



## POUR DÉCISION ET INFORMATION

### NEUVIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

### Centre international de formation de l'OIT (Turin)

#### b) **Rapport de la 68<sup>e</sup> session du Conseil du Centre (Turin, 2-3 novembre 2006)**

1. La 68<sup>e</sup> session du Conseil du Centre international de formation de l'OIT s'est tenue à Turin les 2 et 3 novembre 2006.
2. Son rapport, qui est joint au présent document, est soumis à la Commission du programme, du budget et de l'administration, conformément à la décision prise par le Conseil d'administration à sa 222<sup>e</sup> session (février-mars 1983)<sup>1</sup>.
3. *A la lumière de ce qui précède et des recommandations émises par le Conseil du Centre, la Commission du programme, du budget et de l'administration est invitée à:*
  - a) *recommander au Conseil d'administration du BIT d'amender l'article VI.2 du Statut du Centre, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2008, comme indiqué au paragraphe 9 du document CC68/2/Add.1 («Amendements au Statut du Centre, au règlement financier et aux règles de gestion financière. Introduction de l'euro pour le budget, la comptabilité et les états financiers du Centre») approuvé et formellement recommandé par le Conseil du Centre;*
  - b) *faire part au Conseil d'administration de ses commentaires éventuels sur les amendements au Règlement financier proposés au paragraphe 9 du document CC68/2/Add.1 («Amendements au Statut du Centre, au règlement financier et aux règles de gestion financière. Introduction de l'euro pour le budget, la comptabilité et les états financiers du Centre») et approuvés par le Conseil du Centre;*

<sup>1</sup> Document GB.222/10/31, paragr. 46.

- c) *faire part au Conseil d'administration de ses commentaires éventuels sur les amendements au Règlement financier proposés au paragraphe 5 du document CC68/2/Add.2 («Amendements aux articles 7 et 17 du Règlement financier. Excédent financier net») et approuvés par le Conseil du Centre;*
- d) *prendre note du document CC68/6/b («Plan de développement 2007-2011») approuvé par le Conseil du Centre et des commentaires formulés par les membres du Conseil du Centre tels que consignés dans le rapport ci-joint;*
- e) *recommander au Conseil d'administration du BIT de prendre note de la décision du Conseil du Centre d'approuver les propositions, le programme d'investissement et son mode de financement.*

Genève, le 7 novembre 2006.

*Point appelant une décision:* paragraphe 3.

## Annexe

### Rapport de la la 68<sup>e</sup> session du Conseil du Centre (Turin, 2-3 novembre 2006)

1. *La Présidente, M<sup>me</sup> Maria-Angelica Ducci*, au nom du Président du Conseil et Directeur général du BIT, M. Somavia, qui en raison d'engagements pris de longue date n'est malheureusement pas en mesure d'être présent, souhaite la bienvenue aux membres de la 68<sup>e</sup> session du Conseil, et en particulier à ceux qui y participent pour la première fois. Au nom du Conseil, elle souhaite à M. Eyraud, récemment nommé Directeur exécutif du Centre, la bienvenue et ses meilleurs vœux de succès à la tête de cette institution qui, en tant que vecteur de formation de l'OIT, a acquis une grande crédibilité auprès de différentes audiences. Tout comme le Conseil d'administration du BIT lors de sa 295<sup>e</sup> session, la Présidente réitère au Directeur précédent, M. Trémeaud, ses plus vifs remerciements pour le travail accompli depuis 1989. Elle renouvelle son appréciation pour le travail accompli par M<sup>me</sup> Sasso Mazzufferi qui assumait la vice-présidence du groupe des employeurs, contribuant à la renommée du Centre. Elle se réjouit de la présence de son successeur, M. Renique, et le remercie pour sa contribution aux discussions préliminaires sur le Plan de développement ainsi que pour son engagement en faveur du Centre. Au nom du Président du Conseil, elle exprime sa gratitude au gouvernement italien, à la région du Piémont et à la ville de Turin pour leur appui constant.

#### I. **Rapport du Directeur sur les activités du Centre en 2005-06 et perspectives pour 2007. Rapport sur l'exécution du programme et budget pour l'exercice en cours (2006), et propositions de programme et de budget pour l'exercice 2007** (Première et deuxième question à l'ordre du jour)

2. *La Présidente* propose de traiter ensemble les premier et deuxième points de l'ordre du jour et d'examiner les documents concernés conjointement. Elle invite les représentants de la région du Piémont et de la ville de Turin à prendre la parole.
3. *Le représentant de la ville de Turin, M. Dell'Utri*, remercie la Présidente et souhaite la bienvenue aux membres du Conseil au nom de la ville de Turin et du Maire, M. Chiamparino, qui regrette de ne pouvoir être présent. Il rappelle l'engagement de la ville et l'importance de pouvoir bénéficier de la présence du Centre qui contribue au rayonnement international de Turin. Le Centre, grâce à l'apport de la ville, a procédé à la rénovation d'une partie de ses structures à temps pour la tenue des Jeux olympiques d'hiver à Turin. Par ailleurs, la municipalité a décidé l'octroi, au titre de l'entretien de ses installations, d'un financement additionnel de 500 000 euros par an pour les trois prochaines années. Il mentionne la coopération constante entre le Centre et la ville concrétisée par des études dans les domaines de la coopération internationale et des relations internationales, et l'attribution de bourses d'études en droit international et pour le maintien de la paix. Pour l'avenir, il précise que la ville apprécie la reconnaissance croissante du Centre aux niveaux local et international et suggère que des journées portes

ouvertes soient organisées chaque année dans le but de mieux faire apprécier aux habitants de Turin la dimension internationale que représente le Centre pour la ville. La récente visite du Président de la République italienne a contribué à donner davantage de visibilité au Centre. Il constate enfin que le Centre est unique en Europe et qu'une coopération européenne accrue doit être envisagée.

4. *La Présidente* remercie le représentant de la ville de Turin de l'excellente collaboration et de l'appui répété de la ville, et se félicite des bonnes perspectives pour l'avenir. Elle ajoute que la capacité de la ville à gérer les événements récents a contribué à augmenter la visibilité du Centre et que ce dernier est un centre d'excellence pour la formation représentant l'OIT à Turin.
5. *Le représentant* de la région du Piémont, M. Giorgio Garelli, souhaite la bienvenue aux membres du Conseil au nom de la Présidente, M<sup>me</sup> Mercedes Bresso. La région attache une importance particulière à la présence du Centre sur le sol turinois. Son engagement s'est trouvé renforcé grâce, en particulier, à la loi régionale LR13/2003 entrée en vigueur en 2003. Il précise que la présence du Centre contribue au développement des institutions locales et réitère le soutien de la région au plan de développement du Centre. Il termine en remerciant le Centre et ses fonctionnaires pour leur excellente collaboration avec la région.
6. *La Présidente* remercie la région du Piémont pour son appui constant et son engagement.
7. *Le Vice-président travailleur* adresse ses félicitations au Directeur pour sa nomination et l'assure de l'appui de son groupe. Le Centre remplit une fonction unique et essentielle: la formation des mandants de l'OIT et la promotion de la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent. Pour cela, mieux intégrer le Centre au BIT est essentiel. Le passé ne doit pas être oublié, mais une évolution est nécessaire et le débat sur l'intégration ne doit pas avoir uniquement lieu à Turin. Il réitère le plein soutien de son groupe au Directeur général et au Directeur du Centre en vue d'agir dans ce sens. Il remercie les représentants de la ville de Turin et de la région du Piémont pour les contacts fraternels et pour l'amélioration notable des locaux, et ajoute que l'Italie demeure le plus important bailleur de fonds du Centre. Tant la ville de Turin, souhaitant accroître sa réputation internationale, que le Centre, représentant le BIT à Turin, doivent pouvoir compter sur les anciens participants comme ambassadeurs afin qu'ils contribuent au rayonnement de Turin.
8. *Le Vice-président employeur* félicite le Directeur de son arrivée au Centre et l'assure du soutien du groupe des employeurs dans le cadre de son mandat. Il exprime ses remerciements à la ville de Turin ainsi qu'à la région du Piémont pour leur appui constant. Il souhaite un soutien plus soutenu de la part de tous les Etats Membres de l'OIT pour le financement du Centre.
9. *Le représentant du gouvernement de l'Italie* salue les membres du Conseil et les remercie de leur venue en Italie. Il félicite le Directeur de sa nomination et rappelle que l'Italie a toujours soutenu son prédécesseur. Il renouvelle son appui au Centre dans le cadre de ses activités de formation. Malgré les restrictions budgétaires récentes qui ont contraint les autorités italiennes à limiter leur engagement financier auprès des organisations internationales, il rappelle qu'un traitement préférentiel a toujours été accordé au Centre et à l'OIT. En 2007, la situation financière italienne devrait être plus propice au soutien à la coopération internationale. Le représentant du gouvernement de l'Italie souhaite également que le BIT confirme et renforce son appui au Centre de Turin mais demande que ce point soit examiné plus en détail. Son gouvernement soutient le renforcement du caractère international du Centre. De ce fait, il en appelle aux autres mandants de l'OIT pour qu'ils augmentent leur appui financier aux formations et au développement des ressources humaines.
10. *Le représentant du gouvernement du Nigéria* souligne toute l'importance qu'il accorde au travail du Centre et renouvelle ses félicitations à l'ancien Directeur pour avoir fait du Centre un institut reconnu mondialement ainsi qu'au nouveau Directeur pour sa nomination. La mission du Centre est de promouvoir les politiques et programmes du BIT

par la dispense de formations de qualité ainsi que de contribuer au renforcement des capacités institutionnelles de ses mandants, mission dont il s'acquitte avec excellence dans toutes les régions du monde. Il souhaite promouvoir une plus grande intégration entre le BIT et le Centre. Il note les changements à l'œuvre dans le monde et fait remarquer la pertinence toujours plus grande du Centre, notamment lorsqu'il s'agit de traiter de sujets de dimension mondiale tels que les migrations internationales et la traite d'êtres humains, le travail des enfants, la réduction de la pauvreté, la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi et du travail décent. En particulier, les migrations relèvent d'une problématique du travail et ne sont pas uniquement un problème politique ni social. Il considère que le Centre est bien placé pour comprendre les multiples dimensions de ces problèmes et développer de nouvelles approches pour préparer les pays du monde entier à en résoudre au mieux les conséquences négatives. Il souligne en dernier lieu le problème de l'environnement qui ne peut être ignoré. Il estime que, de par son expertise, le Centre est à même de s'attaquer aux défis posés par le réchauffement mondial et de proposer des solutions concernant les multiples conséquences de ce phénomène afin de les intégrer dans des politiques de développement économique durable.

