



ONZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Stratégie de l'OIT en matière
de ressources humaines: mise à jour****Table des matières**

	<i>Page</i>
A. Négociation collective	1
B. Classification	1
C. Différends liés à un harcèlement	2
D. Règlement des différends	2
E. Recrutement et gestion des effectifs	2
F. Evaluation de la progression.....	2
G. Programme de début de carrière des jeunes professionnels (YPCEP)	3
H. Réforme de la politique en matière de contrats	3
I. Initiatives pour mieux concilier travail et vie privée	3
J. Incidences financières	3

Annexes

I. Accord collectif sur les modalités d'établissement d'une structure de référence pour la classification des emplois	5
II. Accord collectif sur la prévention et le règlement des différends liés à un harcèlement	9
III. Introduction de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national (ou fonctionnaires des services organiques recrutés sur le plan national)	23
IV. Initiatives pour mieux concilier travail et vie privée.....	27

1. Ce document présenté à la commission fait état des progrès accomplis dans la mise en œuvre des principales réformes touchant les ressources humaines au sein du BIT. Outre qu'il constitue un rapport global sur l'état d'avancement des travaux, le présent document demande de manière spécifique à la commission de prendre note de la conclusion de deux nouveaux accords collectifs, d'approuver l'introduction au sein du Bureau d'une catégorie de fonctionnaires des services organiques recrutés sur le plan national et d'approuver les propositions relatives à un congé de paternité et aux saisies-arrêts sur salaires, annoncées dans le document [GB.279/PFA/12](#) présenté en novembre 2000.

A. Négociation collective

2. Depuis novembre 2000, le Comité de négociation paritaire (CNP) s'est réuni régulièrement et a conclu deux nouveaux accords collectifs, l'un «sur les modalités d'établissement d'une structure de référence pour la classification des emplois» et l'autre «sur la prévention et le règlement des différends liés à un harcèlement». Le texte intégral de ces accords figure dans les [annexes I et II](#).

B. Classification

3. Le Bureau est maintenant en mesure de commencer à mettre en place le dispositif antérieurement décrit au Conseil d'administration, qui fait l'objet de [l'annexe I](#). L'application intégrale des nouvelles dispositions se fera en deux étapes: premièrement, des mesures seront prises pour remplacer les descriptions de postes individuelles actuelles de tous les fonctionnaires par l'une ou l'autre des descriptions génériques qui forment la base du nouveau système de classification; deuxièmement, des mesures à plus long terme seront prises pour assurer le fonctionnement continu du nouveau système. Les discussions avec le Syndicat du personnel sont achevées en ce qui concerne le processus de remplacement des descriptions de postes et sont bien avancées en ce qui concerne le système continu. Le Département des ressources humaines mettra en place des mécanismes pour assurer la rigueur de la méthode de reclassification dans tout le Bureau.
4. La commission se souviendra que la réorganisation au 1^{er} janvier 2000 du siège à Genève a été accomplie en très peu de temps, en partie parce qu'il avait été décidé de suspendre la classification des nouveaux postes jusqu'à ce que les nouvelles procédures de classification soient en place. Il avait alors été convenu que tout nouveau grade associé à un emploi sensiblement modifié serait introduit avec un ajustement rétroactif du traitement au 1^{er} janvier 2000.
5. Les innovations apportées par les nouvelles procédures de classification n'affectent en rien les principes de classification du régime commun des Nations Unies. Les changements ont trait à la manière dont les décisions relatives à la classification sont prises et peuvent être réexaminées, qui fait à présent l'objet de circulaires internes publiées conformément à l'article 2.2 du Statut du personnel. Aucune modification du Statut du personnel n'est donc nécessaire à ce stade de l'établissement de la structure de référence. Toutefois, afin de tenir les engagements pris envers les membres du personnel qui ont été transférés à des emplois plus importants au 1^{er} janvier 2000, l'article 9.1 de l'accord collectif prévoit la promotion automatique du titulaire d'un poste dont il est constaté qu'il correspond à un grade plus élevé. En vertu de l'article 4.2 f) du Statut du personnel, le reclassement crée un poste vacant auquel les anciens titulaires ne sont pas nécessairement nommés, même si dans la pratique ils le sont habituellement. Le Bureau a donc besoin d'une dérogation à cet article pour permettre la sélection automatique des titulaires en vue de pourvoir les postes reclassés. Cette dérogation serait limitée au présent exercice de classification.

