Centre pour leurs besoins de formation. De plus, la vice-présidente employeur encourage le Centre à poursuivre ses efforts pour la promotion de la participation des femmes aux activités de formation (40 pour cent). La formation des femmes dans des domaines tels que le travail autonome, l'entrepreneuriat, le développement des petites et moyennes entreprises permettra d'obtenir des résultats tangibles dans la réduction de la pauvreté féminine. En ce qui concerne les sources de financement du Centre (tableau 4, paragraphe 28 et graphique C), le groupe des employeurs souhaiterait identifier les contraintes et défis que le Centre doit relever lorsqu'il s'adresse à de nouveaux organismes de financement. Elle souligne à ce titre avec satisfaction que 13 nouveaux projets ont été remportés en réponse à des appels d'offres. A ce sujet, elle s'adresse au Directeur pour connaître les réponses apportées par le Centre aux organisations qui ont formulé leurs besoins en formation, et quelles en seraient les contraintes en termes de diversification des sources de financement. Au sujet des programmes techniques, elle constate avec satisfaction que le Fonds central a permis la participation des partenaires sociaux aux programmes du Centre. Cependant, elle souhaiterait que ces bourses soient consacrées aux besoins prioritaires des employeurs, à savoir le développement des entreprises, la formation de l'esprit d'entreprise et le renforcement des compétences. Elle se félicite également de la publication d'un manuel en trois langues, et de la tenue d'un séminaire à Panama en 2006, sur les mécanismes de contrôle de l'OIT. Elle indique que la liberté d'association et le dialogue tripartite sont des domaines de formation prioritaires dans la région. Enfin, dans le domaine du développement des petites et moyennes entreprises, elle remercie le Centre pour l'appui fourni dans la préparation d'un «Toolkit», ainsi que dans l'organisation d'importantes rencontres en Afrique, en Europe et prochainement à New Delhi. Dans les programmes de développement des entreprises, elle recommande également de donner une place de premier rang à l'entrepreneuriat féminin. Concernant la période de transition que connaît actuellement le programme EMPACT, elle souhaite remercier vivement l'équipe pour le travail qui a été fait et met également beaucoup d'espoir dans la nomination du nouveau

responsable. Les résultats positifs du programme du Fonds social européen traduisent la vitalité, la compétitivité au niveau international et la capacité de négociation du Centre. Elle relève ensuite que d'importants projets financés par l'Union européenne sont annoncés pour les pays d'Europe centrale et orientale, en espérant que les partenaires sociaux recevront une réponse adaptée à leurs besoins. Le groupe des employeurs souhaite également une meilleure coordination et des efforts conjoints entre le Centre et les autres organisations qui opèrent dans le contexte du Pacte de stabilité. La vice-présidente employeur recommande plus précisément d'explorer la faisabilité d'une action sur des thèmes tels que le dialogue social, le VIH/SIDA, le renforcement des capacités, notamment dans le cadre d'un programme d'aide aux partenaires sociaux des pays ACP mis en place par la Commission européenne. Elle constate que de nombreux fonctionnaires internationaux ont aussi bénéficié de formations du Centre en 2004, et encourage vivement l'utilisation du Centre par le BIT pour répondre à ses besoins en formation et pour la mise en œuvre de ses programmes de coopération technique. Elle recommande une diversification linguistique des cours dispensés, et se félicite de l'élargissement des activités du programme EMPACT à l'Afrique francophone. Concernant l'évaluation des activités du Centre, elle considère que le questionnaire utilisé par le Centre est un élément d'une grande importance. M^{me} Sasso-Mazzufferi souhaite qu'en 2005 le Centre poursuive la même voie. Elle estime hasardeux que le Centre veuille se lancer dans des domaines tels que l'application de toutes les recommandations de la Commission mondiale ou la mise en œuvre de tous les objectifs du Millénaire pour le développement. Elle recommande que le Centre se concentre sur des domaines où il peut avoir un impact réel. La vice-présidente employeur remarque avec intérêt la création du système général de compétence du Centre, dont l'efficacité repose sur une participation active du personnel. De même, elle se réjouit de la mise en œuvre d'une base de données fiable de gestion prévisionnelle du personnel, en particulier des départs à la retraite. Elle remercie vivement la ville de Turin, la région du Piémont et le gouvernement de l'Italie des efforts déployés pour la rénovation et la restructuration des installations du Centre. Elle fait remarquer que le Centre devra, du 20 décembre au 1^{er} mars 2006, mettre en œuvre ses activités sur le terrain tandis que les bureaux resteront toujours ouverts. Enfin, au nom du groupe des employeurs, elle remercie de nouveau la ville de Turin pour l'allocation supplémentaire accordée pour la restructuration des pavillons exclus du cadre d'intervention des Jeux olympiques. Bien que se félicitant de l'équilibre budgétaire atteint en 2004 et plus précisément de l'augmentation de 29 pour cent des recettes provenant des activités de formation, M^{me} Sasso-Mazzufferi regrette, tout comme le Commissaire aux comptes, le montant des créances douteuses. Elle remercie les gouvernements de l'Italie et de la France, et la région du Piémont pour l'octroi de contributions volontaires au Centre, regrettant que la contribution du BIT ne soit pas plus élevée. Elle insiste de nouveau sur la nécessité que les programmes de coopération technique développés par le BIT intègrent une composante formation, qui sera mise en place en collaboration avec le Centre. La vice-présidente employeur examine ensuite le rapport du Commissaire aux comptes. Elle note avec satisfaction que toutes les recommandations faites dans le rapport de l'année précédente ont été prises en considération. Le groupe des employeurs est sensible aux performances réalisées par le Centre, notamment en ce qui concerne l'amélioration en matière de gouvernance, l'évaluation des risques, les efforts entrepris pour une meilleure utilisation des installations du Centre au cours du premier trimestre de l'année, l'attention portée à l'évaluation des activités de formation et la clôture des comptes en temps voulu malgré les difficultés rencontrées. Le groupe des employeurs considère comme importantes les recommandations portant sur le processus d'autorisation des dépenses qui pourrait encore être amélioré. Elle approuve également les recommandations visant à adopter une comptabilité en euros pour pallier la fluctuation du dollar des Etats-Unis. La vice-présidente employeur rappelle que l'objectif principal du Centre, guidé par les principes inscrits dans le préambule de la Constitution de l'OIT et dans la Déclaration de Philadelphie, est la promotion des activités de formation au service du développement économique et social. Pour le groupe des employeurs, le Centre est le «bras» opératif du

BIT pour la formation et doit poursuivre cette stratégie d'alignement. Le groupe des employeurs souhaite que le Centre, pour répondre aux besoins de ses mandants, opère strictement dans le cadre du mandat de l'OIT. Ces considérations doivent être prises en compte lors des négociations avec les donateurs. En ce qui concerne l'année 2005, elle note avec satisfaction qu'il est prévu un budget en équilibre ou en léger excédent. Les paragraphes 4 et 6 du document CC67/3 offrent une vision claire des contributions volontaires et des recettes qui sont en augmentation. A ce sujet, elle remercie la région wallonne de Belgique qui a rejoint le groupe des pays qui accordent une contribution volontaire au Centre. Le groupe des employeurs approuve le projet de budget pour 2006 et se déclare confiant dans la capacité du Centre à surmonter les difficultés. Une vigilance et une attention particulière seront nécessaires pour l'année 2007. En conclusion, la vice-présidente du groupe des employeurs souligne avec satisfaction que les documents présentés au Conseil confirment le dynamisme du Centre et sa capacité à remporter des appels d'offres sur un marché concurrentiel. Elle rappelle que le Centre est un outil de l'OIT qui pourrait l'utiliser pour sa propre valorisation auprès de ses mandants. Elle s'interroge néanmoins sur la place du Centre dans la politique de l'OIT. Une réponse à cette question est essentielle et c'est la raison pour laquelle le groupe des employeurs demande formellement que le BIT prépare un document clarifiant les orientations et les lignes d'action qu'il a l'intention de proposer pour le futur du Centre et en particulier pour son intégration à l'œuvre du BIT. La vice-présidente employeur se déclare confiante dans une réponse claire et exhaustive du BIT.

17. *Le vice-président travailleur* souhaite la bienvenue à la présidente. Notant une nouvelle fois l'absence du Directeur général de l'OIT, il charge la présidente de lui transmettre le souhait du groupe des travailleurs que le BIT prenne pleinement conscience de la portée stratégique de l'éducation et de la formation et du rôle que le Centre doit jouer dans ce domaine. Le vice-président travailleur rappelle les multiples initiatives de son groupe et les propositions soumises au Directeur général pour promouvoir l'intégration tant stratégique que financière du Centre et du BIT. Le Centre est en effet un instrument privilégié pour véhiculer la dimension sociale de la mondialisation et l'Agenda du travail décent. Or, à maints égards, le Centre n'est pas intégré avec le BIT; il a besoin d'une plus forte synergie avec ce dernier, d'une plus importante participation du Bureau dans la conception et l'exécution de ses activités et d'une présence accrue de ses experts. De plus, il importe que le Centre rentre dans le système de financement multilatéral du BIT pour éviter d'avoir à chercher d'autres bailleurs de fonds et ainsi risquer de compromettre son indépendance, comme le précise le Commissaire aux comptes au paragraphe 42 de son rapport en notant que la part du BIT parmi les sources de financement des activités du Centre ne représente plus que 18 pour cent. Le vice-président travailleur rappelle qu'il a effectué plusieurs demandes dans le sens d'une intégration plus large et déplore qu'elles n'aient pas, à ce jour, été prises en considération. Il convient de bien clarifier les missions et les moyens que le BIT confie à son Centre: ne pas y faire face serait préjudiciable et ne permettrait pas d'envisager le développement du Centre dans une perspective intégrée. La position de son groupe n'est pas teintée de pessimisme, bien au contraire, mais il est urgent de procéder à cet examen, en sachant bien que le BIT n'est pas seul responsable de cette situation, mais engage aussi celle d'autres composantes de l'Organisation dont le Conseil d'administration du BIT. Il précise encore que le Conseil du Centre, qui par ailleurs ne se réunit qu'une seule fois par an, doit prendre la position et les recommandations que son groupe adopte en la matière avec sérieux et attention. En effet, cette position est d'abord le reflet de l'engagement indéniable en la matière du groupe des travailleurs. Ce dernier, face à une fin de non-recevoir, pourrait aisément évoluer et adopter, dans sa tradition syndicale, une attitude bien différente. Pour terminer sur ce point, il convient d'attirer une fois encore l'attention du Directeur général et de rappeler que le Centre est un élément capital de la stratégie et des objectifs à mettre en œuvre par l'OIT. Le vice-président travailleur remercie le représentant de la ville de Turin, M. Dealessandri, conseiller au travail, pour l'appui continu apporté au Centre et à la modernisation des installations du campus, et se