11. *Le Directeur* remercie la Présidente, les Vice-présidents travailleur et employeur et les autorités italiennes pour leur engagement en faveur du Centre. Il présente le document CC68/1. Il souligne, d'une part, l'importance des cours standard, qui ont représenté un tiers des activités globales en 2005, et, d'autre part, la poursuite de la hausse du nombre d'activités. Les activités sur le terrain sont passées de 167 en 2002 à 257 en 2005, celles sur le campus ont augmenté dans une moindre mesure et les formations à distance se sont élevées au nombre de 37. Environ deux tiers des activités sont au cœur du mandat du Centre. Le reste des activités concerne les technologies de la formation, la formation à la gestion du développement et des programmes en collaboration avec l'Université de Turin. Cette augmentation des activités, dans la quasi-totalité des régions, a particulièrement bénéficié à l'Afrique. A noter aussi l'accroissement des activités auprès des pays d'Europe centrale et orientale alors que la légère baisse des formations pour les pays arabes est due au contexte régional. L'accroissement des programmes s'adressant aux fonctionnaires du BIT, des Nations Unies et de l'Union européenne a contribué à la hausse du volume total d'activités. La présence des femmes a été renforcée dans les activités de formation et est passée de 40 pour cent en 2004 à 43 pour cent en 2005. Les activités de formation spécifiques pour les employeurs et les travailleurs ont connu une légère baisse conjoncturelle alors que leur participation aux cours standards est restée stable. Pour 2006, on note un retour progressif à une pleine utilisation des structures du Centre, et la poursuite de l'augmentation des activités sur le terrain et à distance. Les efforts de diversification des sources de financement doivent être intensifiés, afin de compléter les contributions volontaires de pays comme la Belgique, la France, l'Espagne et l'Irlande. Il souligne l'importance des projets mis en œuvre avec l'Union européenne et la Banque mondiale. Il détaille ensuite le document CC68/1/Add.1, relatif au rapport sur l'administration des ressources humaines du Centre. Il fait remarquer la stabilisation du personnel sur budget régulier qui s'élève à 149 personnes, dont 54 dans la catégorie organique et 95 dans celle des services généraux. Le nombre de contrats sur projet s'explique par une augmentation des projets exécutés par le Centre. Le personnel financé sur le budget régulier du Centre représente 68 pour cent du personnel. En 2005, les femmes représentaient 37 pour cent du personnel de la catégorie professionnelle, une proportion équivalente à celle de Genève. La diversification géographique, garant de la qualité des programmes, doit être renforcée. Trente-cinq pays sont aujourd'hui représentés. Des efforts en matière de formation du personnel ont été entrepris, et en particulier dans les domaines de la formation à la gestion. Les négociations constructives au sein du Comité de négociation du Centre ont permis des avancées en matière de travail à distance, et sont en cours pour ce qui est des nouvelles procédures de règlement des conflits ou encore d'emploi des personnes porteuses de handicaps. Dans le document CC68/1/Add.2 relatif au rapport sur l'administration intérieure du Centre, le Directeur met en exergue la qualité de gestion lors des Jeux olympiques. Il remercie son prédécesseur et le personnel du Centre, ainsi que la ville de

Turin et la région, pour ces réalisations, notamment l'augmentation des capacités hôtelières du Centre et l'amélioration des salles de formation. Il ajoute qu'un accord signé avec la ville de Turin attribue une allocation annuelle de 500 000 euros au Centre pour une durée de trois ans afin d'améliorer les conditions de travail. Les ressources provenant des activités relatives à l'hôtellerie ont connu une augmentation en 2006 en raison de l'organisation des Jeux olympiques. Le Centre doit dès lors exploiter ces installations de façon maximale. De nouveaux appels d'offres ont été lancés pour les activités sous-traitées, comme la maintenance, le service des navettes et la restauration. L'attribution de ces contrats sera finalisée d'ici la fin de cette année. Commentant le document CC68/1/Add.3, le Directeur souligne que les écarts constatés entre les ressources initialement prévues pour 2005 et les recettes finales s'expliquent par une augmentation des contributions volontaires, en particulier une contribution exceptionnelle de la région de la Wallonie, ainsi que par l'effet de la variation des taux de change. L'augmentation du nombre d'activités de formation a eu un impact positif sur les recettes. Les dépenses et, notamment, les dépenses fixes ont été inférieures aux prévisions. Cette diminution est liée à des efforts de réduction des coûts mais aussi au gel de postes. Le Directeur mentionne que les dépenses variables, corollaires du nombre de projets, ont également augmenté. Il fait noter que l'exercice 2005 se conclut par un excédent financier d'environ 400 000 dollars des Etats-Unis pour l'année 2005.

12. *Le Vice-président employeur* remercie la Présidente ainsi que le Directeur pour la qualité de son rapport. Il se félicite de la conclusion des travaux de rénovation du campus qui constitue une occasion unique d'accroître son utilisation. Il insiste sur le besoin d'une coopération accrue pour le développement des ressources humaines et des échanges de personnel entre Genève et Turin. Il souligne l'intérêt de coopérer avec le monde académique et les organisations internationales, et de développer des partenariats avec l'Union européenne et avec les pays d'Europe centrale et orientale dans le cadre des initiatives du Pacte de stabilité. Il insiste sur les mesures visant à renforcer la qualité des activités et leur évaluation. Il note avec satisfaction l'augmentation des activités et des financements pour l'Afrique. Il tient aussi à mettre en avant les activités sur le développement des entreprises, comme les projets sur les PME et la microfinance dans le cadre de l'Agenda du travail décent. Enfin, il évoque une remarque relative à l'addendum concernant l'amiante au sein des structures du Centre et insiste sur le sérieux de ce problème. Il souhaite recevoir de plus amples informations sur ce point, ainsi que sur les mesures envisagées en la matière.
13. *Le Vice-président travailleur* note avec satisfaction l'augmentation du volume d'activités et du nombre de participants reflétée par le document CC68/1. Néanmoins, il se déclare préoccupé par l'équilibre de la participation des partenaires sociaux dans les programmes du Centre en 2005. Il demande que les programmes techniques et régionaux présentent dans le rapport une analyse quantitative et qualitative du tripartisme dans leurs activités. Il souhaite que les données sur les activités bipartites et tripartites soient dissociées des autres activités pour mieux refléter la participation des mandants. Il rappelle également la nécessité de consulter le secrétariat du groupe des travailleurs pour le choix des organisations syndicales à inviter à participer aux activités du Centre. Il aimerait voir remédier à la faible participation des travailleurs aux activités de certains programmes techniques, comme le développement des entreprises et la gestion du développement. Il souligne le fait que 50 pour cent seulement des programmes du Centre sont directement liés aux objectifs stratégiques pour un travail décent et exhorte la direction à poursuivre ses efforts pour une plus grande intégration avec le BIT, tant sur le plan des programmes que dans les domaines financier et humain. Il rappelle qu'une meilleure intégration nécessite l'augmentation de la contribution du BIT et du budget pour la coopération technique alloué à Turin. L'accroissement des contributions volontaires et un examen approfondi des coûts fixes constituent également une priorité. Le Vice-président exprime ses remerciements à l'Italie dont le soutien peut servir de modèle. L'intégration des normes internationales du travail dans les programmes du Centre reste très faible, mis à part le programme

d'ACTRAV. Il demande que de nouveaux efforts soient entrepris afin qu'une introduction au cadre législatif de l'OIT soit systématiquement comprise dans les formations. Il remercie les programmes techniques et l'Unité informatique pour leur soutien aux activités d'ACTRAV en matière de développement de réseaux et de formation à distance. En ce qui concerne la réponse aux appels d'offres, le groupe des travailleurs souhaite la mise en place d'un comité de sélection des appels d'offres pour la sélection des projets liés au mandat de l'OIT. Le Vice-président travailleur recommande également une participation accrue des syndicalistes aux programmes postuniversitaires conduits avec l'Université de Turin, en basant la sélection sur les compétences acquises et non sur les seuls diplômes, et invite les responsables de ces programmes à contacter ACTRAV pour discuter des modalités pratiques de cette participation. Une collaboration renforcée avec l'Institut international d'études sociales est également souhaitable. Le groupe des travailleurs salue les efforts accomplis dans le domaine de la parité, laquelle doit être une préoccupation constante et être introduite dans les programmes du Centre. En matière de certification des formations, le groupe des travailleurs rappelle le caractère qualifiant et motivant du système actuel de certificats et de diplômes et souhaite qu'il soit maintenu. Le groupe prend acte du document CC68/1/Add.1 et souligne l'importance de l'élaboration, en coopération avec le syndicat du personnel, d'un plan de relève en prévision des départs à la retraite. Il espère que la discussion de ce plan pourra avoir lieu en novembre 2007. Une gestion prévisionnelle du personnel et la mise en œuvre de programmes de formation et de perfectionnement des compétences des fonctionnaires sont, dans cette optique, des outils essentiels. Il rappelle que le programme de mobilité approuvé par le Conseil en 2005 doit être considéré comme la première étape du processus d'intégration avec le BIT et doit s'appliquer de manière réciproque. Les discussions entamées en mars 2005 au sein de la Commission du programme, du budget et de l'administration doivent se poursuivre. Le groupe des travailleurs propose d'affecter la contribution budgétaire allouée par le BIT au Centre au financement des postes de chefs de programmes régionaux et techniques. Le groupe des travailleurs fait part de sa préoccupation quant au nombre élevé de contrats de durée déterminée et demande que, en collaboration avec le Syndicat du personnel, des efforts soient entrepris pour y remédier. Le groupe des travailleurs prend note du document CC68/1/Add.2 et se félicite de la qualité des travaux réalisés. Le Vice-président travailleur exprime sa gratitude aux autorités nationales et régionales italiennes pour la rénovation du campus. Il recommande la poursuite des aménagements visant à faciliter l'accès des personnes handicapées ainsi qu'un suivi par le Comité d'hygiène et de sécurité de la présence d'amiante dans certains matériaux. Enfin, il approuve l'utilisation du campus par des partenaires associés au mandat, génératrice de revenus supplémentaires.

14. *Le représentant du gouvernement du Nigéria* remercie le Directeur pour son rapport complet sur les années 2005 et 2006, ainsi que les perspectives pour l'année 2007. La bonne appréciation par les gouvernements et les acteurs intéressés du rôle critique du Centre dans le développement des ressources humaines et des capacités institutionnelles s'est indéniablement renforcée en 2005. Il constate en outre une augmentation des revenus du Centre en 2005 qui témoigne de la prudence et des bonnes stratégies de gestion. Il exprime sa particulière satisfaction quant à l'augmentation appréciable du nombre de participants provenant de la région Afrique. Il espère que cette tendance se poursuivra et souligne sa satisfaction quant au nombre de programmes choisis pour cette région qui représentent 67 pour cent des programmes en 2005 alors qu'ils n'en représentaient que 48 pour cent en 2004. En tant que ministre du Travail, il insiste sur le fait que le Centre devrait encourager la coopération avec le secrétariat de l'Union africaine d'Addis-Abeba et ses Etats membres, et la mise en place de programmes pertinents dans la région. Il précise que les Etats africains ont, à différents moments, pris des initiatives significatives pour mettre en valeur le tripartisme et le dialogue social dans le but d'atteindre une harmonie sociale et les objectifs de l'OIT dans le monde du travail. Un dialogue continu avec tous les partenaires sociaux permettra au Centre de fournir de meilleurs services. Il en appelle aux partenaires intéressés pour qu'ils apportent leur contribution au partenariat entre l'Afrique et le Centre afin d'aider le continent à réaliser les objectifs du Millénaire pour le

développement et les objectifs du plan d'action du Nouveau partenariat économique pour le développement en Afrique, principalement ceux ayant trait à la réduction de la pauvreté, à l'accroissement des opportunités d'emploi, à la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes, à l'amélioration de l'accès à l'éducation et à la fourniture de services de santé. Les défis pour l'Afrique sont grands et un effort concerté sera nécessaire pour les relever. Le Centre a continué à diversifier le contenu de ses programmes et à améliorer ses cours et les services offerts. Les programmes techniques, en particulier, sont revus grâce à des méthodes d'éducation mises à jour et au support des technologies de l'information et de la communication. Il souligne le fait que le Centre attache une réelle importance au dialogue social et au tripartisme dans l'ensemble de ses activités. Il constate enfin que de nombreuses améliorations ont été réalisées sur le campus. Il encourage le gouvernement d'Italie et la ville de Turin pour leur soutien continu et leur intérêt pour le Centre.