C. Différends liés à un harcèlement

6. L'architecture de la procédure de règlement des différends liés à un harcèlement («la nouvelle procédure») suit étroitement celle de la procédure de règlement des différends, mais certaines modifications devront être apportées au Statut du personnel approuvé par le Conseil d'administration en novembre dernier.
7. Il y a trois grandes différences entre la nouvelle procédure et la procédure de règlement des différends. Premièrement, lorsqu'un fonctionnaire allègue un harcèlement, il n'est pas obligé d'engager la nouvelle procédure en sollicitant un entretien avec l'un des supérieurs hiérarchiques concernés (comme dans le cas de la procédure de règlement des différends), pour la bonne raison que le supérieur hiérarchique peut être le harceleur présumé, ou encore que l'affaire peut être très délicate et nécessiter la communication d'informations sur l'intimité ou la personne des intéressés dont le moins de personnes possible devraient avoir connaissance.
8. Deuxièmement, la nouvelle procédure assigne un rôle différent au médiateur en ce sens que ce dernier peut être saisi directement d'une plainte pour harcèlement afin de la traiter de façon relativement informelle, évitant ainsi, chaque fois que possible, une deuxième «audition» devant le groupe mixte.
9. Troisièmement, les membres du personnel ont six mois pour porter plainte, contre soixante jours ouvrables dans le cadre de la procédure de règlement des différends.
10. Comme il est urgent que le Bureau mette en place un dispositif acceptable pour le règlement des différends liés à un harcèlement, il est proposé que le Conseil d'administration habilite le Directeur général à effectuer ces changements à titre provisoire et que le Statut du personnel soit soumis pour approbation formelle au Conseil d'administration en novembre 2001.

D. Règlement des différends

11. Des actions sont en cours pour mettre en œuvre la nouvelle procédure de règlement des différends. Des conciliateurs ont été désignés et leur formation est en cours. Les entretiens avec les personnes extérieures susceptibles de présider le groupe mixte sont sur le point de se terminer et les démarches entreprises pour trouver un médiateur se poursuivent, l'objectif étant de disposer du plus grand nombre possible de candidats potentiels. Les réunions d'information à Genève et sur le terrain seront achevées avant la tenue du Conseil d'administration en novembre 2001.

E. Recrutement et gestion des effectifs

12. Les nouvelles procédures de recrutement et de gestion des effectifs sont mises en œuvre progressivement et seront pleinement opérationnelles à la fin du premier semestre. Les évaluateurs pour la catégorie des services organiques et la catégorie des services généraux ont été désignés et formés et les premiers centres d'évaluation directe pour les candidats internes ont été mis en place avec succès.

F. Evaluation de la progression

13. Compte tenu du rang de priorité accordé à la nécessité d'aboutir à un accord sur les questions de classification des emplois et de harcèlement, l'accord sur l'évaluation de la

progression n'avait pas été conclu au moment où le présent document a été établi. Le CNP devrait se réunir à nouveau avant la session du Conseil d'administration et un rapport oral sera présenté sur l'état d'avancement des travaux en la matière.

G. Programme de début de carrière des jeunes professionnels (YPCEP)

14. Dix participants au programme YPCEP ont pris leurs fonctions au BIT et travaillent actuellement à Genève. Le premier programme officiel de formation aura lieu en avril 2001. Des dispositions visant à la poursuite du programme au cours de la prochaine période biennale sont actuellement prises et les procédures de recrutement sont déjà bien avancées.

H. Réforme de la politique en matière de contrats

15. Les mesures visant à éliminer le recours à long terme aux contrats de courte durée continuent d'être mises en œuvre avec un certain succès, notamment dans le cadre de placements à durée déterminée. Ces placements ont, certes, eu des conséquences négatives à court terme sur les statistiques résultant des lignes directrices en matière de nationalité qui sont communiquées à la commission à la présente session.