déclare sensible aux efforts du gouvernement de l'Italie pour procurer au Centre des infrastructures modernisées. En ce qui concerne le document CC67/2, il note l'augmentation du nombre d'activités et de participants pour l'exercice 2004, mais souligne qu'il est impératif que le rapport contienne également des indicateurs qualitatifs reflétant le contenu des cours et les thèmes couverts par les formations. En ce qui concerne la sélection des représentants des travailleurs, le vice-président travailleur exhorte le Directeur du Centre à utiliser le canal du secrétariat du groupe des travailleurs, y compris pour les cours de formation organisés sur le terrain. Par ailleurs, il s'inquiète de la tendance à organiser des cours ne s'adressant pas aux organisations syndicales, ou de la très faible participation de représentants syndicaux à certaines formations, ce qui perpétue la méconnaissance du rôle important joué par les syndicats dans le développement économique et social. Le vice-président travailleur rappelle ensuite la nécessité de recentrer les activités du Centre sur les objectifs stratégiques, relevant que 48 pour cent des activités du Centre ont été exécutées dans des secteurs en relation avec le travail décent, alors qu'en 2003 ce chiffre s'élevait à 52 pour cent. Le vice-président travailleur regrette que le troisième plan n'ait pas remédié au déséquilibre entre les secteurs. Le quatrième plan de développement n'engage pas résolument le Centre sur cette voie, et il propose en conséquence d'initier un débat au sein de ce Conseil afin de revoir la distribution des pourcentages affectés aux quatre secteurs stratégiques. Il avait souhaité que le Centre répartisse les activités de formation en relation avec les objectifs stratégiques du travail décent. Il affirme que l'introduction des normes internationales du travail dans les activités du Centre constitue un avantage comparatif qui devrait être exploité de manière systématique afin d'encourager un meilleur respect des normes de l'OIT et de promouvoir la ratification de conventions en s'appuyant sur les partenaires sociaux et les structures régionales de l'OIT. Par ailleurs, il souhaite vivement la création d'un comité conjoint de formation à la gestion réunissant des représentants des travailleurs et des employeurs et ayant pour objectif spécifique d'échanger des idées et de débattre de préoccupations communes en matière de développement des activités de formation bipartite. Le vice-président travailleur souligne l'importance du programme DELTA et demande à ce que des mesures soient adoptées pour en assurer la mise en œuvre et le suivi. D'une manière générale, il remercie les programmes techniques et régionaux pour leur appui au programme d'activités pour les travailleurs, et en particulier la section de l'informatique du Centre (MIS), pour leur collaboration avec ACTRAV dans le développement de réseaux de formation à distance au bénéfice des organisations syndicales. Le vice-président travailleur souhaite recevoir des informations de la part du Directeur concernant les mesures qui seront adoptées pour assurer le fonctionnement régulier des programmes régionaux pour l'Afrique, dont le responsable n'a pas été nommé depuis deux ans, et pour l'Asie/Pacifique, dont le responsable est parti à la retraite. Il souhaite également voir se créer un poste régulier ACTRAV pour la région Europe pour répondre à la demande croissante de formation dans les pays d'Europe centrale et orientale et suite à l'approbation du projet de l'Union européenne. Se référant aux paragraphes 197 à 199, il exprime son désaccord en ce qui concerne la réforme du processus d'attribution des certificats et des diplômes. En effet, ceux-ci constituent un élément de fierté pour les participants et il demande à ce que le système en vigueur soit maintenu. Il note la faible participation de représentants syndicaux aux programmes d'études supérieures organisés par le Centre avec l'Université de Turin. Il propose que les syndicalistes puissent bénéficier de ces cours universitaires en fondant les critères d'acceptation sur les compétences et non sur les diplômes d'études supérieures. Il souhaite que le groupe des travailleurs soit consulté lors du développement des programmes de maîtrise sur la sécurité et la santé au travail et sur le droit du travail international prévus dans le quatrième plan de développement. Enfin, il remercie le gouvernement de l'Italie pour l'appui financier au programme ACTRAV. Le vice-président travailleur réitère certains points soulevés par le groupe des travailleurs par le passé et espère que ces requêtes seront prises en compte. Il souhaite retrouver dans le rapport du Directeur des tableaux sur le nombre d'activités bi et tripartites, le pourcentage de travailleurs ayant pris part à ces activités, l'inclusion de pourcentages de participation

de représentants des partenaires sociaux dans les programmes techniques, un indicateur qualitatif permettant de mieux suivre et d'évaluer le traitement de questions fondamentales pour l'OIT, des données désagrégées par région et par domaine technique sur les projets financés par le Centre, une liste complète des projets obtenus par réponse à des appels d'offres et l'impact de ces projets sur les partenaires sociaux. En outre, il souhaite l'établissement d'un comité de sélection des appels d'offres pour la sélection de projets liés au BIT et l'inclusion de représentants de syndicats italiens dans la liste des membres du Conseil. En ce qui concerne le document CC67/2/Add.1, le vice-président travailleur souligne comme par le passé l'importance de la définition d'une politique d'intégration progressive du personnel professionnel du Centre avec Genève. Il ajoute que le BIT et le Centre de Turin devraient être considérés comme une seule et même entité pour ce qui relève du mouvement du personnel, et toute expérience acquise au Centre de Turin devrait être pleinement utilisée en vue du développement de carrière du personnel. Le vice-président travailleur demande que le Centre de Turin mette en œuvre une politique du personnel permettant, d'une part, aux membres du personnel de développer leurs compétences et leurs perspectives de développement de carrière et, d'autre part, d'assurer un équilibre approprié entre les genres et les zones géographiques. Il demande enfin l'élaboration d'un plan de relève structuré du personnel attaché à des projets et engagé à durée déterminée afin d'améliorer la situation du personnel du Centre. En référence au document CC67/2/Add.2, le vice-président travailleur prend note de l'évolution positive de l'état d'avancement des travaux sur le campus et de la qualité du travail accompli. Il remercie les autorités italiennes qui ont permis la rénovation du campus. Toutefois, il recommande que des efforts additionnels soient accomplis afin de rendre les pavillons 1 et 2 accessibles aux personnes porteuses d'un handicap. Le vice-président travailleur approuve un certain nombre de points du document CC67/2/Add.3. Sur la base du rapport du Commissaire aux comptes sur l'année 2004, il félicite le personnel du service des finances d'avoir été en mesure de clôturer les comptes à la date approuvée en tenant compte de la mise à la retraite du chef comptable et de l'absence du Trésorier au début de 2005. En revanche, il regrette qu'en raison du manque de consultation avec le personnel concerné et le Syndicat la réorganisation des services financiers, accomplie en 2003-04, n'ait pas engendré une meilleure utilisation du potentiel en personnel existant au service financier. Il demande que des formations soient offertes aux fonctionnaires du service pour améliorer leurs compétences et développer leur carrière. Il note les recommandations (n^{os} 12 et 13) liées à la section «transparence et comportement du personnel». En ce qui concerne le document CC67/3, le vice-président travailleur indique avoir pris connaissance du rapport consacré à la mise en œuvre du programme 2005, et notamment les propositions budgétaires pour l'exercice financier 2006. Il approuve la décision proposée au paragraphe 17 à condition que le Directeur maintienne pour 2006 le même nombre de postes de D1 et D2 qui avait été approuvé dans le budget 2004-05.

18. *M. Blondel (membre travailleur, France)* souhaite ajouter une remarque faisant suite à l'intervention du vice-président travailleur. Les membres travailleurs du Conseil d'administration du BIT présents ont été saisis à plusieurs reprises de la question des rapports entre le BIT et le Centre de Turin. «Quarante ans» représentent une grande échéance pour le Centre. Son financement dépend actuellement trop de donateurs extérieurs. Il est donc nécessaire que la participation directe du BIT, par le biais de son budget ordinaire et de celui de la coopération technique, augmente ou, par le recours à ses donateurs, s'accélère. Cette demande a été faite à de nombreuses reprises, par les employeurs comme par les travailleurs et par certains gouvernements, or aucune réponse n'a été apportée. Il demande au Directeur général d'y répondre et que cette question mérite d'être portée à la Commission des finances du Conseil, voire en séance plénière du Conseil, car cette question est vitale et une réponse est indispensable.
19. *Le représentant du gouvernement de l'Italie* remercie, au nom de son gouvernement, le Directeur, le Directeur adjoint et le personnel du Centre pour la qualité du travail accompli,

compte tenu de sa mission et des contraintes budgétaires qui limitent la formulation de ses activités et réduisent sa liberté d'action. Il évoque la contrainte budgétaire, fréquemment évoquée au cours de cette session, qui implique pour le Centre une stratégie de recherche de financements extérieurs. Le fait que l'Union européenne souhaite confier des activités au Centre dans le cadre du suivi des conclusions du forum de mai 2005 sur les questions sociales et d'emploi dans le cadre de la mondialisation est important. La participation accrue de stagiaires chinois est aussi un exemple appréciable car elle se situe dans le cadre de dynamiques nouvelles et de l'importance que ce pays prend sur la scène internationale. Il espère que le Centre sera très attentif au problème de développement du continent africain, suivant les exemples et les initiatives de la Banque mondiale, à l'instigation de son nouveau président, et de l'Union européenne. Le Centre a réalisé des progrès en dehors et indépendamment de Genève mais la dynamique entreprise n'a pas été suffisamment soutenue par le BIT. En tant que représentant du gouvernement de l'Italie, il souligne que l'Italie participe à raison de 38 pour cent au montant total des activités du Centre et le BIT à raison de 18 pour cent. En examinant les programmes dans le détail, il note que, mis à part la gestion au développement, la plupart des programmes sont cofinancés par l'Italie. Cette forme de cofinancement a un effet multiplicateur car elle permet de générer d'autres fonds, mais il n'est pas garanti que le gouvernement de l'Italie puisse jouer ce rôle indéfiniment. Il reconnaît que les stratégies menées par le Centre, consistant à impliquer d'autres organisations internationales dans ses activités, sont les bonnes. Le Centre a un rôle à jouer au sein du système des Nations Unies et auprès des institutions de Bretton Woods. Un groupe de travail a donné des lignes directrices pour que le Centre puisse participer à la mise en œuvre des différents programmes du BIT. Il exprime l'attente de son gouvernement de voir ces recommandations mises en œuvre. Il note que la possibilité pour le Centre de faire appel aux travaux de recherche et aux produits développés par le BIT permettrait de réduire significativement les coûts de développement et de réalisation des programmes du Centre. Abordant ensuite la question des problèmes budgétaires récents rencontrés par le gouvernement de l'Italie, dans le cadre des critères définis par le Pacte de stabilité, il fait remarquer que, malgré les coupes prévues dans le budget italien pour tous les ministères, y compris le ministère des Affaires étrangères qui finance les organisations internationales, aucune décision précise n'a encore été prise. Tout en confirmant les engagements et les soutiens financiers déjà signifiés par l'Italie au Centre, il estime que les mesures d'économies budgétaires qui seront prises dans le cadre de la loi financière ne devraient pas avoir d'impacts notables pour le Centre. Il souligne l'importance qu'il accorde aux activités programmées par le Centre dans le domaine de l'évaluation des projets. Le Centre de formation de l'OIT à Turin, agréé par le système des Nations Unies, devrait mettre au point des programmes portant sur l'évaluation de la formation ainsi que sur les méthodologies correspondantes. Enfin, le représentant du gouvernement de l'Italie adresse ses remerciements personnels aux fonctionnaires et aux experts du Centre pour le travail accompli.