15. *M. M'Kaissi (membre employeur, Tunisie)* joint sa voix et son appui à l'intervention du Vice-président employeur. Il félicite le Directeur pour sa nomination et l'assure de son soutien personnel ainsi que celui de l'Afrique. Le quatrième Plan de développement (2007-2011) constituera une étape importante pour la réalisation des objectifs du Centre et devra être davantage consacré aux quatre objectifs stratégiques de l'OIT. Il précise que le tripartisme et le dialogue social doivent rester parmi les priorités dans les activités du Centre. De plus, la formation à l'entrepreneuriat ainsi que la création d'un environnement favorable pour l'investissement et le développement des petites entreprises sont importantes pour inculquer aux jeunes cadres et dirigeants des entreprises et des organisations d'employeurs l'esprit et la culture d'entreprise et du travail. Il rappelle que l'emploi est une responsabilité nationale et internationale qui exige de la part du Centre le renforcement des capacités et compétences des organisations d'employeurs par la formation de ses cadres. Il souhaite qu'une coordination plus solide et plus étroite soit maintenue et renforcée avec l'OIE, ACT/EMP-Genève et ACT/EMP-Turin, afin notamment d'établir une stratégie opérationnelle pour les activités en faveur des employeurs qui sont à même de mieux saisir leurs propres besoins de formation. Il remercie le gouvernement italien, la ville de Turin et la région du Piémont, le gouvernement français ainsi que l'Union européenne pour leur appui financier au Centre. Il sollicite les autres gouvernements pour une plus ample participation financière.
16. *Le délégué du gouvernement de l'Espagne* adresse ses félicitations et celles de son ministre du Travail au Directeur pour sa nomination qui contribuera à l'essor du Centre. Il se félicite de l'augmentation des activités en faveur de l'Afrique et de l'Amérique latine, résultat obtenu principalement grâce aux fonds de l'Union européenne et de l'opinion très positive des bénéficiaires de ces activités. Il souhaite obtenir une explication sur la raison de la diminution apparente du nombre de représentants travailleurs et employeurs bénéficiaires de bourses. En outre, il souhaite qu'à l'avenir le rapport de la session précédente du Conseil soit joint, pour mémoire, au rapport du Directeur sur les activités du Centre. De même, un tableau détaillant l'identité des bailleurs de fonds et le coût exact des cours permettrait d'encourager d'autres donateurs. D'autre part, il demande une explication sur l'augmentation des sommes à recevoir entre 2004 (6,4 millions de dollars des Etats-Unis) et 2005 (9,6 millions de dollars des Etats-Unis). Il mentionne également le contenu des cours qui s'articule autour des grands principes du BIT et qui mériterait d'être approfondi. Enfin, il réitère sa requête pour que le Conseil du Centre ait lieu en mars afin d'avoir une vision plus actuelle des activités de l'année en cours et pense utile d'adopter, en 2007, une formule de réunions qui permettrait au Conseil d'être saisi de façon plus régulière de l'évolution des activités du Centre. Le Centre a acquis une notoriété réelle depuis les Jeux olympiques et il s'interroge sur les retombées publicitaires. Enfin, il exprime sa reconnaissance au gouvernement italien sans que le Centre n'existerait pas.
17. *Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud* adresse ses vœux de succès au nouveau Directeur et le remercie pour la qualité du document CC68/1 (rapport du Directeur sur les activités du Centre en 2005-06). Il se félicite de la qualité de l'accueil des médias lors des Jeux olympiques d'hiver et de l'opportunité pour le Centre d'augmenter



ses capacités d'hébergement. Il souligne les progrès réalisés par l'Unité de coordination des questions de genre. Il note avec satisfaction le fait que l'Afrique bénéficie d'un nombre important d'activités eu égard aux nombreux problèmes dont souffre le continent. Il recommande que les activités organisées prennent en compte les besoins des gouvernements en fonction des objectifs stratégiques du travail décent. Il se félicite des évaluations positives laissées par les participants, et en particulier de leurs commentaires quant à la pertinence des formations reçues. Il déplore en revanche la baisse en 2005 du nombre d'activités pour les travailleurs et les employeurs. En ce qui concerne les questions de personnel, il remarque le nombre important de départs à la retraite prévus pour les trois années à venir et invite le Service des ressources humaines à préparer un plan de relève. Il fait part de sa préoccupation concernant la faible représentation de l'Afrique au sein du personnel du Centre. Il se dit satisfait des efforts faits pour s'adapter aux situations locales, citant l'exemple des activités ciblées sur l'emploi des jeunes pour lesquelles la demande est forte en Afrique. Il rappelle que le Conseil d'administration du BIT s'est prononcé en mars 2006 pour un alignement stratégique et une collaboration accrue entre les programmes et secteurs du Centre et du BIT. Il en appelle au Conseil afin de mieux suivre le développement de cette décision. Pour finir, il remercie les autorités municipales, régionales et nationales italiennes pour leur appui constant au Centre.

18. *La représentante du gouvernement de l'Allemagne* félicite le Directeur de sa nomination et lui souhaite un grand succès dans la gestion du Centre. Elle souligne la qualité des documents. Les performances du Centre, et notamment le nombre sans cesse croissant de participants, et les réactions positives des participants dans les évaluations finales des cours sont très encourageantes. De plus, elle se réjouit de l'augmentation significative de la participation des femmes aux cours dispensés par le Centre et note avec satisfaction que les objectifs stratégiques de l'OIT sont bien pris en compte dans les programmes des cours. Elle s'interroge cependant sur les mesures concrètes qui seront prises quant à l'utilisation des nouvelles structures du Centre.
19. *Le représentant du gouvernement d'El Salvador* félicite le Directeur pour sa nomination et lui assure son appui dans la gestion du Centre. Il remercie la ville de Turin, la région du Piémont et le gouvernement de l'Italie pour leur appui continu aux activités du Centre. Il exprime ses remerciements au Centre pour la qualité des documents. La délégation d'El Salvador se félicite de la place importante prise par le programme DELTA, programme de formation à distance du Centre. Le financement de l'Institut salvadorien de formation professionnelle en 2005 et la formation des formateurs en 2006, organisée au Salvador, ont été particulièrement appréciés. Il constate que le nombre de bénéficiaires des programmes de formation à distance a augmenté de manière significative entre 2005 et 2006 et encourage donc vivement le développement de ces activités ainsi que du matériel didactique.
20. *La représentante du gouvernement de la France* remercie également le Directeur pour la qualité des documents soumis. Elle considère avec satisfaction la croissance des activités du Centre qui contribuent à la diffusion des objectifs de l'OIT et qui font du Centre un acteur fondamental de la stratégie de l'OIT pour le travail décent. Elle montre un intérêt pour quatre points particuliers. Le premier point concerne les synergies créées par la coopération étroite entre le Centre et les programmes et départements du BIT. La coopération accrue avec les bureaux extérieurs de l'OIT permet de mieux prendre en compte les contextes socio-économiques et les besoins spécifiques des mandants de l'OIT. Elle se félicite également des activités organisées conjointement avec des institutions européennes, des agences des Nations Unies, des universités, l'OCDE, la Banque mondiale, les organisations de travailleurs et d'employeurs, garantes de cohérence et d'efficacité accrues au service d'objectifs communs. Le deuxième point concerne les activités dédiées à l'Afrique, dont elle se félicite qu'elles soient en forte augmentation. Le troisième point a trait à l'effort fait par le Centre pour donner une dimension transversale aux questions d'égalité entre hommes et femmes et aux normes internationales. Le quatrième point concerne les programmes de promotion du dialogue social, que la France

encourage fortement. Elle s'interroge toutefois sur les raisons de la diminution des représentants de partenaires sociaux. Elle conclut en encourageant le Centre à poursuivre une approche pluridisciplinaire et intégrée dans le cadre de ses activités, qui est la plus à même de prendre en considération les besoins variés et spécifiques des mandants de l'OIT.

21. *Le représentant du gouvernement du Kenya* félicite l'ancien Directeur pour ses résultats et le nouveau Directeur pour sa nomination. Il l'assure de sa confiance dans cette phase de transition tout en préparant le Centre à ses défis futurs. Il exprime la satisfaction de son gouvernement à voir le développement des ressources humaines considéré comme vecteur essentiel du développement socio-économique des mandants du Centre. Il note le nombre croissant de participants en général et de participants africains en particulier, ainsi que l'augmentation des activités tenues en Afrique. Il se félicite de la bonne distribution régionale des participants et préconise de renforcer l'offre de cours sur mesure pour bien prendre en compte les besoins des différents pays, et se félicite du projet de formation des juges dans la région des Grands Lacs en Afrique. Il exprime cependant son inquiétude en ce qui concerne le faible niveau des contributions du BIT au fonctionnement du Centre, ce qui compromet toute tentative d'intégration, et reconnaît que la mobilisation de ressources est le défi majeur auquel le Centre doit faire face. Il note que l'Italie est le bailleur de fonds le plus généreux et remercie le gouvernement de la France d'avoir financé des activités sur les migrations de travail comme instrument de développement. Il souhaiterait être mieux informé sur les activités du Centre en ce qui concerne les secteurs et régions couverts dans ce domaine. Il se félicite de l'attention constante apportée aux questions de genre, en particulier grâce à la promotion de l'entrepreneuriat féminin. Il met en exergue une activité financée par le gouvernement flamand au bénéfice de l'Afrique du Sud sur l'accroissement des capacités des gouvernements à incorporer systématiquement la problématique de genre dans la fourniture de services gouvernementaux. Il en appelle à la communauté internationale de prendre en considération un programme similaire au bénéfice du Kenya. Il conclut en rappelant un point sensible déjà évoqué lors de la 67<sup>e</sup> session du Conseil, à savoir la sous-représentation du personnel africain au Centre.
22. *La représentante du gouvernement des Etats-Unis d'Amérique* remercie le Directeur et le personnel pour la qualité des documents présentés. Elle s'interroge sur deux lignes budgétaires qui font état d'un dépassement important des montants prévus, et en particulier la ligne «Assistance temporaire». La deuxième ligne en question est celle des coûts variables dont elle propose, étant donné l'importance de son montant, qu'elle soit scindée en plusieurs lignes plus détaillées, ce qui en faciliterait l'analyse. Elle se félicite du surplus dégagé au cours de l'exercice 2005 et demande à connaître l'utilisation qui en sera faite.
23. *Le représentant du gouvernement du Brésil* félicite le Directeur pour sa nomination. Il souligne l'importance des formations à distance en raison du coût élevé des voyages. Il exprime l'intérêt des pays d'Amérique latine dans ces formations et considère comme très importante la perspective des questions de genre au sein des activités. Il manifeste sa satisfaction quant au maintien des cours en langue portugaise car ces programmes ont fait augmenter le nombre de participants en provenance d'Amérique latine et d'Afrique.
24. *M. Anand (représentant employeur de l'Inde)* demande au Centre de s'attacher à favoriser la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent et des programmes de lutte contre la pauvreté. Il ajoute qu'à l'avenir le Centre devrait en priorité contribuer par ses activités de formation aux programmes d'aide au développement.
25. *La représentante du gouvernement de l'Inde* félicite le Directeur pour sa nomination et remercie le gouvernement italien et les autres bailleurs de fonds pour leur appui notable au Centre. Elle mentionne en particulier le point de l'amélioration de la qualité de vie des travailleurs. Elle note qu'en Asie les activités du Centre se concentrent sur l'Agenda du travail décent. Tout comme la Chine et la République de Corée, l'Inde a besoin de tels programmes car elle dispose d'un réservoir important de compétences et de ressources humaines qualifiées. A cet égard, le Centre de Turin et le BIT s'avèrent très utiles pour améliorer les compétences de main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée.