16. Un document proposant d'introduire au BIT une nouvelle catégorie, celle des fonctionnaires de la catégorie des services organiques recrutés sur le plan national, figure à l'annexe III, aux fins de décision.

17. L'élaboration de propositions visant à procéder à de nouvelles réformes en matière de contrats se poursuit. Le Bureau cherche un accord avec le Comité du Syndicat du personnel, afin de réduire le nombre de catégories de contrats à trois et d'introduire la notion de contrat de durée indéfinie, comportant des dispositions appropriées en matière de préavis; ces contrats sont courants en dehors du système des Nations Unies et d'autres organisations du système y ont actuellement recours.

I. Initiatives pour mieux concilier travail et vie privée

18. L'annexe IV contient des propositions détaillées concernant la mise en œuvre d'une politique limitée de congé de paternité et des procédures destinées à faciliter les saisies-arrêts sur salaires dans certaines circonstances.

J. Incidences financières

19. L'introduction du droit statutaire à un congé de paternité, de même que l'introduction de la catégorie des fonctionnaires des services organiques recrutés sur le plan national, n'auront pas d'incidence sur les coûts.

20. *La commission souhaitera sans doute recommander au Conseil d'administration:*

a) *de prendre note de l'état d'avancement de la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines;*

- b) *de prendre note de l'Accord collectif sur les modalités d'établissement d'une structure de référence pour la classification des emplois (annexe I) et d'approuver, à titre exceptionnel, toute dérogation à l'article 4.2 f) du Statut du personnel qui s'avérerait nécessaire, à l'effet exclusivement de tenir l'engagement du Bureau évoqué au paragraphe 5 ci-dessus;*
- c) *de prendre note de l'Accord collectif sur la prévention et le règlement des différends liés à un harcèlement (annexe II), et d'autoriser le Directeur général à adopter provisoirement les amendements nécessaires au Statut du personnel en attendant qu'ils soient soumis pour approbation au Conseil d'administration à sa 282^e session (novembre 2001); les articles pertinents du Statut du personnel seront révisés par le Conseil d'administration à sa session de mars 2003;*
- d) *d'approuver la proposition qui figure dans l'annexe III visant à introduire au BIT la catégorie des fonctionnaires des services organiques recrutés sur le plan national, compte tenu du fait que, si le Conseil d'administration prend cette décision, le Directeur général modifiera le Statut du personnel (en mentionnant, à l'article 0.2, la nouvelle catégorie) en vertu des pouvoirs qui lui ont été conférés par le Conseil d'administration à sa 192^e session (février-mars 1974) et adoptera les articles connexes, et il fera rapport à ce sujet au Conseil d'administration à sa 282^e session (novembre 2001);*
- e) *d'approuver les propositions qui figurent dans l'annexe IV visant:*
 - i) *à introduire un droit statutaire à un congé de paternité pour la naissance d'un enfant ou l'adoption d'un enfant d'âge préscolaire par un fonctionnaire;*
 - ii) *à autoriser le Bureau à prendre des mesures pour rendre effectives les obligations de soutien de famille par des déductions salariales lorsqu'un fonctionnaire ne se conforme pas à une décision judiciaire, compte tenu du fait que, si le Conseil d'administration prend cette décision, le Directeur général modifiera le Statut du personnel en vertu des pouvoirs qui lui ont été conférés par le Conseil d'administration à sa 192^e session (février-mars 1974) et fera rapport à ce sujet au Conseil d'administration à sa 282^e session (novembre 2001).*
- f) *de réaffirmer la primauté du régime commun des Nations Unies pour ce qui est de la définition des conditions d'emploi des fonctionnaires du BIT.*

Genève, le 16 mars 2001.

Point appelant une décision: paragraphe 20.

Annexe I

Accord collectif sur les modalités d'établissement d'une structure de référence pour la classification des emplois

entre

**le Bureau international du Travail
(ci-après «le Bureau»)**

et

**le Syndicat du personnel du BIT
(ci-après «le Syndicat»)**

Préambule

L'objet du présent accord est d'établir une structure de référence pour la classification des emplois fondée sur les principes de l'impartialité et de l'équité et visant à assurer cohérence, rapidité, efficacité, objectivité et transparence, d'une manière compatible avec les accords collectifs existants.