20. *La porte-parole du groupe Afrique* félicite la présidente et le Directeur du Centre pour l'accueil qui lui a été réservé et pour les préparations engagées pour la réussite du Conseil. Le groupe Afrique félicite le Centre pour l'excellence des documents préparés pour la 67^e session du Conseil, mais regrette qu'ils lui soient parvenus tardivement. En ce qui concerne le document CC67/5a, la porte-parole se félicite de la cohérence des trois plans de développement, et en particulier des efforts entrepris pour aligner les activités du Centre aux programmes du BIT, du développement de matériels de formation et de la rénovation des infrastructures du Centre. Elle s'appuie sur la qualité du matériel de formation relatif aux principes fondamentaux et aux droits au travail, et au travail forcé, pour féliciter le Centre et lui recommander de poursuivre ses efforts à produire du matériel de qualité en phase avec les objectifs stratégiques et le travail décent. Elle sollicite le Centre pour qu'il assure une répartition équitable des opportunités de formation, veillant notamment à ce que l'Afrique ne soit pas délaissée. La porte-parole se félicite de la tenue de cours réguliers sur le campus de Turin mais propose que le Centre et le BIT envoient des missions en Afrique

afin de déterminer les besoins en formation et de monter des activités de formation nationales et régionales à un coût raisonnable. Elle note avec satisfaction que la dimension de genre est bien intégrée aux activités du Centre et témoigne du fait que de nombreux mandants ont reçu et reçoivent des formations de qualité en la matière. Le site Internet sur les questions de genre indique l'engagement du Centre dans ce domaine, mais elle prie le Centre de ne pas délaisser les méthodes traditionnelles de communication. La porte-parole exprime sa reconnaissance envers l'assistance technique reçue du Centre en matière d'éducation à distance. Elle espère que de nombreuses bourses seront disponibles pour les activités sur le campus. Elle encourage le Centre à diversifier ses sources de revenus pour garantir son autonomie.

21. *M. Anand (membre employeur, Inde)* note avec satisfaction le bon niveau des activités malgré les contraintes. En Inde, les quarante ans d'activités du Centre sont un événement important. Il réitère l'importance attachée par le groupe des employeurs à l'évaluation des activités du Centre et souhaite que ce dernier se tourne résolument vers l'avenir.
22. *La représentante du gouvernement du Nigéria* se réjouit de l'accueil favorable accordé au rapport du Directeur du Centre et félicite la présidente et les vice-présidents pour leur élection. Elle s'associe à la déclaration du gouvernement du Kenya faite au nom du groupe Afrique. Elle soutient le rapport du Directeur, et en particulier les activités menées par les programmes techniques. Elle note que les indicateurs généraux sont positifs, en particulier l'augmentation du volume d'activités, à l'exception de la région Afrique, pour laquelle elle souhaiterait obtenir des informations additionnelles. Elle s'interroge sur la conception des projets à venir afin de s'assurer qu'ils répondent bien aux besoins de la région. Elle rappelle qu'il est important d'impliquer les gouvernements et les partenaires sociaux afin d'en maximiser l'impact. Elle souligne l'importance des programmes de renforcement des capacités et de développement des compétences dans des secteurs ciblés comme les infrastructures publiques et les services sociaux, afin de compléter les efforts gouvernementaux. Elle recommande le développement d'activités bilatérales dans la région. Elle apprécie particulièrement le programme consacré au dialogue social, pour lequel elle souhaite un renforcement des activités. Elle se félicite des avantages tirés par son pays par sa participation à de nombreuses activités du Centre. Pour les activités futures, elle recommande le développement d'activités de formation de formateurs pour les experts du travail et fonctionnaires des différents ministères, d'activités régionales en partenariat avec les institutions locales, le renforcement de la coopération institutionnelle avec les universités, un développement ultérieur des formations à distance ainsi qu'un accroissement des formations au dialogue social. Elle souhaite que le programme de formation de juges et juristes du travail soit partie intégrante du programme du Centre. En ce qui concerne le rapport du Commissaire aux comptes, elle note avec satisfaction que la direction a donné suite à toutes les recommandations contenues dans le rapport. Elle souligne l'importance des recommandations n^{os} 1, 3, 4 et 5 sur les normes internationales comptables à adopter. Elle s'interroge sur la façon de mettre en œuvre la recommandation n^o 24. Elle conclut en félicitant le Directeur pour le programme en faveur de la région Afrique en 2006 indiqué page 50, et exprime ses remerciements aux autorités italiennes qui accueillent et soutiennent le Centre ainsi qu'à l'Union européenne pour les financements accordés.
23. *La représentante du gouvernement de l'Argentine* remercie les participants pour les travaux fructueux de la présente session du Conseil et leur transmet les félicitations de M. Carlos Tomada, Président du Conseil d'administration du BIT, qui participe actuellement au Sommet des Amériques à Mar del Plata avec le Directeur général, M. Juan Somavia. Elle mentionne le fait que M. Tomada a participé et a ainsi pu bénéficier des programmes de formation du Centre et qu'il tenait à faire part de son témoignage de la qualité des formations dispensées par le Centre. Elle souhaite faire quelques remarques découlant des documents fort détaillés soumis par le Directeur. En ce qui concerne le

document CC67/2, paragraphe 155, détaillant les activités de la région des Amériques par rapport aux autres régions en 2005, elle souligne le déficit des cours en langue espagnole. Elle se félicite de l'augmentation, au fil des années, de la participation de ressortissants latino-américains mais note qu'il s'agit essentiellement d'apprentissage à distance. Peu de cours au Centre sont donnés en langue espagnole. Elle précise qu'il est important de recourir à l'interprétation simultanée pour accroître ce taux de participation tout en précisant que cette demande n'est pas une réclamation mais une piste pour les critères d'affectation des ressources. Peu de formations sont dispensées pour l'Amérique latine en raison de la distance et des ressources disponibles, et elle espère que l'on pourra parvenir à une intervention accrue de leurs spécialistes et de leurs travailleurs. Elle ajoute que la langue espagnole a les mêmes droits que les langues anglaise et française. Elle termine en remerciant le Centre pour l'importance des occasions offertes à sa région.

24. *M. M'Kaissi (membre employeur, Tunisie)* appuie la déclaration de la vice-présidente employeur et présente ses félicitations au Directeur du Centre, ainsi qu'à tous les responsables et collaborateurs pour la préparation des documents soumis au Conseil. Il note avec satisfaction que la poursuite de la rénovation du campus se déroule normalement, en insistant sur le fait qu'il convient maintenant d'étudier et de bien planifier l'utilisation de ces nouvelles capacités du Centre. Les activités du Centre doivent également se multiplier sur le terrain et notamment en Afrique, où les entreprises requièrent davantage de soutien pour faire face aux défis de la mondialisation et à ses effets sur l'économie et l'emploi. Il souhaite aussi que le Centre continue à inculquer la culture d'entreprise auprès des jeunes participants et ceci par la formation favorisant la création de PME et le travail indépendant. Il remercie le Centre pour ses programmes d'activités en faveur des femmes, incitant l'entrepreneuriat féminin. Il convient de renforcer les programmes sur le dialogue social, en particulier en Afrique et dans les pays en développement en général, facteur indispensable de la compétitivité des entreprises, de la formation et de la conservation des emplois, et garant de la paix sociale et de la stabilité économique et politique. Il encourage une coordination plus étroite avec l'OIE et ACT/EMP en adoptant une stratégie de complémentarité. Enfin, il renouvelle ses souhaits de voir le programme EMPACT rapidement reprendre pleinement le rôle qui lui revient, tout en remerciant l'équipe actuelle d'EMPACT pour tout le travail accompli. Pour conclure, il réitère ses remerciements au gouvernement de l'Italie, à la région du Piémont et à la ville de Turin, ainsi qu'au gouvernement de la France, à l'Union européenne et à tous les autres donateurs pour leur soutien financier constant, en appelant avec instance les autres gouvernements à une plus grande participation financière. Ses derniers remerciements se dirigent au Directeur du Centre, ainsi qu'à tout le personnel du Centre pour le travail accompli.
25. *La représentante du gouvernement de la France* remercie le Directeur et son équipe pour la qualité des documents soumis au Conseil, qui retracent les principales réalisations du Centre en 2004 et 2005, puis les perspectives pour l'année 2006. Elle se félicite de la tendance à l'augmentation du volume d'activités, maintenue depuis plusieurs années. Cette orientation traduit la faculté du Centre de mobiliser de nouvelles sources de financement – en particulier à travers les réponses aux appels d'offres de l'Union européenne –, de répondre aux besoins des mandants et aux exigences de diversification linguistique. Elle souligne ensuite la capacité du Centre à développer des activités, d'une part, réunissant des participants de régions variées et, d'autre part, proposant des programmes sur mesure pour des publics spécifiques. Toutefois, elle rappelle que seule la région Afrique n'a pas augmenté son volume d'activités. Elle réitère le souhait de voir se renforcer la contribution du BIT au fonctionnement régulier du Centre, outil de diffusion des objectifs stratégiques de l'OIT et de l'Agenda de l'OIT pour un travail décent. La France encourage également la coopération entre le BIT et le Centre sur des thèmes répondant aux préoccupations de la communauté internationale, tels la mondialisation, le développement des entreprises, les migrations, le dialogue social liant l'égalité entre les genres et la négociation collective.

Enfin, en ce qui concerne les perspectives du Centre en 2006, la représentante du gouvernement de la France recommande que celles-ci s'inscrivent dans la continuité des activités de 2005, notamment la mise en application des recommandations du rapport sur la dimension sociale de la mondialisation.

26. *La représentante du gouvernement de l'Allemagne* remercie le Directeur pour l'excellence de son rapport ainsi que le Commissaire aux comptes pour la pertinence de ses recommandations. Elle remercie également la direction pour la vue d'ensemble des activités du Centre. Sur la base du document CC67/2, la représentante du gouvernement de l'Allemagne se félicite de l'augmentation du nombre de participants ainsi que de leur bonne représentation géographique. Elle juge remarquable que le taux des femmes participant aux activités de formation sur le développement des entreprises ait atteint 56 pour cent. Elle note que le document démontre l'engagement du Centre sur des sujets centraux tels que les migrations, la santé et la sécurité au travail, les questions sociales et d'emploi en régime de libre-échange et le trafic d'êtres humains, au service des objectifs stratégiques de l'OIT. Elle souhaite voir plus de ressources allouées à la participation des partenaires sociaux. La représentante du gouvernement de l'Allemagne se réjouit de l'avancement des travaux de rénovation du Centre, estimant que cela ne peut que bénéficier à sa visibilité. Elle espère toutefois que ces capacités nouvelles n'entraîneront pas une augmentation des coûts de formation, qu'elle estime déjà trop élevés, et qui pourraient entraîner une baisse du nombre de participants. Elle note que la montée en puissance des activités de formation à distance pourrait également y contribuer, et demande au Directeur des éclaircissements sur la stratégie du Centre concernant la maximisation de l'utilisation de ses infrastructures. La représentante du gouvernement de l'Allemagne souhaite également recevoir des informations concernant le progrès des travaux sur l'évaluation d'impact des activités du Centre. Elle revient ensuite sur le rapport du Commissaire aux comptes, qu'elle a beaucoup apprécié, et dont elle suggère la lecture attentive des recommandations. Elle insiste sur la recommandation n° 8 sur l'exploitation des ressources non utilisées et la recommandation n° 18 sur la gestion des coûts de fonctionnement du Centre, qu'elle trouve trop élevés. Toutefois, c'est la recommandation n° 15, qui traite de l'alignement des activités du Centre sur les objectifs stratégiques de l'OIT, qu'elle estime la plus importante. Elle recommande au Centre de se concentrer sur ces objectifs lorsqu'il cherche à diversifier ses sources de revenus. En effet, le Centre a un rôle primordial à jouer pour rapprocher le BIT de ses mandants.
27. *Le représentant du gouvernement du Brésil* félicite les vice-présidents pour leur élection et remercie le Directeur du Centre et son équipe pour l'excellent rapport soumis au Conseil. Il se réjouit que le Centre en 2004 ait maintenu la tendance à la hausse de la participation brésilienne, venant combler la diminution observée en 2002, tendance également observée en faveur des participants de l'Amérique latine et des Caraïbes. De même, il se félicite du nombre d'activités dispensées en langue portugaise et encourage le Centre à poursuivre cet effort. Ensuite, il souligne l'importance que peut jouer la formation à distance et se dit satisfait de la priorité que lui donne le Centre. Il préconise une interaction plus grande entre le BIT et le Centre. Enfin, il est heureux de constater que les travaux de restructuration du Centre n'ont pas entravé les activités du Centre.
28. *M. de Arbeloa (membre employeur, Venezuela)* félicite les nouveaux membres du Conseil pour leur élection. Il met en évidence la qualité des prestations du Centre, malgré les difficultés générées par le manque de soutien financier de Genève. Il déplore l'absence du Directeur général, faisant remarquer que les dates de la réunion du Conseil sont connues de longue date. Il remercie le responsable intérimaire d'EMPACT pour ses efforts, mais réproouve le retard de nomination d'un remplaçant, qui porte préjudice à l'action du programme. Il félicite le Directeur et ses collaborateurs pour la qualité de son rapport et note avec satisfaction l'accroissement du nombre de participants, notamment dans sa région. Il note toutefois que certains pays pauvres comme Haïti mériteraient d'être