26. *Le délégué du gouvernement de l'Italie* estime nécessaire de nouer un dialogue entre les gouvernements et les partenaires sociaux. Il pense que la participation de ces derniers aux activités du Centre est essentielle. Rappelant que le budget du Centre dépend pour plus de 70 pour cent de ressources extrabudgétaires, et notamment du succès remporté à la suite d'appels d'offres, il précise que la part accordée au tripartisme dans les programmes dépasse amplement les financements obtenus de l'OIT et qu'il serait dès lors judicieux que le BIT puisse accorder davantage de moyens pour soutenir l'expansion de tels programmes.
27. *Le Directeur*, répondant aux divers intervenants, souligne l'importance de la qualité comme élément essentiel des formations. En ce qui concerne le problème de l'amiante, des vérifications sont faites annuellement, conformément aux règles de l'Union européenne, et soumises au Comité d'hygiène et de sécurité du Centre. Ce problème sera définitivement réglé lors de la rénovation complète du campus. Les activités qui traitent de thèmes au cœur du mandat de l'OIT atteignent en fait 75 pour cent du volume total des activités du Centre. L'Unité des normes a élaboré un kit permettant d'inclure cette dimension dans les différentes activités. Il précise que la participation des travailleurs aux cours universitaires est bien envisagée, mais que la délivrance de diplômes est du ressort de l'université et non du Centre. Sur la question des contrats sur projet, il rappelle que les experts recrutés et affectés à un projet, et, de ce fait, non soumis à un processus de concours de poste, jouissent, comme le personnel de la coopération technique du BIT, d'un contrat de durée déterminée. L'extension de leurs contrats est dès lors exclusivement liée à la durée même du projet. Toutefois, sensible à des situations de très longue durée, il a demandé au Département des ressources humaines en collaboration avec JUR d'étudier cette question des contrats. Une fois l'étude accomplie, elle sera discutée avec le Syndicat. En réponse aux diverses requêtes, le Directeur annonce que le rapport de la session du Conseil sera mis à disposition lors de la session suivante. Il rappelle que le choix de toute formule permettant d'augmenter la fréquence des réunions du Conseil doit également tenir compte des coûts que cela engendrerait pour le Centre. Toutefois, une réflexion sur un suivi plus régulier sera engagée afin de trouver une solution appropriée. Le Directeur s'engage à œuvrer pour une meilleure coopération entre le Centre et les régions, notamment dans le cadre de la réforme des Nations Unies, et à trouver les structures de formation les plus compétitives afin de mieux organiser les formations sur le campus et les formations à distance.
28. *Le Commissaire aux comptes* présente son rapport en indiquant d'emblée que, même si ces recommandations représentent un retour dans le passé, elles n'en sont pas moins ancrées dans le présent et tournées vers l'avenir. Il précise qu'il a procédé à un audit financier complet, qu'il a pu se faire une idée précise des comptes et qu'il a acquis la conviction que le Centre est financièrement solide. Il ajoute qu'il a formulé 12 recommandations sur des aspects essentiels de la gestion et du contrôle financiers, les accords de partage des coûts du Centre, la gestion de trésorerie et la gestion des congés de maladie. Ses recommandations visent à apporter une valeur ajoutée au Centre au travers du processus d'audit. Concernant les questions financières, il rappelle au Conseil qu'il est important de garder à l'esprit les passifs futurs qui devront être inscrits aux rapports quand le système des Nations Unies aura adopté les nouvelles normes comptables internationales établies pour le secteur public (IPSAS). Il réitère d'abord son inquiétude face aux risques à maîtriser et au fait que l'on s'appuie toujours trop sur le trésorier pour produire les états financiers. Il regrette une fois encore l'absence de procédures officielles de gestion des créances et constate que les sommes à recevoir ont augmenté de 6,4 millions de dollars des Etats-Unis en 2004 à 9,6 millions de dollars des Etats-Unis en 2005. Il note enfin qu'il n'existe toujours pas d'audit interne adéquat, ce qui représente à la fois des risques et une perte de rentabilité. Concernant la gestion, il indique en premier lieu que les accords de partage des coûts avec d'autres institutions présentes sur le campus devraient être plus équitables. Ensuite, il recommande de gérer plus activement la trésorerie du Centre (19 millions de dollars des Etats-Unis à la fin de l'année) pour maximiser les rendements,

même si les rendements actuels ne sont pas insatisfaisants. Il indique aussi que le Centre devrait tenir compte des facteurs de risque et des risques liés aux devises. Concernant la gestion des absences, il indique que c'est la première fois que l'on analyse les congés de maladie, dont la gestion active se révèle très productive selon les pratiques appliquées actuellement en matière de ressources humaines. Il indique que la non-gestion des congés de maladie coûte de l'argent, réduit l'efficacité et ne permet pas une exécution optimale des responsabilités de l'employeur. Il cite l'exemple du Bureau national d'audit lui-même, qui a réduit les jours perdus pour cause de maladie d'une moyenne de 9,1 jours par personne en 2004-05 à une moyenne de 5,7 jours en 2005-06. Il considère que l'application des meilleures pratiques en la matière serait bénéfique à la fois pour le personnel comme pour la direction du Centre. Il formule ensuite trois recommandations en ce sens. Il poursuit en indiquant que l'approbation des comptes constitue un exercice important qui mérite une analyse minutieuse, et suggère que le Conseil envisage de soumettre les comptes à un processus d'acceptation officielle par le Conseil. Il conclut en remerciant le Directeur et le personnel de leur coopération, et en remerciant le Conseil de son attention.

29. *M. Lambert (membre employeur, Royaume-Uni)* souligne l'importance des questions liées à la gestion de la dette et à l'audit interne qui, en dépit des recommandations faites en 2003, n'a toujours pas été effectué. Il soulève le point de l'absentéisme mentionné dans le rapport du Commissaire aux comptes. A ce sujet, il appuie la recommandation visant à voir la direction obtenir des explications sur les absences et l'instauration d'entretiens avec l'intéressé à son retour.
30. *Le groupe des travailleurs* a pris bonne note du rapport du Commissaire aux comptes. Il soutient les recommandations sur le partage des coûts avec les organisations présentes sur le campus et les propositions visant à renforcer l'équipe chargée de la préparation des états financiers ainsi que le contrôle interne. Néanmoins, son Vice-président exprime d'expresses réserves quant aux recommandations. Les questions sur les absences pour maladie provoquent une réflexion sur la gestion plus saine des ressources humaines. Les questions d'absentéisme pour raison de santé ne doivent pas conduire à une stigmatisation généralisée. Il invite la direction, en concertation avec le Syndicat du personnel, à mettre en œuvre de manière sélective les recommandations.
31. *La déléguée gouvernementale des Etats-Unis* souhaite obtenir des informations sur l'origine des créances non recouvrées.
32. *Le représentant du gouvernement de l'Espagne* relève que le Commissaire aux comptes a accordé trop d'importance à la question de l'absentéisme par rapport à la gestion de la dette et aurait préféré le voir avancer dans ce dernier domaine des propositions visant à résoudre ce problème.
33. *La représentante du gouvernement de l'Allemagne* appuie la recommandation du Commissaire aux comptes, en particulier sur la question du partage des coûts, de la gestion de la dette et du taux d'absentéisme. Sur ce dernier point, il ne s'agit pas de condamner les salariés mais d'en comprendre les raisons, et il est du ressort du Commissaire aux comptes de proposer des suggestions pour résoudre ce problème.
34. *Le Vice-président employeur* souligne que la recommandation n° 12 est pertinente, à savoir qu'il faudrait discuter les recommandations du Commissaire aux comptes en même temps qu'une proposition de la direction concernant la manière d'y donner suite, et qu'elle doit être suivie par la direction du Centre pour les réunions futures.
35. *Le Directeur* précise que le Centre apporte régulièrement des réponses aux recommandations du Commissaire aux comptes. Sur la question des congés maladie de longue durée, le taux d'absentéisme du Centre reste dans la moyenne, mais le Directeur s'accorde à dire que ce point pourrait être traité en collaboration avec le Service des ressources humaines et le représentant du Syndicat.