L'établissement d'une structure de référence fait partie intégrante de l'approche de l'organisation des carrières qui est appliquée dans tout le BIT et suppose la mise au point ultérieure d'une procédure de classification des emplois.

Le Bureau et le Syndicat, ci-après «les Parties», reconnaissent que des descriptions de postes génériques ont été préparées en 2000 sous la direction du groupe de travail mixte sur la classification relevant du Comité de négociation paritaire.

Les Parties reconnaissent que le présent accord représente un progrès par rapport aux structures et procédures existantes. Sauf stipulation contraire, tous les droits des membres du personnel sont préservés.

Article 1

Description générale du processus de classification des emplois dans la nouvelle structure

- 1.1. Les Parties conviennent que le processus de classification des emplois dans la nouvelle structure comportera les trois étapes suivantes:

Première étape: classification initiale

Deuxième étape: examen de la classification initiale

Troisième étape: réexamen de la classification.

- 1.2. Lorsque la classification initiale est jugée acceptable par le membre du personnel concerné, les étapes suivantes (examen et réexamen) n'ont pas lieu.
- 1.3. La classification initiale peut faire l'objet d'un examen si le membre du personnel concerné en fait la demande. De même, cet examen peut être suivi d'un réexamen indépendant conduit par le groupe d'examen indépendant (institué en vertu de l'article 7 ci-dessous) si le membre du personnel concerné en fait la demande. Enfin, la classification, telle que déterminée par le groupe d'examen, peut faire l'objet d'un recours devant le groupe mixte.

Article 2

Calendrier du processus de classification des emplois

Première étape:	Classification initiale	avant le 17 avril 2001
	Demande d'examen de la classification initiale	avant le 15 mai 2001
Deuxième étape:	Examen de la classification initiale	avant le 16 juillet 2001
	Demande de réexamen	avant le 15 août 2001
Troisième étape:	Réexamen par le groupe d'examen indépendant	avant le 1 ^{er} octobre 2001
	Deuxième réexamen par le groupe d'examen indépendant, si nécessaire	avant le 31 octobre 2001

Article 3

Modalités de la classification initiale

- 3.1. Les descriptions de postes génériques provisoires, annexées au présent accord, seront mises à la disposition de tous les membres du personnel et affichées sur le réseau Intranet du BIT le 28 février 2001 au plus tard.
- 3.2. Tout changement apporté à ces descriptions de postes génériques provisoires doit faire l'objet d'un accord entre les Parties.
- 3.3. Le 17 avril 2001 au plus tard, tous les membres du personnel seront informés par écrit de la description de poste générique correspondant à leur emploi et du grade affecté à ce poste.

Article 4

Demande d'examen de la classification initiale

- 4.1. Tout membre du personnel qui n'est pas d'accord avec la classification initiale peut adresser par écrit, avant le 15 mai 2001, une demande d'examen au directeur principal. Il devra indiquer la description de poste générique et/ou le grade qui, selon lui, correspondent le mieux à son emploi.

Article 5

Examen de la classification initiale

- 5.1. Le directeur principal examine la classification initiale chaque fois qu'un membre du personnel en fait la demande. Cet examen aura lieu dans les délais les plus brefs et le membre du personnel concerné recevra une réponse écrite motivée le 16 juillet 2001 au plus tard.
- 5.2. En l'absence de réponse à cette date, le membre du personnel pourra saisir sans délai le groupe d'examen indépendant.

Article 6

Demande de réexamen

- 6.1. Si le directeur principal donne une réponse avec laquelle le membre du personnel concerné n'est pas d'accord, celui-ci peut demander un réexamen par le groupe d'examen indépendant. Cette demande devra être adressée par écrit, avant le 15 août 2001, au Département du développement des ressources humaines.