pleinement soutenus par le Centre et le BIT dans leurs efforts de reconstruction. Il estime que, pour offrir le maximum d'opportunités de formation aux pays les plus pauvres et les plus éloignés, le Centre doit faire un usage intensif de ses structures, permettant, en outre, un meilleur échange d'expériences entre participants d'origines diverses. M. de Arbeloa recommande que le Centre et le BIT renforcent leurs programmes sur des sujets fondamentaux tels que le renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs, car il souligne que des organisations libres et indépendantes sont garantes de paix sociale et, en fin de compte, jouent un rôle primordial dans la réduction de la pauvreté. Il recommande que le Centre s'appuie sur des organisations régionales comme le CINTERFOR comme relais de transmission de ses travaux. Il remercie le gouvernement de l'Italie pour son appui financier et propose qu'une plaque de reconnaissance soit érigée pour ce pays en cette occasion du 40^e anniversaire du Centre.

- 29.** *Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud* félicite la présidente pour son élection, le groupe Afrique pour la pertinence de ses remarques et le gouvernement de l'Italie pour son soutien au Centre. Il remercie également le Commissaire aux comptes pour son rapport. Il se félicite que le développement de la capacité des mandants du BIT, et notamment des mandants africains, soit au cœur du mandat du Centre. Il exprime son inquiétude en ce qui concerne une baisse soudaine du volume des opérations pour l'Afrique pour laquelle il souhaite obtenir un complément d'information. Par ailleurs, en tant que nouveau membre du Conseil, il souhaiterait recevoir des informations sur le Centre et suggère que soit mis sur pied un groupe de réflexion sur le problème de couverture géographique ou sur la manière dont sont déterminés les besoins de formation. Ceci dit, il reconnaît pleinement la qualité du travail effectué par le Centre.
- 30.** *Le représentant du gouvernement du Honduras* félicite le Directeur du Centre et son personnel pour l'excellent travail accompli ces quarante dernières années et profite de l'occasion pour présenter ses vœux au Centre et lui souhaiter surtout une longue continuation de ses activités. Il remercie le Centre pour la qualité des documents soumis. Il est ravi de voir inclus dans le rapport le thème important de la migration de main-d'œuvre. Il remarque aussi qu'est présent dans le rapport le thème de la non-discrimination sur le lieu de travail, notamment pour les personnes infectées et affectées par le VIH/SIDA. Le Centre peut jouer un rôle capital pour aider à mieux former les mandants. Il se félicite de la qualité des documents remis par le Commissaire aux comptes et se réjouit que le Centre ait accepté les recommandations émises dans ce rapport. La recommandation relative à l'adéquation des activités du Centre avec les objectifs stratégiques de l'OIT doit être examinée en détail mais ne doit pas interférer avec les lignes d'action ni gêner le dynamisme du Centre. Il s'associe au représentant de l'Argentine pour témoigner sa satisfaction quant au nombre important de participants d'Amérique latine et encourage le Centre à poursuivre cet effort. Compte tenu des contraintes en ressources, il peut être recommandé de développer la formation à distance en Amérique latine notamment, en analysant les possibilités de collaboration avec des institutions locales et les universités de la région.
- 31.** *La représentante du gouvernement de la Barbade* félicite le Directeur et le personnel du Centre pour la qualité du travail accompli, bien adapté aux besoins des mandants de l'OIT, ainsi que pour avoir impliqué ces derniers. Elle souligne également le lien entre ces activités et le renforcement des normes internationales du travail. Elle félicite les vice-présidents pour leur élection et remercie tous les bailleurs de fonds pour leur apport et leur engagement qui ont permis à des pays plus démunis de participer aux formations du Centre. Elle se réjouit du soutien du gouvernement italien et souhaite voir une implication accrue de l'OIT vis-à-vis du Centre. Le Centre devrait se tourner également vers les bailleurs de fonds privés afin d'élargir ses sources de financement. De plus, elle appelle à un élargissement de la coopération en faveur des pays des Caraïbes et appuie la demande du Honduras pour une plus grande coopération au niveau régional. En effet, bien souvent

la situation économique de ces pays ne permet pas de couvrir le coût des formations offertes par Turin. Elle encourage le Centre à poursuivre l'élaboration de ses programmes de formation selon les thèmes retenus pour 2006: les normes, la protection sociale, le dialogue social, le développement des petites et moyennes entreprises, la santé et la sécurité au travail, l'administration du travail. Enfin, la question de l'évaluation a retenu tout son intérêt car elle permet de mesurer les retombées des formations, peut contribuer à déceler les avantages et inconvénients des formations, et enfin constitue un outil favorisant une meilleure planification des activités.

- 32.** *M. Lambert (membre employeur, Royaume-Uni)* souhaite apporter des commentaires aux recommandations du Commissaire aux comptes. Il se réjouit de la consolidation de la situation du Fonds des pensions des Nations Unies. Il soutient la proposition d'introduction des normes comptables internationales mentionnée au paragraphe 6 de son rapport. Se référant aux recommandations du Commissaire aux comptes pour l'adoption de l'euro comme monnaie de compte, il approuve cette suggestion. Il note que l'audit interne, primordial pour la gestion du Centre, n'a pas été conduit ces dernières années et souhaite qu'il soit rapidement remédié à cette situation. Il rappelle que, dans le but d'une meilleure maîtrise de la politique des coûts du Centre, la réalisation d'une étude comparative avec les principaux concurrents est souhaitable. Enfin, en référence au paragraphe 12 du rapport du Commissaire aux comptes, il souligne l'importance de l'élaboration d'indicateurs qualitatifs par le Conseil afin de préserver la réputation d'excellence du Centre.
- 33.** *La représentante du gouvernement de la Chine* remercie les membres du Conseil d'avoir élu la Chine à la vice-présidence gouvernementale du Conseil du Centre. Bien qu'il s'agisse de sa première participation au Conseil, elle connaît déjà le Centre pour avoir bénéficié de ses formations. Elle souligne l'excellence du document soumis et la clarté des tableaux. Elle mentionne l'importance de liens étroits entre le Centre et le BIT pour les activités de coopération technique. Le Centre est une institution unique en raison de son mandat et pourrait être mieux utilisé. Elle fait état du besoin d'informations sur l'évaluation et la qualité de la formation et s'associe aux remarques de l'orateur précédent. Elle prend note des recettes du Centre en 2004, qui sont inférieures à celles de 2003. Elle se félicite de l'apport financier considérable provenant des bailleurs de fonds. Elle insiste sur l'importance de la participation des mandants, Etats Membres et partenaires sociaux, au financement des activités du Centre. Elle fait observer que le partage des coûts offre à la Chine l'occasion de participer à ces activités. Elle conclut en félicitant le Centre pour sa capacité d'adaptation aux changements du monde actuel.
- 34.** *Le représentant du gouvernement de l'Espagne* présente ses excuses pour son absence lors de la première séance du Conseil. Il s'associe aux remarques de la représentante du gouvernement de l'Allemagne. Il mentionne que le Conseil du Centre devrait se dérouler au cours du premier semestre de l'année, et non au second, pour des raisons pratiques et pour une plus grande efficacité. Il partage les remarques de M. de Arbeloa sur l'absence du Directeur général qui est le symbole vivant du lien entre le Centre et le BIT. Il adresse ses félicitations au Directeur du Centre et à ses collaborateurs pour les activités développées en 2004 qui sont le reflet cohérent et réaliste des besoins actuels du monde du travail. Il déplore toutefois, comme le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud, la réduction de la participation du continent africain aux activités. Il comprend l'explication logique de ce phénomène mais souhaite qu'il y soit remédié. Il souligne l'importance du lien entre le volet social et le volet économique, et mentionne l'implication de M. Maertens sur ce même thème. Il remercie le Centre d'avoir intégré la question des migrations dans son programme. Enfin, il mentionne qu'en février le Centre se transformera en centre de communication des Jeux olympiques d'hiver qui représentent une occasion unique de le faire connaître à des milliers de journalistes. Il suggère qu'une brochure d'information sur le Centre soit déposée dans leurs chambres. Il conclut en adressant ses vœux de succès à la ville de Turin, à l'Italie et au Centre.