36. Sur la question de l'origine de la dette, *le Trésorier, M. Peter Jones*, précise qu'un grand nombre de projets du Centre sont facturés au 31 décembre et ne sont pas payés à cette date. Par ailleurs, dans un nombre significatif de cas, les bailleurs de fonds ne versent qu'un acompte au Centre et le paiement final n'intervient qu'à la réception du rapport financier du projet. Toutefois, il mentionne qu'il existe un système informel de recouvrement de la dette ainsi qu'un système automatique de rappel.
37. *La Présidente* invite le Directeur à présenter les documents soumis au point 2 de l'ordre du jour.
38. *Le Directeur* présente le document CC68/2, en particulier le tableau de la page 15 des versions française et anglaise qui détaille les prévisions budgétaires pour 2006 et 2007. Pour 2006, les contributions volontaires sont plus importantes que prévues dans le budget. Cette différence est due à l'apport exceptionnel de 638 000 dollars des Etats-Unis (500 000 euros) de la ville de Turin. En ce qui concerne les recettes provenant des activités spécifiques de formation, il relève l'équivalence entre les prévisions et les réalisations. L'augmentation de la ligne «autres recettes» est due aux bénéfices générés par les Jeux olympiques. Celle des frais fixes est liée à l'accroissement des coûts salariaux ainsi que ceux liés à l'occupation plus importante des chambres pendant les Jeux olympiques. Cette augmentation tient également compte des taux de change et de l'augmentation de 12,16 pour cent des salaires des services généraux décidée par la CFPI. En raison de l'augmentation des recettes en 2006, l'année se terminerait par un léger excédent vu la stabilité des frais variables. En ce qui concerne le budget provisionnel pour 2007, il précise qu'il est basé sur les contributions volontaires de l'OIT, du gouvernement italien, du gouvernement de la France, de la région du Piémont et de la ville de Turin. Sur le thème important des recettes prévues pour les activités de formation, il souligne que, par rapport à 2005-06, une forte augmentation est prévue en premier lieu en raison du nombre de projets à mettre en œuvre et ensuite de l'estimation des frais encourus. L'objectif est élevé et le Centre, pour l'atteindre, doit tenir compte de l'augmentation des frais fixes dont la hausse est liée à deux postes principaux: les salaires des services généraux et les frais d'entretien des bâtiments engendrés par l'accroissement de la capacité hôtelière génératrice de charges plus importantes. Il mentionne également l'augmentation des frais variables proportionnée à celle du volume des activités prévues. A propos du document CC68/2/Add.1, le Directeur explique que l'introduction, à partir de janvier 2008, de la comptabilité en euros est proposée sur la base des recommandations des auditeurs interne et externe en notant que la grande majorité des recettes et dépenses du Centre s'effectue en euros et que cette introduction permettra, dans une large mesure, de réduire les effets du taux de change. De nombreuses organisations internationales utilisent la monnaie du pays où elles sont basées, l'ONUDI à Vienne par exemple. Le document CC68/2/Add.2 propose de réglementer l'usage des surplus, des dispositions existant en cas de déficit mais non en cas d'excédent. La pratique actuelle est de mettre ces surplus sur un fonds de réserve et, tous les cinq ans, de proposer un plan d'investissement. Ce document propose au Conseil d'utiliser tout ou partie de ces excédents pour entreprendre des activités annuelles plutôt que d'attendre ces cinq ans. Enfin, le document CC68/2/Add.3 fournit les réponses du Centre aux recommandations du Commissaire aux comptes remises au Conseil en novembre 2005. Il revient sur la recommandation n° 12 qui préconise l'enregistrement des dons reçus par les fonctionnaires afin d'éviter tout abus. Cette mesure sera effective avant la fin de l'année. Enfin, il termine en mentionnant le document CC68/2/Add.4 qui fournit des données plus détaillées sur l'évolution et la structure du personnel.
39. *Le Vice-président employeur* approuve le changement de monnaie du dollar vers l'euro ainsi que le règlement financier et les modifications proposées. Pour la mise en œuvre des recommandations du Commissaire aux comptes, il lui semble nécessaire de disposer au plus tôt de ce rapport et du suivi proposé par la direction. Sur le point des contributions volontaires, il propose d'encourager davantage de pays dans ce sens, par le biais de parrainages de programmes, par la participation du Centre à des programmes de coopération technique, par l'appui du Centre à l'aide au développement, par l'octroi de

bourses permettant à des étudiants de participer aux cours du Centre et/ou par la combinaison de toutes ces composantes.

40. *Le groupe des travailleurs* prend note du document CC68/2. Le Vice-président travailleur souhaite que les contributions volontaires et celles en provenance des budgets réguliers et de la coopération technique du BIT augmentent afin de garantir le lien entre les actions du Centre et les objectifs stratégiques de l'OIT. Il invite le nouveau Directeur à tenir compte des propositions faites par le groupe des travailleurs pour réduire les coûts fixes du Centre, et à poursuivre les discussions au sein de la Commission du programme, du budget et de l'administration sur le volet financier de la contribution du BIT. Le groupe des travailleurs approuve le paragraphe 17 du document CC68/2. Etant donné que la majorité des dépenses du Centre sont en euros, il approuve la proposition d'introduire cette monnaie comme unité de compte pour le budget, la comptabilité et les états financiers contenue au paragraphe 19 du document CC68/2/Add.1. Il approuve également les paragraphes 7 et 17 du document CC68/2/Add.2 portant sur l'utilisation de l'excédent financier. Le groupe des travailleurs appuie les recommandations du Commissaire aux comptes et le suivi prévu dans le cadre du document CC68/2/Add.3. Il approuve un renforcement du personnel dans la préparation des états financiers. Par contre, il exprime des réserves sur la recommandation n° 12, et surtout la recommandation n° 13 qui n'est pas en adéquation par rapport aux principes fondateurs de l'OIT. En conséquence, il demande au Directeur la plus grande prudence dans la mise en œuvre de ces suggestions du Commissaire aux comptes. Quant à la recommandation n° 15 sur l'ajustement des objectifs du Centre en liaison avec ceux du BIT, elle doit également être examinée dans le cadre des consultations menées au sein de la PFA.
41. *Le représentant du gouvernement de l'Espagne* souhaite obtenir de plus amples informations sur les heures supplémentaires effectuées par le personnel et adresse ses félicitations au groupe des travailleurs pour la fusion des deux grandes confédérations syndicales internationales en réponse aux défis de la mondialisation.
42. En réponse aux questions posées, le Directeur assure le Conseil que la plus grande attention sera apportée à la mise en œuvre des recommandations du Commissaire aux comptes, en tenant compte des suggestions faites lors de cette session. Les propositions des groupes des employeurs et des travailleurs pour l'accroissement des recettes revêtent une importance particulière et feront l'objet d'un examen ultérieur lors des sessions du Conseil d'administration du BIT chargées d'examiner et d'approuver le budget de l'Organisation.
43. *La Présidente* invite le Conseil à prendre une décision sur les points qui lui sont soumis.
44. *Le Conseil* approuve le paragraphe 17 du document CC68/2, le paragraphe 19 du document CC68/2/Add.1, le paragraphe 7 du document CC68/2/Add.2. Le Conseil prend note des documents CC68/1, CC68/1/Add.1, CC68/1/Add.2, CC68/1/Add.3, CC68/2/Add.3 et CC68/2/Add.4.

## **II. Rapports du Comité de la formation syndicale et du Comité sur les activités de formation pour les employeurs**

(Troisième question à l'ordre du jour)

45. *Le porte-parole du Comité de la formation syndicale* exprime sa satisfaction pour le document présenté. Il salue l'effort important du programme ACTRAV pour l'amélioration des activités de formation. Il félicite aussi le personnel du Centre de Turin et met en évidence le travail effectué par le comité et la pertinence de ses conclusions et recommandations.
46. *Le porte-parole du Comité sur les activités de formation pour les employeurs* se félicite du document présenté. Le groupe des employeurs apporte son plein soutien aux propositions

qu'il contient. Il ajoute qu'une enquête sur les besoins des employeurs et des organisations d'employeurs est en cours avec le groupe ACT/EMP-Genève et l'OIE dans le cadre d'une approche intégrée. Il propose d'apporter des données supplémentaires dans les prochains rapports pour une meilleure compréhension des activités pour les employeurs.

47. *Le Conseil* prend note des documents CC68/3/a et CC68/3/b.

### **III. Rapport sur la situation du fonds d'investissement 2002-2005 du troisième Plan de développement pour 2002-2005 (Quatrième question à l'ordre du jour)**

48. *Le Vice-président employeur* regrette que tous les projets prévus en 2005 n'aient pas été achevés et reconnaît toutefois que le Centre a dû faire face à certains défis et que 2006 permettra l'achèvement des activités entreprises. Il se réjouit de la mise en place d'un réseau d'anciens participants aux cours. Il le présente comme un réel progrès qui permettra de développer la notoriété du Centre et offrira plus de visibilité aux actions du Centre.

49. *Le Vice-président travailleur* regrette le retard pris dans la mise en œuvre du troisième plan. Il s'interroge sur les différences des montants engagés et du nombre d'activités menées en 2005 (667 000 dollars des Etats-Unis) par rapport à 2004 impliquant que l'investissement a été fait à la fin du plan. Il estime que la charge de travail des différents programmes et les consultations avec le personnel de Genève ne peuvent justifier un tel retard. Il encourage le Directeur à tirer les conclusions nécessaires afin de garantir une bonne exécution du quatrième plan de développement. Il note avec satisfaction la création de matériels didactiques ainsi que la création d'un poste sur projet dans le programme Normes. Il souhaite que ce poste puisse être maintenu et qu'une collaboration spécifique soit mise en place avec le Programme spécial pour l'abolition du travail forcé à Genève.

50. En réponse aux questions posées, *le Directeur* se réjouit également de la mise en place d'un réseau d'anciens participants et en souligne l'importance. Concernant le retard pris dans la mise en œuvre des activités du troisième plan, il prend note des remarques faites par le Vice-président travailleur et affirme que des mesures correctives sont à l'examen en vue d'éviter une répétition de tels délais dans le cadre du prochain programme d'investissement. Enfin, il espère aussi que le poste créé à Normes sera maintenu, mais il souligne que cette question dépend des ressources disponibles.

51. *Le Conseil* prend note du document CC68/4.

### **IV. Le développement futur du Centre de Turin et ses relations avec l'OIT (Cinquième question à l'ordre du jour)**

52. *La Présidente* invite le Conseil à passer à l'examen du point 5 de l'ordre du jour et des documents CC68/5/a et CC68/5/b soumis pour information.

53. Sur le développement futur du Centre et l'OIT, *le Vice-président travailleur* précise qu'en tant que porte-parole du groupe des travailleurs à la Commission du programme, du budget et de l'administration du BIT il demandera une augmentation du prochain budget, ce qui permettrait d'envisager une augmentation future de la contribution du BIT au Centre.

54. *Le représentant du gouvernement du Nigéria* félicite la Présidente pour le bon déroulement du Conseil. Il souligne que le point relatif aux ressources extrabudgétaires reste un domaine sensible et il demande au Centre d'engager une réflexion approfondie. Il souhaite que des efforts soient entrepris pour accroître la visibilité des activités du Centre et que ce

dernier ne soit pas vu uniquement comme un outil de l'OIT, sans toutefois aller au-delà des limites qui lui sont imposées par son mandat.

55. *Le Conseil* ayant traité ces points au cours des débats consacrés à la quatrième question de l'ordre du jour, il prend note des documents CC68/5/a et CC68/5/b.