Article 7

Réexamen par le groupe d'examen indépendant

- 7.1. Les Parties conviennent de nommer un groupe d'examen indépendant pour procéder au réexamen visé à l'article 6 et prendre une décision en la matière.
- 7.2. Les Parties conviennent de désigner conjointement 14 membres du personnel qui formeront le groupe d'examen indépendant. Celui-ci fonctionnera par équipes composées de deux membres du personnel qui procéderont ensemble au réexamen et prendront une décision motivée pour chaque demande. La décision de l'équipe d'examen doit être unanime.
- 7.3. Si les deux membres de l'équipe ne peuvent parvenir à un accord ou s'ils ne parviennent pas à prendre une décision dans le délai imparti, la demande de réexamen est transférée à une deuxième équipe d'examen composée de trois membres. Si la deuxième équipe d'examen ne parvient pas à prendre une décision à l'unanimité, elle procède à un vote à la majorité.

Article 8

Recours auprès du groupe mixte

- 8.1. Si la décision de l'équipe d'examen n'est pas prise dans le délai imparti ou si cette décision est contestée pour vice de procédure ou pour traitement inéquitable, le membre du personnel ou le Bureau peut saisir le groupe mixte créé en vertu de l'Accord collectif sur une procédure de règlement des différends daté du 13 septembre 2000.
- 8.2. Le membre du personnel et le Bureau disposent de trente jours ouvrables à compter de la date de réception de la décision de la deuxième équipe d'examen ou de la date à laquelle cette décision devait être rendue pour saisir le groupe mixte. Les dispositions de l'Accord collectif sur une procédure de règlement des différends concernant le règlement des différends par la procédure d'arbitrage sont alors applicables.

Article 9

Dispositions générales

- 9.1. Les Parties conviennent que, lorsque le grade affecté à un emploi à la suite du processus de classification est supérieur au grade détenu par le membre du personnel, le grade plus élevé sera appliqué rétroactivement au 1^{er} janvier 2000 ou, dans le cas d'un changement de fonctions depuis le 1^{er} janvier 2000, à la date de prise des nouvelles fonctions.
- 9.2. Les membres du personnel qui estiment que le grade supérieur devrait être appliqué à une date antérieure au 1^{er} janvier 2000 peuvent invoquer l'Accord collectif sur une procédure de règlement des différends daté du 13 septembre 2000 pour traiter cette question, nonobstant l'article 4.3 de cet accord.
- 9.3. Les Parties conviennent de désigner les 14 fonctionnaires qui formeront le groupe d'examen indépendant et de définir le mandat de ce groupe le 30 avril 2001 au plus tard.

- 9.4. Le Bureau dispensera une formation aux membres du groupe d'examen indépendant de façon à ce que ce groupe puisse commencer à travailler le 15 août 2001.
- 9.5. Tout au long du processus, le conseiller en matière de classification pourra fournir des avis techniques, mais il ne participera ni au premier examen, ni au réexamen, ni à la décision concernant la classification.
- 9.6. Le présent accord est applicable à tous les fonctionnaires de la catégorie des services organiques ainsi qu'à tous les agents des services généraux au siège. L'établissement d'une structure de classification pour le personnel recruté localement dans les bureaux extérieurs sera examiné par les Parties à une date ultérieure.
- 9.7. Les Parties conviennent de conclure un accord collectif sur une procédure de classification des emplois le 30 juin 2001 au plus tard.

Article 10

Clause finale

- 10.1. Le présent accord prendra effet à la date de sa signature.
- 10.2. Les dispositions du présent accord ne peuvent être suspendues, modifiées, annulées ou changées qu'au moyen d'un accord écrit signé par les Parties. Les Parties peuvent renégocier toute partie du présent accord.
- 10.3. En cas de divergence d'opinion sur l'interprétation ou sur l'application du présent accord, la question sera soumise au groupe d'étude, conformément à l'article 7 de l'Accord de reconnaissance et de procédure signé par les Parties le 27 mars 2000.
- 10.4. Le Bureau soumettra à la session de novembre 2001 du Conseil d'administration tout amendement au Statut du personnel ou aux autres textes applicables qui s'avérerait nécessaire pour donner effet au présent accord, en préservant les autres droits fondamentaux des membres du personnel au sens du préambule du présent accord. En cas de doute entre les dispositions du présent accord et un article applicable du Statut du personnel, l'interprétation la plus favorable au(x) membre(s) du personnel intéressé(s) prévaut.