35. *La représentante du gouvernement du Kenya* félicite le Centre pour la pertinence de ses programmes. Elle demande dans quelle mesure le tripartisme trouve une application concrète dans la conception de ces formations. Elle pense souhaitable d'impliquer les partenaires sociaux dans la conception des programmes de formation avec l'Université de Turin par exemple. De même, certains Etats Membres disposent d'instituts de formation pouvant agir en parallèle avec le Centre. Elle mentionne le programme de formation postuniversitaire figurant aux paragraphes 48-49 du rapport du Directeur, dont la durée de 29 semaines est appropriée mais pourrait être discriminatoire pour certains participants.
36. *Le Directeur* exprime sa reconnaissance aux membres du Conseil pour la richesse du débat et pour les expressions de satisfaction exprimées. Il est très encourageant, pour ses collègues et pour lui, que les membres du Conseil apprécient les progrès effectués et l'utilité du Centre pour les mandants. Toutes les suggestions avancées pour de nouvelles améliorations sont les bienvenues et, dans cette perspective, le rapport annuel des auditeurs externes contribue à l'amélioration continue du fonctionnement du Centre. Le Directeur précise que chaque année, dès la fin du Conseil, une liste des recommandations du Commissaire aux comptes est établie et que chacune d'elles est transmise aux personnes responsables pour y donner suite et que la mise en œuvre est suivie avec attention. Il a noté avec satisfaction que le Commissaire avait indiqué que celles de l'an passé avaient été introduites. En ce qui concerne les recommandations de cette année, il indique qu'il est convaincu depuis longtemps que, comme le recommande le Commissaire aux comptes, il est nécessaire de passer du dollar des Etats-Unis à l'euro comme monnaie de compte. Plus de 80 pour cent des recettes et dépenses du Centre sont effectuées en euros. Or, selon un principe de gestion établi, si plus de 60 pour cent des opérations s'effectuent dans une monnaie donnée, cette monnaie doit être utilisée comme unité de compte. Ceci évitera, dans une très large mesure, les risques de change qui pèsent sur la gestion du Centre. En 2000 par exemple, les pertes dues au change se sont élevées à 694 000 dollars des Etats-Unis. Le Service juridique a été consulté et a rappelé que l'Assemblée générale des Nations Unies a recommandé en 1946 l'utilisation, dans la comptabilité, de la monnaie la plus utilisée dans les transactions. Les changements nécessaires du Règlement financier ont été identifiés. Le passage à l'euro sera techniquement possible lorsque le Centre aura adopté une version informatique plus avancée. Cette proposition pourra être soumise au Conseil pour décision en 2006, car elle implique un investissement important dans le cadre du Plan de développement 2007-2011. Concernant les audits internes du Centre, le Directeur précise que le Conseil a décidé dans le passé qu'ils seraient assurés par l'auditeur interne du BIT. Celui-ci facture ce service au Centre. Cependant, au cours des dernières années, en raison de la lourde charge de travail des auditeurs internes et malgré les rappels effectués par le Centre, ce service n'a pu être pleinement ni toujours rendu. Depuis deux ans cependant, des efforts ont été faits. Un audit interne est actuellement en cours et les auditeurs internes viendront au Centre après le Conseil pour l'achever. Le Directeur souhaite que les audits internes soient faits systématiquement et de manière approfondie. Le Directeur suivra les recommandations des auditeurs internes d'établir un plan d'audit avec le service de Genève. Le Directeur rappelle que le Centre est au service des objectifs stratégiques de l'OIT. Le Directeur attire l'attention du Conseil sur le fait que le Centre a progressivement développé des programmes techniques sur l'essentiel des sujets que traite le BIT, pour être bien en ligne avec les quatre objectifs stratégiques. Au moment de sa prise de fonctions, rien n'existait dans le domaine des normes internationales du travail, ni de la protection sociale, ni du dialogue social, ni de la gestion du développement. Le Centre a maintenant dans chacun des domaines de compétence du BIT des interlocuteurs qualifiés au sein d'équipes spécialisées. Ceci a permis une réelle amélioration du dialogue entre le siège du BIT, les bureaux extérieurs et le Centre. En ce qui concerne l'accès aux ressources et les contacts avec les donateurs, le Centre a réussi à diversifier ses sources de financement. En 1990, il y avait 2 millions de dollars des Etats-Unis qui provenaient d'autres sources que celles du BIT et de l'Italie, aujourd'hui il y a 19 millions de dollars des Etats-Unis. Il n'y a pas de raisons particulières de craindre que le recours à des

donateurs fasse courir au Centre des risques. Le BIT lui-même recourt également aux donateurs extérieurs et c'est ainsi qu'il finance l'essentiel de sa coopération technique. La réflexion sur la mobilisation des ressources doit se poursuivre. Ce qui importe sans doute est de procéder à un examen de la façon dont le Centre peut encore mieux aider le BIT à atteindre ses objectifs stratégiques par la diffusion de ses messages, la formation, le renforcement des capacités institutionnelles et personnelles des mandants. Ceci favorisera la cohérence des différents moyens d'action à la disposition de l'OIT, et serait bien dans l'esprit des mesures déjà entreprises au sein du BIT à cet effet, telles que l'établissement de liens étroits entre les normes et la coopération technique (dont la Déclaration constitue un bon exemple) et la programmation de plus en plus conjointe entre le budget régulier du BIT et les fonds de coopération technique. Ceci permettrait de corriger certains déséquilibres, comme le fait que le programme des normes du Centre ne représente que 6 pour cent des activités du Centre alors que le secteur correspondant au BIT dispose plus de la moitié des ressources de coopération technique du BIT. En ce qui concerne l'accès aux ressources, les donateurs du BIT et du Centre sont pour l'essentiel les mêmes, et une approche conjointe, comme recommandé par le groupe de travail constitué à la demande du Directeur général, serait souvent souhaitable. Ceci serait rendu possible par la prise en compte par les unités techniques du BIT des capacités du Centre de Turin dans la préparation de leurs projets de coopération technique et une consultation préalable du Centre en ce qui concerne les composantes formation de ces projets. Des consultations sont en cours avec PARDEV à ce sujet afin de mettre en place certains mécanismes qui permettraient d'atteindre l'objectif recherché. En outre, le Centre a certains avantages de par sa souplesse, sa rapidité et ses relations privilégiées avec certains donateurs notamment l'Union européenne. Il pourrait être donc profitable tant au BIT qu'au Centre de bien mettre en commun leurs complémentarités et ceci dans l'intérêt de la réalisation des objectifs stratégiques. Ce travail en commun va devenir de plus en plus indispensable car l'attribution des ressources se fait et se fera de plus en plus dans les pays bénéficiaires. Or le Centre n'a pas vocation à avoir des représentants sur place d'où la nécessité d'établir un bon partenariat avec les bureaux extérieurs du BIT qui doivent pouvoir représenter le Centre et l'intégrer à leurs démarches. Parvenant aux points particuliers soulevés par les membres du Conseil, il indique que, concernant la composition du Conseil, si celui-ci souhaite que les syndicats locaux y soient représentés, il faudra une modification des statuts par le Conseil. Pour les formations postuniversitaires, le Directeur précise qu'un effort particulier est fait pour que les partenaires sociaux puissent profiter de ces formations dans de bonnes conditions. Les nouveaux sujets qui feront l'objet de ces cours sont au cœur du mandat du BIT, à savoir les normes internationales du travail et la sécurité et l'hygiène du travail. En ce qui concerne le fléchissement des activités en Afrique en 2004, il rappelle que la situation connue par le bureau régional d'Abidjan a engendré de sérieuses difficultés. Un effort important a été fait pour trouver de nouveaux financements et, en 2005, une augmentation de 30 pour cent du volume d'activités pour l'Afrique est attendue avec 61 activités au lieu de 48 en 2004. Pour les Caraïbes, le Directeur assure le Conseil que des efforts seront faits pour mieux prendre en compte les besoins de cette partie du monde. Les membres du Conseil peuvent, à ce sujet, jouer un rôle important en aidant le Centre à identifier les besoins et en sensibilisant les donateurs sur place. Le Directeur a le plaisir d'annoncer au Conseil que le système destiné à créer le réseau des anciens participants a été bien mis en place sur Internet. Les fonctionnaires du Centre, lorsqu'ils seront en mission, rassembleront également les anciens participants. Sur les questions de personnel, le Directeur précise que des efforts sont entrepris pour le développement de carrière. Ainsi, pour la période 2002-2005, 27 promotions ont été opérées dans la catégorie professionnelle et 42 dans celle des services généraux. Pour les concours, les candidats internes sont systématiquement considérés et il est veillé autant que possible à l'équilibre géographique et à la dimension de genre. Ainsi, sur sept recrutements effectués durant cette période dans la catégorie des professionnels, quatre étaient des femmes. Il est très encourageant qu'au cours des dernières années de jeunes fonctionnaires bien qualifiés et très motivés aient pu rejoindre l'équipe du Centre. C'est la meilleure

garantie pour l'avenir du Centre. Le personnel régulier assure la permanence des activités alors que les personnels sur projet reflètent la nécessité constante d'adaptation des compétences techniques du Centre. Il souligne que le nombre des contrats de courte durée a été fortement réduit. Des ajustements constants sont nécessaires et le Centre s'efforce de les effectuer en protégeant autant que possible les intérêts des personnes. Abordant la question de la formation des fonctionnaires du BIT, il mentionne les cours réguliers développés par le Centre sur la base de son expertise dans la gestion de projets. Il reconnaît que les efforts faits pour évaluer l'impact des formations sont encore limités mais que ce type d'évaluation ne peut s'appliquer qu'à des projets d'une certaine durée et que cela est coûteux. C'est pourquoi il est nécessaire de convaincre les donateurs d'allouer un montant supplémentaire à ce titre. Pourtant une évaluation complète est en cours sur l'activité destinée aux juges ainsi que des projets financés par la Flandre pour la promotion du dialogue social dans les pays baltes. Le Directeur note avec satisfaction la bonne collaboration entre le BIT et le Centre sur la question des migrations et rappelle que ce thème figure comme l'un des axes dans les propositions avancées pour le prochain plan de développement. Concernant la promotion du Centre à l'occasion des Jeux olympiques, il indique qu'il est en contact avec le Comité olympique international pour voir ce qui peut être fait dans le cadre des règles en vigueur. Sur la question des coûts trop élevés, il mentionne l'étude soumise il y a quelques années par un expert indépendant qui démontre que le Centre se situe dans la moyenne. Il rappelle que les coûts de personnel sont fixés par la CFPI et par l'Assemblée générale des Nations Unies et rappelle ce qu'il a déjà indiqué concernant les coûts fixes. Des efforts sont faits pour rentabiliser au mieux le campus et les frais de gestion. La présence de l'Ecole des cadres du système des Nations Unies et de l'UNICRI sur le campus contribue aux frais fixes du Centre et les facilités résidentielles du Centre sont également mises, autant que possible, à la disposition d'institutions locales, avec le souci de ne pas gêner les activités du Centre lui-même, ce qui rend la marge de manœuvre assez faible.

37. *La présidente* remercie le Directeur d'avoir expliqué clairement les relations entre le BIT et le Centre de Turin et d'avoir avancé des suggestions pratiques. Elle passe la parole au représentant du Commissaire aux comptes.
38. *Le représentant du Commissaire aux comptes* remercie la présidente pour la possibilité qu'elle lui offre de répondre à certains des commentaires et questions formulés par les membres du Conseil. Il note avec satisfaction que le Conseil a été réceptif à ses commentaires, et notamment aux recommandations n^{os} 15, 16, 20 et 23, et se déclare persuadé que la direction prendra les mesures appropriées. Il confirme que les données présentées dans les états financiers (notes 23 et 24) sont conformes aux normes comptables du système des Nations Unies, et que ce dernier a élaboré ce modèle de présentation à partir des recommandations formulées par le Commissaire aux comptes.
39. *Le Conseil* approuve le paragraphe 17 du document CC67/3 et prend note des documents CC67/2; CC67/2/Add.1; CC67/2/Add.2 et CC67/2/Add.3.

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

40. *Le porte-parole du Comité de la formation syndicale* met en évidence le travail effectué par ce comité et ses principales conclusions et recommandations. Le Centre possède l'expérience, les compétences et le crédit nécessaires au plan international. A ce titre, son groupe juge qu'il est nécessaire qu'un débat s'engage au Conseil d'administration le plus

tôt possible sur le Centre de Turin, son développement futur et son intégration au BIT. Un groupe de travail composé des porte-parole des groupes ainsi que des experts du Centre et du BIT devrait ensuite assurer le suivi de cette réunion et produire un document sur l'intégration du Centre au BIT. Ce document serait ensuite débattu et approuvé par le Conseil d'administration du BIT.