## V. Centre international de formation de l'OIT: Plan de développement 2007-2011 (Sixième question à l'ordre du jour)

56. *Le Directeur* revient sur la discussion et les commentaires qui ont été faits. Il rappelle que l'Agenda du travail décent et les quatre objectifs stratégiques qui le sous-tendent sont au cœur des activités du Centre. Il précise que des efforts seront faits pour que le Programme de gestion du développement prenne mieux en compte la dimension sociale du développement. Il souligne que le thème de ce programme peut jouer un rôle clé dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies, ce qui placerait le Centre dans une situation avantageuse. Le Directeur rappelle, concernant les programmes régionaux, que le Centre est dans la phase finale de la transition initiée en 2002. Cette transition va dans le sens d'une meilleure intégration avec le BIT et la mise en place d'une structure fondée sur les quatre objectifs fondamentaux. La question des programmes régionaux doit s'inscrire dans une même problématique d'intégration. Les conclusions de la réunion de l'équipe chargée de la gestion globale des activités relatives au travail décent organisée récemment à Genève qui a réuni le Centre, le BIT et les bureaux extérieurs seront, de ce point de vue, très utiles. Il insiste sur l'action complémentaire de ces trois protagonistes pour renforcer la crédibilité et la visibilité des actions du BIT dans son ensemble. Le Centre a un rôle central à jouer dans l'engagement du BIT dans la problématique de l'aide au développement. Il souligne qu'il est important de renforcer les capacités de développement des mandants et que la formation joue un rôle essentiel à cet égard. Concernant le programme d'investissement, les thèmes retenus sont les discriminations, les migrations, le tripartisme et la responsabilité sociale des entreprises. Il souhaite aborder ces thèmes de façon pluridisciplinaire, ce qui nécessite une coordination entre tous les programmes. La force du Centre est son expertise en matière de technique de formation. Dans ce cadre, l'évaluation est une partie intégrante de la formation. Sur la question des technologies, le Directeur rappelle qu'il est nécessaire de remplacer les logiciels obsolètes par de nouveaux logiciels.
57. *La Présidente* réitère l'engagement du BIT à travailler en étroite collaboration avec le Centre, en rappelant que le rôle de ce dernier dans le développement des capacités est un instrument clé pour faire progresser l'Agenda global du travail décent.
58. *Le Vice-président employeur* constate avec satisfaction que le Plan de développement est un document très riche, qui a bien pris en compte les propositions issues de discussions précédentes et offre de nombreuses perspectives d'analyse. Le groupe des employeurs a identifié quatre axes de travail qui ont trait au travail décent et à l'emploi mondial, à l'intégration du Centre au sein du système des Nations Unies en fonction des tendances des choix de financement d'aide au développement des bailleurs de fonds, à l'organisation de la structure du BIT, et enfin aux besoins réels des clients du Centre, en particulier les mandants de l'OIT et les pays en développement. Les deuxième et dernier points revêtent une importance particulière aux yeux du groupe des employeurs pour la définition de la stratégie de développement du Centre. Le positionnement du Centre par rapport à l'Agenda du travail décent et à l'Agenda global pour l'emploi est certes important, mais la cohérence concernant ces agendas s'impose, afin que la réaction aux nouvelles tendances et à la réforme des Nations Unies change encore plus le cours des choses. Le groupe des employeurs s'accorde avec le Directeur sur le besoin d'inclure la dimension sociale dans le contexte de l'aide au développement. Afin de répondre à une approche plus décentralisée de l'aide au développement, au souhait d'une cohérence des politiques et à la nécessité de



renforcer les capacités, il propose d'inclure d'office les services du Centre dans le cadre des activités de coopération technique ou dans les programmes par pays de promotion du travail décent. Ces propositions ont été faites à la Commission du programme, du budget et de l'administration en mars 2006. Le groupe des employeurs souhaite voir se développer davantage de synergies par une meilleure exploitation du plan de mobilité du personnel et contribuer ainsi à un meilleur échange d'informations et de savoir-faire. Etant donné le peu de succès de ce plan, le groupe des employeurs suggère de le rendre plus attrayant en adoptant des solutions créatives, telles que la possibilité, pour le personnel intéressé, d'être assigné à des missions de plus courte durée. Le groupe des employeurs admet que des efforts d'intégration doivent également être entrepris par les employeurs eux-mêmes et informe le Conseil qu'ACT/EMP, l'Organisation internationale des employeurs et ACT/EMP-Turin ont procédé à une restructuration visant à mieux servir les besoins de leurs clients. Le groupe des employeurs se déclare satisfait de l'ambition du Centre d'élever la proportion de partenaires sociaux à 30 pour cent des participants. Afin de permettre la réalisation de cet objectif ambitieux, il suggère qu'ACT/EMP-Turin bénéficie d'une aide financière accrue pour renforcer ce programme encore relativement récent. Le renforcement des capacités et la participation des employeurs au cadre de la coopération technique exigeraient une contribution directe du budget ordinaire au titre de la coopération technique aux Activités pour les employeurs. L'orateur souhaite que les Activités pour les employeurs aient un succès égal à celui des Activités pour les travailleurs. Il considère que le Centre bénéficierait d'une relation plus étroite avec le secteur privé, ce qui augmenterait quasi mécaniquement la participation des employeurs aux programmes techniques. En ce sens, il considère qu'un investissement dans le programme pour les employeurs équivaut à investir dans la croissance du Centre. Il met en garde contre le fait de limiter le traitement de certains sujets à un secteur au lieu d'avoir recours à une approche multidisciplinaire, notamment à l'occasion du développement de matériel de formation. Les migrations, par exemple, ne représentent pas uniquement un problème de protection sociale, elles relèvent également de problématiques liées à l'emploi, à l'exode et au «gain des cerveaux», et à une mondialisation socialement responsable. Il conviendrait, pour ce faire, d'établir une stratégie de partage des connaissances entre les programmes techniques et entre les programmes pour les travailleurs et les employeurs. En tout état de cause, le Vice-président employeur se déclare satisfait de la manière dont le Plan de développement traite des migrations. En ce qui concerne le sujet de la responsabilité sociale des entreprises, il recommande au Centre de discuter avec la Sous-commission sur les entreprises multinationales du BIT pour bien déterminer le type de matériels de formation qu'il importe de développer. De plus, étant donné la nature du sujet, les employeurs devraient avoir la responsabilité du développement de ces matériels, en fonction des lignes établies par la sous-commission et en impliquant les travailleurs. Le Vice-président employeur souhaite ensuite revenir sur l'idée que le Centre doit concentrer ses activités de formation exclusivement sur le mandat de l'OIT, et propose au contraire que le Centre puisse avoir un rôle plus large à jouer au sein du système des Nations Unies, en appuyant par exemple le PNUD et ses programmes sur le VIH/SIDA. Ceci implique d'agir dans un contexte de décentralisation, pour lequel le Centre peut se préparer en s'associant avec d'autres institutions de formation ou en favorisant la mobilité de son personnel entre Genève et Turin. Le Vice-président employeur met en exergue l'affirmation, au paragraphe 119, selon laquelle «le mode de financement du Centre ne lui permet pas de dédier beaucoup de moyens à une stratégie active de développement de ses ressources humaines, en particulier par la voie de la formation de son personnel». Il se demande en quoi la situation du Centre est si différente de celle des autres entreprises privées qui ne bénéficient d'aucune contribution volontaire. Il appelle la nouvelle direction à considérer cet état de fait comme un défi à surmonter. En ce qui concerne le programme d'investissement, il se réfère à ses observations antérieures sur le projet relatif aux migrations et estime que la description du projet relatif à la discrimination est encore trop partielle, du point de vue des normes. Il vaudrait mieux parler de «discrimination et diversité» en tenant compte de la perspective de l'emploi et du

développement de la culture d'entreprise. Il se réjouit du fait qu'un groupe de référence sera constitué pour chaque projet entrant dans le cadre du programme d'investissement, et il propose qu'un fonctionnaire de la base à Genève participe à chaque groupe. Il approuve la proposition d'investissement dans les TIC, mais observe que le projet concernant le logiciel pour les ressources humaines ne couvre que la phase I de la spécification des besoins auxquels doit répondre ce nouveau logiciel. Il souhaite obtenir des informations supplémentaires sur les coûts et origines des financements des phases successives de ce plan informatique.

59. *Le Vice-président travailleur* note avec plaisir les remarques de la Présidente du Conseil concernant l'importance du Centre pour l'avenir de l'OIT dans le domaine du renforcement des capacités des mandants et de la mise en œuvre du travail décent. Il souhaite poursuivre la discussion à Turin et à Genève sur le rôle du Centre et son intégration au BIT, y compris sur les moyens à mettre en œuvre pour assurer au Centre une assise financière stable et lui permettre de mieux aligner son offre de formation sur les objectifs stratégiques de l'OIT. Il tient à remercier le Directeur du Centre d'avoir permis des consultations franches et ouvertes sur le Plan de développement et le programme d'investissement. Le Plan de développement actuel représente une nette amélioration par rapport à celui soumis l'an dernier. Le groupe des travailleurs considère l'intégration du Centre de Turin au BIT comme la pierre angulaire du quatrième Plan de développement. Ce dernier est intimement lié à la discussion commencée à Genève à la PFA concernant l'intégration et le futur du Centre. Outre l'augmentation de la contribution du BIT et des contributions volontaires, l'intégration du Centre est aussi liée au futur développement de la coopération technique qui lui sera confiée. En 2004, environ 800 000 dollars des Etats-Unis, soit 0,6 pour cent du montant total des dépenses de la coopération technique, ont été confiés au Centre. Il suggère qu'une discussion sérieuse sur ce point ait lieu à Genève. Il rappelle l'importance d'intégrer un volet de formation au sein des programmes de coopération technique du BIT. En ce qui concerne l'intégration du personnel, il note quelques freins comme la non prise en compte des périodes de détachement effectuées à Turin pour la progression de carrière des fonctionnaires du BIT et le fait que les candidats du Centre à la mobilité sont traités comme tout autre candidat externe. Si la réforme des Nations Unies présente des défis non négligeables, elle offre aussi une excellente opportunité pour le BIT de promouvoir l'Agenda du travail décent auprès des institutions onusiennes. Le Centre joue un rôle clé dans ce domaine au travers de la formation et des programmes par pays de promotion du travail décent. Le groupe des travailleurs se réjouit que le quatrième Plan de développement envisage d'intégrer les normes internationales du travail dans l'ensemble des programmes techniques du Centre. Le renforcement de ce département est un enjeu stratégique pour ses activités. Il soutient également la volonté du Centre d'établir avec le programme Déclaration un accord similaire à celui qui existe avec l'IPEC et qui a permis l'engagement d'un expert sur une base projet. Un tel accord permet d'améliorer la coopération en matière de discrimination et de travail forcé. Il pense que le Centre doit également jouer un rôle important dans le suivi des plans d'action de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Il se réjouit de la référence à l'Agenda global pour l'emploi et aux conventions de l'OIT en ce qui concerne le programme Emploi et développement des compétences. Il invite le Centre à se baser sur les conclusions de la discussion générale sur l'emploi des jeunes lors de la Conférence internationale du Travail en 2005. Il se réjouit de ce que des représentants des organisations syndicales et d'employeurs participeront à un programme pilote postuniversitaire sur la sécurité et la santé au travail. Il insiste pour que l'accès des travailleurs se fasse sur la base de leur expérience professionnelle et non en fonction d'un titre universitaire. Il est important que des efforts soient faits pour inclure des représentants des organisations des travailleurs et des employeurs dans toutes les formations de base organisées par le Centre. Il note avec plaisir que le paragraphe 61 envisage une augmentation du nombre de représentants syndicaux qui participent aux activités de formation du Centre. Cependant, il conteste la conditionnalité qui y est liée, à savoir qu'une telle augmentation n'est possible que si de nouvelles recettes d'activités sont