SIGNÉ à Genève, le quatorze mars 2001, en deux exemplaires, rédigés en anglais, par les représentants des Parties dûment autorisés à cet effet.

Alan Wild,
Directeur,
Département du développement
des ressources humaines,
Bureau international du Travail.

David Dror,
Président,
Syndicat du personnel,
Bureau international du Travail.

Annexe II

Accord collectif sur la prévention et le règlement des différends liés à un harcèlement

entre

**le Bureau international du Travail
(ci-après «le Bureau»)
et**

**le Syndicat du personnel du BIT
(ci-après «le Syndicat»)**

Préambule

Le présent accord collectif a pour objet de définir une approche progressiste, fondée sur un partenariat entre le Bureau et le Syndicat (ci-après «les Parties»), de la prévention et du règlement rapide des différends concernant toutes les formes de harcèlement (en particulier le harcèlement psychologique ou moral et le harcèlement sexuel), dans le respect des droits de la défense, des règles de procédure et des principes élémentaires de la justice, en tenant compte des normes internationales du travail applicables et de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Le présent accord a été conclu conformément à l'Accord de reconnaissance et de procédure daté du 27 mars 2000 et à l'Accord collectif sur une procédure de règlement des différends daté du 13 septembre 2000.

Les Parties reconnaissent que le présent accord représente une amélioration par rapport aux structures et procédures actuelles de prévention et de recours. Sauf stipulation contraire, tous les droits des membres du personnel et des autres personnes protégées par le présent accord sont préservés.

Article 1

Principes directeurs

- 1.1 Toute personne a le droit d'être traitée avec courtoisie, respect et dignité. Eu égard à ce droit, le Bureau convient que des mesures doivent être prises pour garantir à tous les membres du personnel l'égalité de chances et de traitement. Les Parties reconnaissent que le harcèlement sous toutes ses formes est non seulement contraire à un traitement équitable, mais constitue également une faute grave qui ne saurait être tolérée. En conséquence, les Parties sont déterminées à assurer un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement.
- 1.2 Un comportement de ce type porte atteinte à la santé et au bien-être psychiques ou physiques des individus. Il porte également préjudice aux objectifs et aux travaux de l'OIT et nuit à la réputation de l'Organisation. En conséquence, les Parties s'accordent à reconnaître que quiconque estime avoir été exposé à un harcèlement devrait avoir droit à réparation.
- 1.3 Le Bureau garantit le droit d'invoquer les procédures prévues dans le présent accord sans crainte de faire l'objet de mesures d'intimidation, d'une victimisation, d'une discrimination ou d'un traitement injuste. Cette protection s'étend de la même manière à toutes les personnes qui

formulent une plainte et à celles qui fournissent des informations concernant cette plainte ou qui contribuent à un autre titre au déroulement d'une procédure visée par le présent accord.