41. *M^{me} Goulart (membre travailleur, Brésil)* remercie la présidente de lui donner la parole et rappelle qu'elle assiste pour la première fois au Conseil du Centre. Elle se dit être tout à fait en accord avec le porte-parole de son groupe, M. Sidi Saïd. Elle désire néanmoins faire deux observations. Tout d'abord, elle exprime sa satisfaction de voir les aspects de genre pris en compte et encourage le Centre à poursuivre ses efforts dans ce sens. Ensuite, elle suggère que les questions d'intégration économique régionale dans les Amériques soient incluses dans le programme d'activités de 2006. Elle propose surtout de renforcer les capacités des pays concernés sur le thème de la dimension sociale des processus d'intégration régionale.
42. *M^{me} Diallo (membre travailleur, Guinée)* se joint à ses prédécesseurs pour féliciter les vice-présidents élus. Elle ne souhaite pas revenir sur le constat fait pour l'Afrique mais réitère qu'il n'existe actuellement aucun programme transversal pour promouvoir les cadres africains au sein du Centre. Elle se réjouit des progrès observés dans la prise en compte des questions de genre dans les activités du Centre. A cause des contraintes économiques, elle se demande s'il ne serait pas justifié d'organiser les formations sur le terrain afin d'en faire bénéficier un plus grand nombre. Concernant le renforcement des capacités sur le thème du VIH/SIDA, elle s'interroge sur le problème majeur de l'accès aux traitements et médicaments. Elle propose que soit créé un réseau de formateurs en Afrique, anciens participants de Turin, en mesure de dispenser des formations, en particulier ciblées vers l'économie informelle, sous la conduite des spécialistes techniques des bureaux régionaux ou sous-régionaux du BIT. Elle souhaite, d'autre part, que soient organisés des cours de haut niveau pour les décideurs sur les différents aspects de la dimension sociale de la mondialisation. Elle suggère enfin des activités portant sur le rôle des syndicats africains dans la gestion des questions sensibles telles que la sécurité ou les conflits.
43. *Le porte-parole du Comité de la formation syndicale* revient sur une remarque omise le jour précédent concernant le document CC67/2. Il s'agit de l'information relative aux 515 participants ayant assisté à des formations bi ou tripartites. Il regrette que la nature des participants ne soit pas désagrégée entre travailleurs et employeurs.
44. *Le porte-parole du Comité sur les activités de formation pour les employeurs* se déclare en parfait accord avec la proposition faite par le groupe des travailleurs d'élaborer un document d'intégration entre le BIT et le Centre. Elle appuie les recommandations faites dans le rapport sur les activités de formation pour les employeurs. Le groupe a souhaité disposer d'un surcroît de temps pour discuter en profondeur les questions à l'ordre du jour. De manière générale, elle demande que le rapport d'activités soit plus analytique. Elle recommande également un meilleur équilibre entre les activités du programme pour les travailleurs et celles du programme pour les employeurs. Elle propose que les organisations d'employeurs sur le terrain soient consultées afin de mieux cibler les formations sur les besoins effectivement manifestés par les employeurs et ainsi exercer un réel impact. Le Centre devrait répondre aux demandes réelles des employeurs et ne pas choisir des thèmes qui parfois ont un intérêt moindre. EMPACT doit être remanié et se forger une nouvelle stratégie formulée en consultation avec le groupe des employeurs du Conseil d'administration, l'OIE et ACT/EMP. Le dialogue social et le développement des entreprises représentent des enjeux essentiels pour le groupe des employeurs et méritent plus d'attention notamment en Amérique latine. Le Centre peut apporter une solution

effective aux préoccupations des employeurs si ces activités répondent bien aux besoins du monde des affaires et des entreprises.

45. *La représentante du gouvernement du Nigéria* a pris connaissance des rapports élaborés par les Comités de formation des travailleurs et des employeurs. Son groupe reconnaît que le tripartisme est la clé de voûte de l'OIT. Elle fait remarquer l'absence d'un tel comité pour le groupe des gouvernements. Elle invite le Centre à envisager la création d'un tel comité, qui constituerait un forum des gouvernements pour discuter des besoins de formation aux niveaux national et régional et épargnerait ces discussions lors du Conseil.
46. *M. Anand (membre employeur, Inde)* souhaite voir se développer des liens de recherche, principalement entre les universités des pays en développement et le Centre.
47. *Le Directeur* précise, en réponse à la proposition de la représentante du gouvernement du Nigéria, que les comités d'employeurs et de travailleurs représentés au Conseil du Centre sont des organes consultatifs qui sont le reflet des groupes formés au sein du BIT et développant des politiques communes. Les gouvernements ne forment pas un groupe aussi homogène et, pourtant, les liens s'établissent directement avec chaque gouvernement. La création d'un comité gouvernemental supposerait qu'il y ait une possibilité de dégager des initiatives communes. Cette idée nouvelle mérite d'être examinée avec soin.
48. *M. Blondel (membre travailleur, France)* confirme que cette demande n'est pas sans intérêt. Il y voit la possibilité d'établir des programmes de formation pour les fonctionnaires de haut niveau, qui pourraient compléter ceux des grandes écoles nationales d'administration. Ces programmes auraient pour objectif de sensibiliser les hauts fonctionnaires aux problématiques des normes internationales et des programmes prioritaires du BIT.
49. *Le Directeur* rappelle que les cours du Centre s'adressent également aux cadres gouvernementaux. Ainsi, en ce moment, se déroule un cours de gestion des ressources humaines dans la fonction publique pour les pays lusophones. Les fonctionnaires, à différents niveaux, et notamment les inspecteurs du travail, participent régulièrement à des activités du Centre dont certaines leur sont spécifiquement destinées.

IV. Mise à jour concernant le Fonds d'investissement du troisième Plan de développement pour 2002-2005 et le quatrième Plan de développement du Centre (2007-2011): consultation préliminaire (Cinquième question à l'ordre du jour)

50. *Le Directeur* indique que le premier document fait état des dépenses réelles encourues de 2002 à 2004 dans la mise en application du troisième plan de développement, ainsi que des prévisions de dépenses pour 2005 et 2006. Le second document fait un certain nombre de propositions, dont pourrait s'inspirer le prochain plan de développement, qui souvent sont liées aux priorités que le BIT s'est assignées, comme la responsabilité sociale de l'entreprise, les migrations, la question de discrimination, le tripartisme. Pour y répondre, le Centre doit améliorer ses méthodes, ses équipements et ses techniques d'apprentissage. Le Centre doit également renouveler son système de gestion informatique. Le document met en évidence les ajustements nécessaires. Le Directeur précise que les méthodes utilisées pour le financement de ce plan seront les mêmes que celles utilisées pour le plan précédent. Lorsque le Centre génère un certain montant de surplus, celui-ci est versé dans la réserve générale. Tous les cinq ans, une proposition est faite d'autoriser le prélèvement

d'un montant raisonnable pour financer des investissements donnés. Il attend donc les commentaires et réactions du Conseil afin de préparer le prochain plan de développement.

51. *La vice-présidente employeur* informe avoir pris connaissance du document CC67/5/a. Malgré les raisons avancées, le groupe des employeurs regrette le report pour 2006 de certaines activités initialement prévues en 2005. Elle mentionne ensuite l'importance des projets visant à développer les capacités de négociation sans affrontement en Amérique latine et dans certains pays francophones. Elle se félicite que, sur les questions de genre, l'engagement du Centre ne cesse de s'accroître. Elle se déclare satisfaite de la création du réseau des anciens participants et de leurs organisations, qui permettra un meilleur impact et une visibilité accrue des activités du Centre. En second lieu, elle remercie le Directeur pour le document sur le quatrième Plan de développement du Centre (2007-2011) qui offre l'opportunité au groupe des employeurs de contribuer à l'élaboration de ce plan. Le groupe des employeurs évalue positivement les trois plans quinquennaux précédents, entre autres l'augmentation du volume des activités et des participants de 2000 à 2004. Elle note également avec satisfaction que les activités tripartites et bipartites sont passées de 2 à 20 pour cent de 1999 à 2005, et la participation des partenaires sociaux de 13,5 à 19,7 pour cent sur la même période. Elle remarque que ce pourcentage est trop bas et encourage des progrès dans le futur. Elle se réjouit des bons résultats quant à la participation féminine (40 pour cent des participants en 2004) mais souhaite encore une amélioration progressive jusqu'à 45 pour cent, et au-delà. Enfin, elle note les progrès opérés au niveau des infrastructures de la technologie et de la communication, avec le réaménagement du site Internet et le système Intranet de gestion des activités et des participants. Concernant la partie 2 de ce document, bien que le Centre se doive de renforcer les objectifs stratégiques de l'OIT, la vice-présidente employeur se dit ouverte à la possibilité que le Centre acquière des compétences nouvelles qui aillent au-delà des programmes techniques traditionnels, tels que les programmes postuniversitaires et la collaboration avec des institutions de recherche internationalement réputées. Elle insiste de nouveau sur le fait que les programmes et activités du BIT devront être adaptés aux besoins réels des mandants en matière de formation. Concernant la partie 3, elle marque son accord sur le nouveau programme sur l'élimination de la discrimination, en insistant sur l'importance que les organisations d'employeurs soient associées à cet effort. Elle approuve le nouveau programme du Centre sur la meilleure pratique concernant l'élaboration et l'application des initiatives volontaires privées, ainsi que le programme sur la responsabilité sociale des entreprises. Mais elle rappelle avec force que les organisations d'employeurs devront toujours être informées et associées à ces programmes à travers ACT/EMP, afin que ce dernier, en consultation avec l'OIE, puisse faire valoir le point de vue des employeurs sur ce sujet délicat. Elle évoque un autre sujet sensible pour les employeurs qui est celui de la relation de travail, pour lequel il n'y a pas encore eu de consensus et, donc, elle considère qu'il s'agit d'un sujet prématuré à traiter avec prudence. Sur le paragraphe relatif à l'emploi, le groupe des employeurs continue à appuyer le programme du Centre en charge des questions d'emploi, car ce thème est au cœur de leurs préoccupations, en tant que mécanisme de lutte contre la pauvreté et la marginalisation. Les thèmes suivants retiennent en particulier leur attention: l'entrepreneuriat, surtout féminin, la création d'un environnement favorable aux entreprises et aux PME, les services de développement des entreprises, la productivité, la qualité de l'emploi, le développement économique et social, le microfinancement des petites et micro-entreprises. A propos de la protection sociale, elle exprime son accord sur les programmes proposés et surtout sur une mise à jour constante des matériels didactiques. Pour la vice-présidente employeur, le projet sur le VIH/SIDA revêt une grande importance. Elle recommande que le Centre collabore avec l'OIE qui a une expérience dans ce domaine. Il en est de même pour le programme sur les migrations internationales. Concernant ce dernier thème, elle est en faveur d'une approche multidisciplinaire et multiculturelle car le respect des différentes cultures est fondamental pour toute formation. Il faudrait aussi mettre en évidence les dangers d'une migration sans contrôle et irrégulière. La migration doit être bénéfique aux pays de provenance et à ceux

d'accueil, mais avant tout aux migrants. Elle recommande de travailler conjointement avec le BIT en concordance avec le cadre multilatéral, non contraignant, pour l'élaboration de politiques migratoires, accepté par toutes les parties. En ce qui concerne la politique de passation des marchés, il ne faudrait pas qu'une approche de conditionnalité empêche les entreprises de participer librement aux marchés publics, en exigeant le respect de contraintes qui vont au-delà des normes nationales. Dans la partie 4, le groupe des employeurs souligne avec satisfaction que la demande des services du Centre ne cesse d'augmenter. La vice-présidente employeur souhaite que l'approche méthodologique, multiculturelle et multidisciplinaire, développée par le Centre, soit renforcée, car elle offre un enrichissement culturel aux participants bien au-delà des connaissances techniques. Enfin, elle demande expressément que l'OIE et ses fédérations membres puissent être utilisées comme fournisseurs de formation et comme vecteurs de diffusion de l'image du Centre. Le groupe des employeurs approuve le paragraphe 83 du document CC67/5/b.