mobilisées pour la formation syndicale auprès des principaux bailleurs de fonds du BIT. Il demande que le volume de participation des partenaires sociaux s'élève à 35 pour cent, contre 30 pour cent actuellement proposé au paragraphe 66. Il est également important que les recommandations sur le tripartisme et le dialogue social ainsi que le protocole pour les consultations au niveau du BIT entre les deux bureaux ACTRAV et ACT/EMP soient rendus opérationnels afin d'intégrer une approche tripartite dans les activités de formation. Le programme technique sur le dialogue social pourrait également favoriser ce processus, ainsi que la réorientation globale des activités de formation du Centre vers une véritable approche tripartite. Il rappelle que le Fonds central a été établi afin d'élargir l'approche tripartite dans les opérations de formation du Centre. Au cours des dernières années, il a permis une augmentation de la participation des représentants des travailleurs et des employeurs aux cours standard du Centre. Il pense que le Fonds central doit être institutionnalisé en intégrant le tripartisme dans les principaux programmes de formation et en impliquant des représentants des travailleurs et des employeurs dans les programmes de formation organisés par le Centre. Les fonds pour garantir la participation des partenaires sociaux devraient augmenter. Pour ce qui a trait à l'Initiative focale sur la responsabilité sociale des entreprises, en mars dernier, la Sous-commission des multinationales a recommandé que le Centre de Turin lie ses activités de formation en matière de responsabilité sociale des entreprises aux priorités stratégiques adoptées dans la sous-commission. Il insiste pour que toute activité de formation dans ce domaine soit développée en étroite collaboration avec le programme des entreprises multinationales, ACTRAV et ACT/EMP. La formation et le matériel didactique développés par le Centre de Turin doivent se baser sur la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales. Les activités sur la responsabilité sociale de l'entreprise doivent être considérées comme un complément et un soutien aux normes internationales du travail et non comme un substitut à celles-ci. Il suggère que le Centre joue un rôle central dans la formation du personnel du BIT. La section sur les capacités institutionnelles traite de la capacité financière du Centre et des défis à relever. Deux pistes doivent être examinées. La première est la réorganisation des opérations du Centre en vue de réduire les coûts fixes, exercice qui est lié à la définition d'un plan de succession. Le deuxième volet est l'accroissement des revenus en renforçant le lien entre la formation et la coopération technique du BIT. Pour faciliter l'accès du Centre aux fonds de la coopération technique destinés à la formation et au renforcement des capacités des mandants, il faut également mettre au point une stratégie liée au Plan de développement visant au soutien du Centre en fonction de son utilité et de sa visibilité internationale. Il réaffirme la nécessité de continuer la discussion sur la mobilité et l'intégration du personnel et de travailler à un plan de succession. A propos du document CC68/1/Add.1, il invite la direction du Centre à tenir compte de ses commentaires et approuve le point pour décision au paragraphe 127. Lors des consultations sur le programme d'investissement 2007-2011, le groupe des travailleurs a demandé que les projets concernant la discrimination et la migration aient une structure différente et puissent compter avec un personnel lié à ces projets pour une période initiale de deux ans. Le groupe des travailleurs demande que des efforts soient entrepris dans le cadre de ce plan pour consulter les départements techniques concernés à Genève et examiner la possibilité d'avoir du personnel à Turin pour ces deux postes en utilisant des experts associés. Cette proposition permet de tisser des liens techniques et financiers entre Turin et ces départements techniques. Il propose de renforcer les programmes ACTRAV, ACT/EMP et Dialogue social à Turin en introduisant de nouvelles procédures de travail, de manière à ce que ces trois programmes puissent collaborer avec d'autres départements, comme le programme sur les PME, afin de concevoir des programmes de formation prenant en considération l'élément tripartite. Le Centre doit organiser des réunions de réflexion internes sur cette question et distribuer aux participants des cours du matériel de formation du BIT sur le tripartisme déjà existant comme les CD-ROM. Le tripartisme devrait être inclus dans les objectifs du cours. En ce qui concerne l'allocation financière nécessaire en vue d'appuyer cette proposition, il recommande que des ressources financières soient mises à la disposition d'ACTRAV, ACT/EMP-Turin et

Dialogue social en vue de développer des projets sur le tripartisme. Les indicateurs principaux de ce projet doivent être l'augmentation du nombre de partenaires sociaux dans les activités du Centre et la qualité de la formation fournie avec un plus grand nombre de programmes de formation et de projets basés sur le tripartisme et sur le dialogue social. Pour ce qui est de l'évaluation, les programmes techniques/régionaux doivent être responsables de la réalisation de leur propre évaluation assistés, si nécessaire, par des experts indépendants sur l'impact de leurs activités, en mettant l'accent sur le développement et la durabilité de réseaux professionnels liés à la capacité formative du Centre. En ce qui concerne Oracle, il est évident que la mise à jour après décembre est nécessaire. Il invite la direction du Centre à tenir compte des commentaires du groupe des travailleurs et approuve le point pour décision au paragraphe 50.

60. *Le représentant du gouvernement du Kenya* approuve les objectifs du Plan de développement et soutient également le programme d'investissement lié aux objectifs stratégiques de l'OIT. Il est indispensable de renforcer le contenu et le portefeuille des activités du Centre et de rénover les infrastructures. En dépit des contraintes financières, il suggère une plus grande implication des partenaires sociaux et des bureaux extérieurs de l'OIT qui doivent être utilisés pour évaluer les besoins de ceux-ci. Il mentionne que son pays a mis en œuvre un programme IPEC et remercie le gouvernement italien pour l'appui financier reçu en 2001-2005 grâce au fonds d'investissement. Il souligne que les méthodes traditionnelles de communication doivent être complémentaires des nouvelles technologies car de nombreux pays en développement ne sont pas aisément accessibles par Internet.
61. *Le représentant du gouvernement de l'Espagne* exprime sa satisfaction quant à la présentation du Plan de développement 2007-2011. Il met l'accent sur l'immigration qui montre à quel point le programme du Centre est d'actualité. La situation européenne actuelle est claire sur ce point. Un signal d'alarme a été tiré non pas pour l'immigration légale ou «décente» mais en raison du recrutement de travailleurs illégaux amplifié par une recherche sans limites de compétitivité. Le travail décent et la gestion du développement sont des thèmes majeurs pour les programmes du Centre et la solution passe par le développement des personnes. En outre, il mentionne les programmes nationaux de promotion du travail décent qui, par la création d'emplois, représentent une mesure efficace de lutte contre la pauvreté, cette dernière étant à l'origine de l'immigration illégale. Si les experts en développement préconisent l'amélioration des infrastructures et des politiques énergétiques, la création d'emplois est en fait le véritable moteur du développement, et la formation dispensée par le Centre de Turin est un aspect essentiel de la création d'emplois décents.
62. *La représentante du gouvernement de l'Allemagne* appuie le document et les points pour décision et note avec satisfaction le compte rendu de la discussion qui a eu lieu lors de la réunion du bureau du Conseil en août 2006, en particulier sur l'amélioration de l'intégration entre le Centre et le BIT. Le Centre doit jouer un rôle décisif dans la politique générale du BIT pour le renforcement des capacités et elle réitère ses remerciements à la Présidente d'avoir mentionné ce point à l'ouverture de la session. Elle appuie les mesures concrètes contenues dans le document CC68/6/c visant au renforcement du contenu et du fonds des programmes du Centre, tout en souhaitant davantage de transparence dans la présentation des coûts, leur ventilation et les montants précis de chaque projet. Enfin, sur l'application du logiciel pour les ressources humaines dont la première phase a été évaluée, elle s'interroge particulièrement sur le coût de la seconde phase.
63. *Le représentant du gouvernement du Brésil* félicite le Centre pour la présentation du Plan de développement, et notamment pour le processus de consultation approfondi. Il exprime le soutien de son gouvernement au processus actuel de réforme du système des Nations Unies. Il précise qu'il soutient les stratégies thématiques choisies, le programme IPEC, l'accord sur l'intégration du tripartisme, la parité. Il souligne tout particulièrement l'importance de la promotion de l'enseignement à distance.

64. *Le représentant du gouvernement de l'Italie* exprime l'accord du gouvernement italien sur le Plan de développement présenté. Il émet des suggestions sur les programmes relatifs à la gestion du développement et insiste sur l'importance de l'action sur le terrain. L'objectif doit être de dispenser une formation utile aux membres des pays en développement. Il rappelle que le Centre doit porter son attention sur les techniques d'évaluation des impacts sociaux des projets, notamment des projets d'investissement menés par les banques et institutions internationales et nationales de financement. Il insiste sur la nécessité de déterminer les investissements nécessaires, mais aussi d'orienter les projets d'assistance technique. Il souligne que la spécialisation du Centre dans ce domaine est un point très important en raison de la transversalité de ses activités.
65. *Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud* affirme que son gouvernement est favorable au Plan de développement. Il encourage le Centre à améliorer ses capacités de formation sur le long terme et se réjouit de l'attention portée aux besoins du continent africain. Il considère que le renforcement d'un partenariat stratégique avec l'Union africaine est essentiel, surtout en matière de développement des capacités régionales.
66. *M<sup>me</sup> Awassi-Atsimadja (membre employeur, Gabon)* partage les positions exprimées par le groupe des employeurs. Elle appelle à un renforcement des programmes consacrés au continent africain. Elle met en exergue la nécessité d'intéresser les formateurs aux réalités africaines afin de mieux prendre en compte le caractère multiple et complexe du continent.
67. *Le représentant du gouvernement d'El Salvador* exprime sa satisfaction sur le plan présenté et encourage les programmes multidisciplinaires sur l'immigration qui sont en cours de préparation. Il invite à un accroissement de la coopération entre le Centre et le BIT.
68. *La représentante du gouvernement de la France* soutient les orientations proposées dans le plan et dans le programme d'investissement. Elle appelle à une attention particulière sur les besoins de l'Afrique. Elle salue l'approche multidisciplinaire et intégrée des projets présentés sur les thèmes de la migration, de l'emploi et du tripartisme, de la responsabilité sociale des entreprises.
69. *Le Directeur* remercie les membres du Conseil pour la richesse des débats ainsi que pour leurs propositions, dont il sera tenu le plus grand compte. Il confirme que, dans le cadre de l'exploration de nouveaux partenariats, et en particulier avec le secteur privé, les relations avec les fondations sont prometteuses. Dans le domaine de la planification des besoins en ressources humaines, il rappelle que les modalités opérationnelles du Centre, organisation internationale dépendant de bailleurs de fonds publics dont les procédures financières sont parfois longues, rendent difficile une gestion prévisionnelle du personnel. En ce qui concerne les études prévues au programme d'investissement 2007-2011 en vue d'informatiser à terme la gestion des ressources humaines, il précise que, sur la base des résultats, le Centre sera à même de déterminer l'option envisagée: soit l'insertion au sein d'IRIS, soit le développement d'un système spécifique. Il assure également le Vice-président travailleur de la place primordiale des normes internationales du travail dans les programmes du Centre, qui ont pour principale référence les conventions de l'OIT, et de son approche tripartite. Il insiste sur la nécessité d'adapter les techniques et contenus de formation au contexte des bénéficiaires et de renforcer la capacité des institutions nationales et régionales de formation. Il réaffirme l'importance de la thématique des migrations qui fait l'objet de consultations avec l'Union européenne pour la réalisation de projets spécifiques. Les programmes pour l'emploi, et celui des jeunes en particulier, font l'objet d'une attention particulière. L'évaluation des activités, qui permet d'en mesurer l'impact, fait également l'objet d'une coopération avec le service spécialisé du BIT. Il informe le Conseil que les contacts avec le Département des ressources humaines du BIT se poursuivent pour l'implication du Centre dans la formation des fonctionnaires du siège.
70. *La Présidente* souligne que, dans le contexte de la réforme du système des Nations Unies, le Centre aura un rôle primordial à jouer pour la promotion de l'Agenda du travail décent dans les politiques de développement et dans le renforcement des capacités des différentes

agences ainsi que des mandants de contribuer aux objectifs du Millénaire pour le développement. Des programmes de formation des coordonnateurs résidents sont envisagés avec le PNUD. La Présidente invite le Conseil à prendre une décision sur le paragraphe 127 du document CC68/6/b, sur le paragraphe 50 du document CC68/6/c et à prendre note du document CC68/6/a.