- 1.4 Les Parties conviennent que toutes les personnes protégées par le présent accord qui ont été ou sont victimes d'un harcèlement de la part d'une personne ne faisant pas partie du personnel ont le droit d'emblée de refuser de travailler avec cette personne, sans crainte d'être défavorisées ou de subir une victimisation ou des représailles.
- 1.5 Les Parties conviennent que toute violation des droits définis dans le présent accord est justiciable de mesures disciplinaires et autres mesures appropriées.
- 1.6 Les Parties conviennent d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies – centrées notamment sur l'information, l'éducation, la formation, la surveillance et l'évaluation – dans le dessein d'une part de prévenir le harcèlement et d'autre part d'influer sur l'attitude et le comportement des personnes liées à l'Organisation, conformément à l'esprit et à la lettre du présent accord. Les directeurs et le personnel seront formés au mode d'application pratique du présent accord.
- 1.7 Les Parties insistent sur le fait que tous les membres du personnel ont le devoir de se conformer aux dispositions relatives au harcèlement qui figurent dans le présent accord. Les Parties ne ménageront aucun effort pour obtenir de tous les membres du personnel et des autres personnes protégées qu'ils coopèrent à la mise en œuvre et à l'application pratique du présent accord.
- 1.8 Les principes d'une bonne justice s'appliqueront au règlement des différends liés à un harcèlement.
- 1.9 Le Bureau reconnaît qu'il est tenu de divulguer les documents et éléments d'information relatifs à un litige concernant un cas de harcèlement.
- 1.10 Les Parties reconnaissent qu'elles sont tenues au respect de la vie privée et de la confidentialité pendant le déroulement d'une procédure visée par le présent accord. Toutes les informations relatives à une plainte pour harcèlement seront traitées de façon à protéger la vie privée de toutes les personnes en cause.
- 1.11 Le Bureau reconnaît que le Syndicat du personnel a pour rôle de représenter toute personne protégée qui lui en ferait la demande pour toute question relevant du présent accord.
- 1.12 Les Parties soulignent qu'il importe que toutes les personnes protégées en poste dans les bureaux extérieurs aient pleinement accès à l'ensemble des moyens offerts par cette procédure. Pour faciliter cet accès, il y a lieu, dans la mesure du possible, de tirer meilleur parti des techniques de l'information en recourant notamment aux vidéoconférences. Pour faciliter et améliorer leur participation à la procédure, les personnes protégées en poste dans ces bureaux peuvent autoriser tout représentant habilité par le présent accord à agir en leur nom.
- 1.13 Les Parties conviennent que l'assistance et l'appui nécessaires seront fournis afin que, lorsque les circonstances le permettent, une allégation de harcèlement puisse faire l'objet d'un règlement à l'amiable entre les personnes directement concernées.
- 1.14 Les Parties reconnaissent que, en l'absence d'un règlement à l'amiable entre les parties directement concernées, les procédures exposées dans le présent accord seront suivies afin que le problème soit traité avec doigté, de façon équitable, au moment opportun et dans le respect de la confidentialité.
- 1.15 Le Bureau fournira l'assistance nécessaire, sous forme notamment de conseils, aux parties à un litige concernant un cas de harcèlement.
- 1.16 Les Parties reconnaissent la nécessité de prévoir plusieurs autres procédures de règlement des différends afin de traiter comme il convient les types de litiges très variés qui peuvent être liés à un harcèlement.

- 1.17 Les Parties conviennent d'adopter des mesures spécifiques pour le traitement des actions collectives.

Article 2

Définitions

Aux fins du présent accord:

- 2.1 L'expression «personne protégée» désigne une personne qui jouit de la protection du présent accord; elle vise en particulier:
- a) les membres du personnel;
 - b) les collaborateurs extérieurs;
 - c) les travailleurs au bénéfice d'un contrat journalier;
 - d) les stagiaires (rémunérés ou non);
 - e) les personnes en détachement auprès du Bureau;
 - f) les membres du personnel en congé spécial;
 - g) le personnel de projet recruté sur le plan national;
 - h) les autres personnes dont le travail est contrôlé par le Bureau;
 - i) toute personne qui, entrant dans l'une des catégories a) à h) ci-dessus, affirme que sa relation avec le Bureau a pris fin (du fait de sa démission, de son renvoi ou autrement) en raison d'un harcèlement, et qui invoque cette procédure dans les six mois suivant la date à laquelle la relation de travail a pris fin;
 - j) toute autre personne, selon qu'en conviennent les Parties.
- 2.2 L'expression «membre du personnel» désigne toute personne ayant une relation d'emploi rémunéré avec le Bureau, telle que définie dans l'Accord collectif sur une procédure de règlement des différends (article 2.1).
- 2.3 Le terme «plaignant» désigne une personne protégée qui a formulé une plainte en vertu du présent accord.
- 2.4 L'expression «partie mise en cause» désigne toute personne dont il est présumé ou estimé qu'elle a harcelé un ou des plaignant(s).
- 2.5 Le terme «participants» à la procédure devant le groupe mixte désigne le(s) plaignant(s), la (les) partie(s) mise(s) en cause et le Bureau.
- 2.6 L'expression «représentant du Syndicat» désigne les membres du Comité du Syndicat, les responsables accrédités du Syndicat, les délégués de service ou tout autre membre du personnel désigné par le Syndicat pour le représenter.
- 2.7 Le terme «jours» désigne les jours ouvrés.
- 2.8 L'expression «différend lié à un harcèlement» désigne tout cas de harcèlement d'une personne protégée ou allégation de harcèlement formulée par une personne protégée.
- 2.9 Le terme «harcèlement» englobe tout acte, conduite, déclaration ou demande importune s'adressant à une personne protégée et pouvant logiquement, compte tenu des circonstances, être considéré comme un comportement harcelant de nature discriminatoire, choquante, humiliante, intimidante ou