52. *Le vice-président travailleur* prend note du document. Néanmoins, il souligne que la mise en œuvre du troisième plan de développement a pris du retard et que l'argumentaire de la complexité des consultations préliminaires ne peut justifier à lui seul un tel retard. Sur le document CC67/5/b, il ne partage pas le même avis que le groupe des employeurs. La structure et le contenu du document sont, selon lui, très éloignés de la vision de son groupe, reflétée dans le document remis au Président du Conseil en septembre 2005. Des consultations seront nécessaires avant l'élaboration d'une nouvelle proposition de plan soumise à l'approbation du Conseil en novembre 2006. L'approbation du paragraphe 83 est par conséquent prématurée. En outre, il souhaite une explication sur l'intégration du système informatique du Centre à IRIS.
53. *Le représentant du gouvernement du Honduras* approuve les deux documents soumis au Conseil. Avec le troisième plan de développement (document CC67/5/a) et ses cinq lignes directrices, le Centre dispose d'un outil efficace pour le contrôle et l'amélioration de la qualité des activités. Le contenu du quatrième plan de développement (document CC67/5/b) est pertinent, et la suggestion de développer des partenariats stratégiques avec des institutions régionales permettra un effet multiplicateur indispensable. Il souligne l'importance de la formation à distance et de l'utilisation des nouvelles technologies pour l'Amérique latine. Les conclusions du Sommet de Tunis et une coopération avec l'OAT pourraient contribuer au renforcement de l'impact des formations du Centre. Pour la mobilisation des ressources dans cette région, les banques régionales de développement représentent une opportunité intéressante. En termes de priorités, les migrations, la lutte contre le SIDA, ainsi que la promotion des micro et petites entreprises sont des domaines au cœur des préoccupations de la région.
54. *Le représentant du gouvernement de l'Italie* souligne la pertinence de l'approche méthodologique proposée pour le quatrième plan de développement qui met en exergue la nécessité de développer des réseaux de formation. Cette approche permettra d'accroître l'offre de formation au service du développement. Une coordination accrue avec les différents intervenants qui partagent les valeurs de l'OIT (centres d'excellence nationaux et régionaux, centres gouvernementaux et programmes de l'Union européenne) autorisera une meilleure prise en compte des besoins des bénéficiaires. Il réitère l'importance de la dimension régionale du développement en Asie, en Afrique et en Amérique latine, qui développent leur système de formation. Le Centre, avec l'appui du BIT, doit y participer. Le gouvernement italien est particulièrement intéressé au développement d'initiatives dans les domaines de la responsabilité sociale des entreprises et des migrations. Dans le cadre de ce quatrième plan de développement, il s'interroge sur l'adéquation des ressources allouées pour une pleine réalisation de ses objectifs. Il suggère de préparer une stratégie de mobilisation de ressources additionnelles auprès de donateurs pour compléter les ressources propres limitées du Centre. Il est confiant dans la compétence du Centre à développer ces thèmes.

55. *La représentante du gouvernement de l'Allemagne* mentionne le fait que le document soumis montre que les activités du Centre sont étroitement liées aux objectifs stratégiques de l'OIT. Elle se déclare en accord avec les thèmes proposés dans le quatrième plan de développement (mondialisation, formation des juges du travail, élimination du travail des enfants, responsabilités sociales des entreprises, secteur informel, hygiène et sécurité au travail, migrations). La prise en compte systématique des questions de genre et le développement de partenariats stratégiques représentent des points positifs. Elle ajoute que l'emploi est un point important souvent évoqué au sein du BIT et recommande l'utilisation des réseaux consacrés à l'emploi. Elle suggère néanmoins d'ajouter l'emploi des jeunes aux priorités thématiques. Les structures régionales du BIT représentent un atout pour la mise en œuvre des objectifs de ce plan.
56. *M. Traoré (membre employeur, Mali)* se réjouit de participer pour la première fois au Conseil du Centre en tant que représentant des employeurs africains. Il appuie les déclarations faites par la vice-présidente employeur. Il se déclare en faveur de la poursuite de l'alignement du Centre sur les quatre objectifs stratégiques de l'OIT et souhaite que les prochains rapports mettent en exergue les activités par région et par continent. L'Afrique, en particulier, est le continent qui a le plus besoin de l'assistance du Centre. Dans le cadre des accords de Cotonou sur la libéralisation des échanges, la dimension sociale et le volet emploi dans les zones de libre-échange constituent une priorité pour les partenaires sociaux africains et il est positif que le quatrième plan de développement en tienne compte. Concernant les activités pour les employeurs, il note avec satisfaction que les priorités du groupe des employeurs pour l'Afrique dans les domaines du renforcement des capacités et le développement des entreprises ont été prises en considération, ce qui permettra aux organisations d'employeurs de mieux jouer leur rôle. Dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises, il recommande fortement d'impliquer l'OIE, ACT/EMP et les organisations d'employeurs qui en sont les acteurs principaux. M. Traoré insiste sur la nécessité de détailler la stratégie envisagée pour la réalisation des actions proposées.
57. *M^{me} Diallo (membre travailleur, Guinée)* appuie l'intervention du porte-parole du groupe des travailleurs. Commentant le paragraphe 29 du document CC67/5/b sur les initiatives volontaires des entreprises pour le respect de certains droits fondamentaux des salariés, elle attire l'attention du Conseil sur le risque de créer des systèmes parallèles aux mécanismes de contrôle du BIT.
58. *La représentante du gouvernement du Nigéria* suggère que le personnel du Centre soit renforcé afin d'éviter les retards constatés dans le lancement de certains projets mentionnés aux paragraphes 5 et 44 du document CC67/5/a. Quant au quatrième plan de développement, elle espère qu'il pourra remédier au déséquilibre géographique actuel. Les thèmes proposés pour ce nouveau plan de développement, comme les principes et droits fondamentaux au travail, et en particulier l'élimination du travail des enfants, le trafic humain, le travail forcé, l'emploi et le marché du travail, la protection sociale, et surtout la lutte contre le SIDA sur le lieu de travail, le dialogue social doivent être consolidés en tenant compte des spécificités et des besoins régionaux. Le renforcement du tripartisme et la prise en compte des questions de genre doivent constituer une priorité de ce plan pour les activités du Centre. Bien que les ressources pour la mise en œuvre de ce plan soit limitées, elle souhaite que ces suggestions soient intégrées au document qui sera présenté au Conseil lors de sa prochaine session. La représentante du gouvernement du Nigéria approuve le paragraphe 83 du document CC67/5/b.
59. *M. Anand (membre employeur, Inde)* recommande que les partenariats soient l'objet d'un examen attentif, compte tenu du nombre d'organisations concurrentes du Centre au sein même des Nations Unies. Il y a donc lieu de bien définir la spécificité du Centre et de donner toute leur place aux partenaires sociaux. Il préconise de définir des plans d'actions indiquant clairement les résultats escomptés et les résultats effectifs.

60. *M. Blondel (membre travailleur, France)* évoque la question d'IRIS et, notamment, demande si l'informatique du Centre sera intégrée à ce système. Il se félicite de la traduction en arabe du kit de formation sur la liberté syndicale et préconise de traduire ce kit également en chinois afin de pouvoir l'utiliser comme vecteur de promotion de la ratification de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.
61. *Le Directeur* remercie le Conseil pour les commentaires formulés. En ce qui concerne la responsabilité sociale des entreprises, cette question est traitée en collaboration avec l'équipe des entreprises multinationales du BIT. La question des contrats de travail sera débattue à la Conférence internationale du Travail en juin prochain. Le Centre examine ensuite avec les services de Genève s'il peut être utile dans la mise en œuvre des orientations que tracera la Conférence. Il annonce que le système informatique MAP est opérationnel. En réponse au représentant du gouvernement de l'Italie, il indique que des liens avec des centres de recherche de pays en développement se renforcent. Il assure la représentante de l'Allemagne que l'emploi des jeunes est un sujet important sur lequel le Centre collabore avec le secteur concerné du BIT.
62. *La présidente* revient sur les questions concernant le système informatique IRIS soulevées par certains membres du Conseil. Le projet IRIS est actuellement en cours de stabilisation au siège. Des discussions vont avoir lieu pour examiner ce qui pourrait éventuellement concerner Turin, avec le Directeur du Centre.
63. *La présidente*, en ce qui concerne le point pour décision, propose d'amender le paragraphe 83 du document CC67/5/b comme suit: «le Conseil invite le Directeur à prendre en compte les vues exprimées par ses membres sur le document CC67/5/b. Le bureau du Conseil sera consulté en vue de préparer et de présenter un plan de développement exhaustif pour la période 2007-2011. Ces consultations débiteront immédiatement afin d'assurer que le plan de développement soit disponible à temps avant la prochaine session du Conseil».
64. *Les vice-présidents* donnent leur accord au texte proposé par la présidente.

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

65. *La présidente*, selon l'usage, invite le Conseil à entendre la déclaration du représentant du Comité du Syndicat du personnel (la déclaration figure en annexe du présent document).
66. *Le Directeur* présente les documents relatifs aux questions de personnel. Le document CC67/6/a rend compte des amendements aux Statuts du Personnel que le Directeur a approuvés au cours des douze derniers mois. Le document CC67/6/b rend compte des recommandations présentées par la Commission de la fonction publique internationale dans son rapport annuel à l'Assemblée générale des Nations Unies pour l'année 2005; si celles-ci sont approuvées, l'autorisation de les mettre en œuvre est sollicitée du Conseil. Le document CC67/6/c traite du programme d'échange de personnel entre le Centre et le BIT qui a fait l'objet d'un accord entre les administrations et les Syndicats du BIT et du Centre.
67. *Le vice-président travailleur* prend note du document CC67/6/a et approuve les recommandations du document CC67/6/b. Il prend note du document CC67/6/c mais souhaite obtenir l'assurance de la réciprocité du programme d'échange de personnel entre le Centre et le BIT et du fait que l'acceptation de cette proposition n'empêche pas la poursuite de l'intégration du personnel entre le Centre et le BIT.