71. *Le Conseil* approuve le paragraphe 127 du document CC68/6/b, le paragraphe 50 du document CC68/6/c et prend note du document CC68/6/a.

## VI. Questions de personnel (Septième question à l'ordre du jour)

72. *La Présidente*, selon l'usage, invite le Conseil à entendre la déclaration du représentant du Comité du Syndicat du personnel (la déclaration figure en appendice au présent document).
73. *Le Directeur* présente les documents relatifs aux questions de personnel. Le document CC68/7/a rend compte des amendements au Statut du personnel que le Directeur a approuvés au cours des douze derniers mois en vertu des pouvoirs qui lui ont été délégués. Le document CC68/7/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 2006.
74. *Le Conseil* approuve le paragraphe 8 du document CC68/7/b et prend note du document CC68/7/a.
75. *La Présidente* informe le Conseil du prochain départ, le 1<sup>er</sup> juillet 2007, de M. Eric Maertens, assistant exécutif du Directeur du Centre.
76. *Le Directeur* rappelle la carrière de M. Maertens au sein du BIT, qui a débuté en Amérique latine au CINTERFOR avant d'arriver au Centre où il a occupé diverses fonctions. Son action avec les services du siège ainsi que les relations avec les mandants et les bailleurs de fonds du Centre en ont fait un acteur central de la réforme du Centre engagé en 1990 par son prédécesseur, M. François Trémeaud. Au cours de ses quelques mois de collaboration avec M. Maertens, le Directeur a pu apprécier l'importance et la qualité de son réseau de contacts ainsi que sa capacité d'analyse et d'anticipation. En outre, il a pu mesurer son apport à la conception du Plan de développement. Sur un plan personnel, le Directeur met en exergue son dévouement et sa loyauté envers l'Organisation.
77. *M. Maertens* remercie le Directeur du Centre, le groupe gouvernemental, et en particulier le gouvernement de l'Italie, ainsi que les groupes des employeurs et des travailleurs pour le soutien continu qu'ils lui ont manifesté. Les fonctions qu'il a assumées au sein du BIT et du Centre n'auraient pu être accomplies sans l'appui de tout le personnel du CINTERFOR et du Centre et la constitution d'équipes soudées par un même idéal et une même passion. C'est en leur nom qu'il ressent la fierté du travail ainsi réalisé.
78. *Le Vice-président employeur, le Vice-président travailleur, les représentants gouvernementaux de la Belgique, des Etats-Unis, de l'Italie, du Nigéria (au nom du groupe africain) ainsi que M. Anand (représentant employeur de l'Inde)* prennent la parole pour saluer la qualité et l'ampleur du travail accompli et pour lui rendre personnellement hommage.
79. *La Présidente*, se joignant aux multiples messages de reconnaissance du Conseil, tient à son tour à rendre hommage à M. Maertens en rappelant que, ayant eu l'occasion de travailler avec lui pendant plusieurs années, elle peut aisément confirmer et partager les sentiments et les éloges exprimés par le Conseil du Centre.

## VII. Autres questions (Huitième question à l'ordre du jour)

80. *La Présidente* informe les membres du Conseil que le Centre souhaite tester la procédure de distribution électronique des documents préparatoires aux sessions du Conseil à partir de la prochaine tenue de celui-ci. Des questionnaires sont distribués à cet effet.
81. *Le Vice-président employeur* revient sur les souhaits exprimés lors de la session d'organiser deux conseils par an et propose, comme alternative, la tenue de deux sessions annuelles du bureau du Conseil du Centre, en plus de la session régulière du Conseil.
82. *La Présidente* prend note de cette proposition et fait remarquer qu'elle rejoint celle du groupe des travailleurs.
83. *Le représentant de l'Organisation internationale de la francophonie* se déclare impressionné par le travail accompli par le Centre et s'engage dès son retour à œuvrer pour maintenir et amplifier les relations de travail entre l'Organisation internationale de la francophonie et le Centre.
84. *La Présidente* remercie le représentant de l'Organisation internationale de la francophonie et reconnaît que cela sera pour le bénéfice mutuel du Centre et de cette organisation.
85. Selon la pratique habituelle, et compte tenu du délai très court imparti, *la Présidente* propose que le Conseil délègue à sa Présidente le soin d'approuver le projet de rapport.
86. *Le Conseil* approuve la proposition de la Présidente.

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

87. *La Présidente* propose que la 69<sup>e</sup> session du Conseil du Centre se tienne à Turin à une date déterminée par le bureau du Conseil précédant la 300<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du BIT qui se tiendra à Genève du 1<sup>er</sup> au 16 novembre 2007. La date exacte sera communiquée aux membres du bureau du Conseil en tenant compte des autres réunions au BIT.
88. *Le Conseil* approuve la proposition de la Présidente.
89. *La Présidente* clôt la 68<sup>e</sup> session du Conseil du Centre et remercie vivement les intervenants pour leurs contributions.

Genève, le 7 novembre 2006.

*Document soumis pour information.*

## Appendice

### **Déclaration du Président du Syndicat du personnel du Centre international de formation de l'OIT à Turin au Conseil du Centre (3 novembre 2006)**

Madame la Présidente, Membres du Conseil, Mesdames et Messieurs,

Le Comité du Syndicat du personnel éprouve le besoin de commencer par une brève considération sur le débat animé qui a eu lieu hier après-midi concernant les absences pour maladie. La moyenne des données relatives aux absences démontre que la tendance est à la baisse et est inférieure à la moyenne comparée par exemple au secteur public au Royaume-Uni (soit 9,5 jours par année pour le secteur public local et 9,1 jours pour le secteur public national). Nous profitons de l'occasion pour remercier M. Blondel pour son soutien au personnel du Centre.

Je suis ravi qu'il me soit donné l'occasion de m'adresser au Conseil du Centre au nom du Comité du Syndicat du personnel et d'attirer l'attention sur quelques points que le Syndicat considère comme essentiels pour le développement du Centre à court, moyen et long terme.

Nous constatons, avec une certaine inquiétude, que certains des récents changements survenus dans le système des Nations Unies compromettent gravement la gestion efficace, les conditions de travail décentes, le respect des droits et principes et la répartition des ressources. Le monde évolue, et les Nations Unies doivent faire de même. De notre point de vue, seul un dialogue constructif entre toutes les parties concernées, dont le personnel, permettra une évolution positive du système des Nations Unies. Nous nous engageons à entretenir un dialogue fructueux avec la direction de nos organisations pour garantir un meilleur fonctionnement de l'ensemble du système des Nations Unies.

Nous souhaiterions par ailleurs attirer votre attention sur quelques évolutions survenues au sein de notre institution. Un nouveau Directeur dirige le Centre depuis quelques mois. A nos yeux, celui-ci renvoie un message très positif et encourageant: un esprit de dialogue, d'ouverture et d'engagement, conjugué à une gestion du personnel vigoureuse et amicale. Autant de valeurs que nous apprécions grandement et que nous partageons.

Nous pensons cependant que les défis qui attendent le Centre appellent aussi un profond remaniement du mode de gestion: une nouvelle culture d'entreprise relevée d'une juste touche d'innovation, d'imagination et de prise de risques.

Le Syndicat a donc conçu et présenté au personnel et à la direction un programme de travail propice à un renforcement de l'efficacité, de la compétitivité, de l'engagement et du fonctionnement du Centre.

Ce programme de travail s'articule en quatre axes:

- parvenir à ce que le personnel participe davantage au développement du Centre et à l'amélioration de l'efficacité du Syndicat lui-même;
- concrétiser l'égalité des chances et concilier vie professionnelle et vie familiale;
- améliorer la qualité du lieu de travail (introduction de nouvelles méthodes de travail, ergonomie améliorée, et santé et sécurité au travail);
- établir de bonnes politiques de développement des ressources humaines, et veiller à la transparence et à la cohérence des règles internes.



Nous souhaitons que soient examinées trois grandes problématiques:

- La relation entre Turin et Genève. Le Centre joue un rôle important pour l'OIT et l'importance cruciale de l'affiliation du CIF-OIT au siège ne fait aucun doute. Mais, quand il s'agit d'intégration du personnel, les règles et procédures semblent être appliquées de manière subjective. Le personnel attend de longue date d'être «intégré» au reste de l'Organisation, mais ne voit rien venir. Nous encourageons vivement le Directeur du Centre à faire avancer ce dossier. Les personnels de Turin et Genève travaillent ensemble et doivent bénéficier des mêmes droits et obligations en termes de perspectives d'évolution de carrière et de statut.
- L'année dernière, nous avons insisté sur la nécessité de concrétiser une représentation féminine de 50 pour cent dans la catégorie professionnelle d'ici 2010. Cet objectif est loin d'être atteint. Le Centre doit veiller à un meilleur équilibre en termes culturels et linguistiques et sur le plan de la répartition hommes/femmes.
- Dernier point, mais non des moindres: nous pensons qu'il est nécessaire d'accorder une attention particulière à la stabilité et à l'employabilité du personnel du Centre, comme l'OIT le recommande à ses mandants. Aujourd'hui, le Centre éprouve des difficultés à maintenir l'emploi de personnes qui ont travaillé dur, pendant des années, pour concevoir, développer et mettre en œuvre des projets et initiatives fructueux. Nous pensons que ces problèmes d'insécurité d'emploi sont imputables à l'inadéquation des politiques de collecte de fonds. Nous sommes conscients que la direction s'efforce d'élaborer de nouvelles stratégies de collecte de fonds. Une nouvelle approche, plus dynamique, soutenue par un plus vaste éventail de bailleurs de fonds, permettrait d'améliorer la compétitivité du Centre et la sécurité d'emploi, composante essentielle du travail décent.

Ces trois problématiques constituent à nos yeux des priorités à traiter rapidement, et le Syndicat est prêt à apporter sa contribution.

Madame la Présidente, Membres du Conseil, Mesdames et Messieurs, vos remarques et suggestions, voire vos critiques, sont les bienvenues!

Je vous remercie de votre attention.