68. *La vice-présidente employeur* prend note du document CC67/6/a et approuve les recommandations du document CC67/6/b. Elle remarque que la question traitée par le document CC67/6/c n'est pas nouvelle. Elle en approuve le paragraphe 8 pour décision pourvu que la réciprocité du programme d'échange de personnel entre le Centre et le BIT soit garantie.
69. *Le représentant du gouvernement du Nigéria* prend note des trois documents et remarque avec satisfaction l'harmonie qui semble régner entre la direction et le personnel du Centre. Il revient sur la raison d'être du Centre qui est de former le personnel des mandants du BIT. Il souligne l'importance de la motivation du propre personnel du Centre pour mener à bien cette importante mission et réitère toute sa confiance au Directeur. Revenant sur le document CC67/2/Add.1, il déplore que, parmi le personnel professionnel du Centre, seuls six fonctionnaires soient d'origine africaine et qu'aucun ne soit au-dessus du grade de P4. Il recommande que le Centre ouvre davantage ses procédures de recrutement aux régions sous-représentées.
70. *Le représentant du gouvernement de l'Espagne* n'a aucune objection à approuver les documents mais souhaite apporter une clarification d'ordre sémantique. Il informe le Conseil du Centre qu'aux yeux du droit du travail espagnol le prêt de travailleurs représente un délit. Or ce terme est employé plus de huit fois dans le document CC67/6/c. Il recommande en conséquence d'utiliser à la place du mot «prêt» le terme «échange».
71. *Le Conseiller juridique du Centre, M. Picard*, répond sur la question du terme de «prêt» qui ne vise pas la prestation de services pouvant être introduite dans certains codes du travail nationaux. Il s'agit d'une disposition et d'une terminologie présentes dans l'Accord interinstitutions signé par les organisations des Nations Unies et qui désigne en fait un fonctionnaire restant rattaché à son organisation d'origine par lien contractuel et prêt, c'est-à-dire mis à disposition d'une autre agence des Nations Unies, aux mêmes conditions que celles de son agence d'origine. Cette disposition est l'illustration du système commun des Nations Unies. Il existe des organisations différentes, mais il y a un système commun au sein duquel un prêt de fonctionnaires peut avoir lieu, lui permettant de conserver son lien avec son organisation d'origine. Cette terminologie est cohérente au sein du système des Nations Unies.
72. *Le représentant du gouvernement de l'Espagne* reconnaît l'existence des normes du système commun des Nations Unies mais considère que celles-ci devraient être élaborées par des spécialistes, le BIT étant la référence en termes de législation du travail il devrait proposer la correction de ce terme afin d'être en accord avec de nombreuses législations nationales du travail.
73. *La présidente* apporte une réponse au vice-président travailleur, en ce qui concerne la mise en application du programme d'échange de personnel entre le Centre et le BIT. Elle fait remarquer que le point 7 du document prévoit, une fois par an, l'examen de l'exécution du programme. Dans le cadre de cet examen, toute question concernant la mise en œuvre de l'accord peut être débattue.
74. *Le Conseil* prend note du document CC67/6/a et approuve le paragraphe 6 du document CC67/6/b et le paragraphe 8 du document CC67/6/c.

**VI. Rapport à la Commission du programme,
du budget et de l'administration
du Conseil d'administration du BIT
(Septième question à l'ordre du jour)**

75. *La présidente* informe les membres du Conseil que le rapport de la 67^e session du Conseil du Centre sera à la disposition de la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration du BIT le lundi 7 novembre 2005 à Genève. Selon la pratique habituelle, et compte tenu du délai très court imparti, elle propose que le Conseil délègue à sa présidente le soin d'approuver le projet de rapport.

76. *Le Conseil* approuve la proposition de la présidente.

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

77. *La présidente* propose que la 68^e session du Conseil du Centre se tienne à Turin à une date déterminée par le bureau du Conseil précédant la 297^e session du Conseil d'administration du BIT qui se tiendra à Genève du 2 au 17 novembre 2006. La date exacte sera communiquée aux membres du bureau du Conseil en tenant compte des autres réunions au BIT.

78. *Le Conseil* approuve la proposition de la présidente.

79. *La présidente* clôt la 67^e session du Conseil du Centre et remercie vivement les intervenants pour leurs contributions.

Genève, le 7 novembre 2005.

Document soumis pour information.

Annexe

Déclaration du président du Syndicat du personnel du Centre international de formation de l'OIT à Turin au Conseil du Centre (4 novembre 2005)

Madame la Présidente,

Membres du Conseil,

Mesdames et Messieurs,

Notre réunion se tient cette année quelques jours à peine après que la famille des Nations Unies ait fêté son 60^e anniversaire. De plus, les ravages et les morts causés de par le monde par les catastrophes naturelles et les violences humaines n'ont cessé de nous rappeler la faiblesse des hommes et la fragilité de leurs réalisations. Aider à mettre un terme à la pandémie de VIH/SIDA qui tue des enfants au rythme de un par minute, apporter un réconfort aux survivants du séisme au nord du Pakistan et des coulées de boue au Guatemala, venir à bout de l'instabilité politique, des menaces terroristes ou du nettoyage ethnique qui sévissent en Afghanistan, en Iraq, au Darfour et ailleurs, ne sont que quelques-uns des énormes défis auxquels les Nations Unies se trouvent confrontées. Nous partageons les préoccupations de notre famille des Nations Unies et promettons de nous engager à apporter notre modeste contribution à un monde plus sûr favorisant le travail décent et la justice sociale, comme le stipule le mandat de l'OIT.

Cette année, les activités du Centre ont été conduites encore plus fréquemment sur le terrain. La communication interne et externe est devenue plus difficile et les unités ont eu tendance à opérer comme des entités indépendantes. Ayant reconnu la nécessité de maintenir un équilibre soigneusement étudié entre les priorités des bailleurs de fonds et les besoins émergents des mandants tripartites, le personnel du Centre assure au prix d'un dur labeur la qualité de la formation.

Permettez-moi de commencer par faire état de l'issue favorable qu'ont connue certaines questions essentielles pour tous les fonctionnaires du Centre international de formation. La plus importante portait sur le renforcement des liens entre Turin et Genève, dont le point d'orgue a été la fusion de nos syndicats du personnel respectifs. Des deux côtés des Alpes, les personnels et leurs représentants ont ainsi confirmé leur décision de mettre leurs forces en commun pour travailler ensemble comme un seul et unique organisme. Ce pas en avant est un élément crucial pour l'appartenance du Centre international de formation au siège et la mobilité et l'intégration du personnel dans le futur. Le Centre joue pour l'OIT un rôle important, qui devrait être soutenu par un renforcement des synergies entre Turin et le siège, et entre Turin et les bureaux extérieurs. A cet égard, nous sommes heureux de voir qu'un accord concernant l'échange de personnel entre le Centre et le Bureau international du Travail a enfin été conclu et sera mis en place dès le 1^{er} janvier 2006. L'aspiration de longue date du personnel à être pleinement intégré dans l'Organisation apparaît aujourd'hui plus réaliste que jamais.

Au nom du personnel, nous réitérons notre satisfaction pour le dialogue existant entre les représentants du personnel et ceux de la direction.

Cependant, en dépit du souhait explicitement exprimé par le Syndicat du personnel de prendre part aux discussions du budget annuel et de nos demandes de réviser et

d'améliorer le Statut du personnel en ce qui concerne la procédure de règlement des différends, peu de progrès ont été achevés à cet égard. Il y a cinq ans, en octobre, nous avons signé un accord de négociation collective. Cet accord établissait un partage du processus décisionnel entre la direction et le Comité du Syndicat du personnel. Nous souhaiterions donc que les points de vue des représentants du personnel soient mieux reflétés dans les décisions essentielles.

Plus particulièrement, nous avons demandé que la procédure relative au harcèlement soit traitée comme une question prioritaire, à l'instar de ce qui s'est passé au siège. Le harcèlement, quelle que soit la forme ou la façon dont il se présente, est une offense à la dignité humaine comme indiqué dans les normes de conduite adoptées par les Nations Unies en 2001. Il incombe aux organisations d'expliquer en détail le sens qu'elles donnent à ce terme et d'établir des règles permettant de donner des indications sur ce qui constitue un harcèlement, en précisant clairement de quelle façon il sera traité.

Le Comité du Syndicat du personnel demande à être impliqué et consulté dans tous les processus qui ont des conséquences sur les conditions de travail du personnel. Il conviendrait de prêter une attention particulière au personnel du Centre en situation d'emploi précaire, bien que le nombre des cas ait été réduit, suite à un certain nombre de concours. Nous sommes extrêmement préoccupés par la situation de groupes vulnérables, tels que les personnels engagés pour une durée déterminée, et notamment pour une courte durée. Une telle précarité va à l'encontre du travail décent et d'autres principes préconisés par l'Organisation internationale du Travail.

La réduction du personnel affecté aux services d'appui est particulièrement préoccupante car, malgré l'équilibre numérique par rapport au Département de la formation, elle comporte une pression considérable pour les personnels d'appui restants, étant donné le volume accru de tâches qui leur sont confiées. Le Syndicat du personnel considère qu'une réduction ultérieure du personnel des services d'appui ne saurait être envisagée sans porter préjudice à la qualité de ces services.

En 2002, nous avons signalé au Conseil que «... le rapport du Directeur affirme que 33 pour cent des membres du personnel appartenant à la catégorie des services organiques sont des femmes. Cela est exact, mais il n'y a pas une seule femme dans la catégorie D – soit 0 pour cent – et il y a seulement quatre femmes sur 19 membres du personnel de classe P5, soit 21 pour cent. L'aspiration à une promotion des femmes qualifiées, travaillant avec dévouement et assiduité, reste encore très largement un vœu pieux. Les Services des ressources humaines, l'Unité de coordination des questions de genre et le Syndicat du personnel ont réalisé une enquête sur l'égalité entre hommes et femmes au Centre. Des domaines susceptibles d'amélioration en vue de réduire l'écart entre les genres au Centre ont été identifiés. Les recommandations du rapport sont publiques, et pourtant la direction n'a pas encore exprimé une position officielle sur ce rapport indépendant, bien qu'une réunion ait été organisée pour en examiner les conclusions et envisager les actions appropriées à entreprendre. Une diffusion en bonne et due forme du rapport est donc nécessaire pour sensibiliser les membres du personnel et montrer le soutien et l'engagement du Centre en faveur de l'égalité entre hommes et femmes. Dans le contexte de la planification de la relève, quelles mesures et stratégies le Centre entend-il adopter pour parvenir à un meilleur équilibre entre la vie au travail et la vie privée et pour atteindre l'objectif de 50 pour cent de femmes dans la catégorie des services organiques d'ici à 2010? L'égalité entre hommes et femmes est bien, somme toute, ce que prêchent le Centre et l'OIT!

On nous a dernièrement rappelé les normes de conduite applicables aux fonctionnaires internationaux. Ce document souligne que l'absence de discrimination est un droit humain fondamental. Les fonctionnaires internationaux sont censés respecter la dignité, la valeur et l'égalité de toutes les personnes, sans aucune distinction quelle qu'elle

soit. Il convient de rejeter en permanence les préjugés basés sur des clichés. L'un des principes fondamentaux de la Charte des Nations Unies étant l'égalité des hommes et des femmes, les organisations des Nations Unies devront donc faire leur maximum pour éliminer la discrimination de genre et promouvoir l'égalité des chances pour tous.

L'an dernier, le Comité du Syndicat du personnel a remercié le Conseil du Centre pour les mesures qui ont été approuvées au cours de sa 65^e session afin d'améliorer la situation de certains collègues italiens sur le plan des pensions. Nous aimerions vous informer que, à notre satisfaction, sur les quatre affaires de fonctionnaires ne percevant aucune compensation, deux ont depuis lors pu être réglées avec succès, et la situation personnelle des deux autres a été examinée. Nous remercions la direction du Centre et de l'OIT pour les résultats qui ont été obtenus.

Nous sommes fiers de faire partie du Syndicat du personnel du BIT et de travailler en collaboration encore plus étroite avec nos collègues de Genève et du terrain. C'est la seule manière possible de mettre en commun les connaissances, les compétences techniques et les valeurs qui aideront à développer et à renforcer nos institutions respectives.

Madame la présidente, membres du Conseil, Mesdames et Messieurs, nous saluons également la présence et le soutien des représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements du monde entier qui partagent nos objectifs.

Je vous remercie.