violente ou comme une intrusion dans la vie privée de la personne. Il inclut, sans que cela soit limitatif, les faits suivants, qui peuvent se produire isolément, simultanément ou successivement:

- a) harcèlement psychologique ou moral: agressions répétées ou persistantes – verbales, psychologiques ou physiques – commises par une ou plusieurs personnes sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, qui ont pour effet d'humilier, de rabaisser, d'offenser, d'intimider ou de pénaliser une personne protégée. Le harcèlement psychologique ou moral peut comprendre:
 - i) des mesures visant à exclure une personne protégée des activités professionnelles ou à l'isoler;
 - ii) des attaques négatives persistantes, gratuites ou lancées sans y être légitimement fondé, contre la personne ou le comportement professionnel d'une personne protégée;
 - iii) la mise à mal de la réputation personnelle ou professionnelle d'une personne protégée en propageant des rumeurs, en faisant des commérages ou en ridiculisant cette personne;
 - iv) le fait d'abuser d'une position de pouvoir pour miner constamment le travail d'une personne protégée ou pour fixer des objectifs assortis de délais déraisonnables ou impossibles à tenir ou de tâches irréalisables;
 - v) la surveillance déraisonnable ou injustifiée du comportement professionnel d'une personne protégée;
 - vi) le refus déraisonnable ou injustifié d'accorder un congé ou une formation.
- b) harcèlement sexuel: toute conduite non désirée ou importune de nature sexuelle, sur un lieu de travail ou en relation avec le travail, qui fait qu'une personne protégée se sent humiliée, intimidée, pénalisée ou offensée. Le malaise engendré par l'acte ou la série d'actes peut être intentionnel ou non. Le harcèlement sexuel peut être un comportement sexuel coercitif adopté pour contrôler, influencer ou affecter le travail, la carrière ou le statut d'une personne protégée. Il peut aussi avoir cours lorsqu'une ou plusieurs personnes adoptent envers une personne protégée, quel que soit son niveau, un comportement injurieux ou humiliant fondé sur le sexe ou la sexualité de cette personne, même si cela n'a apparemment pas d'impact sur la carrière ou l'emploi de la personne protégée en cause. Le harcèlement sexuel peut prendre de nombreuses formes, et notamment:
 - i) un contact physique délibéré et non sollicité ou une proximité physique indue;
 - ii) des remarques ou des gestes à connotation sexuelle répétés à propos du corps, de l'apparence ou du style de vie d'une personne protégée;
 - iii) des appels téléphoniques, des lettres ou des messages électroniques choquants;
 - iv) un harcèlement avec menaces;
 - v) le fait de montrer ou d'afficher des figures, bandes dessinées, dessins, photographies ou images d'Internet sexuellement explicites;
 - vi) des questions ou insinuations concernant la vie privée d'une personne protégée;
 - vii) des invitations continuelles à des activités sociales après que la personne protégée a signifié qu'elles étaient importunes;
 - viii) des plaisanteries ou des propositions sexuellement explicites.

2.10 L'interdiction du harcèlement sexuel vise le comportement sur le lieu de travail ou lors de manifestations sociales liées au travail, durant un voyage ou une mission effectué en relation avec

le travail ou au cours d'un travail effectué sur le terrain dans le cadre de projets auxquels l'OIT participe.

- 2.11 Le terme «conciliation» désigne une procédure dans le cadre de laquelle un conciliateur incite les parties à résoudre par elles-mêmes leur différend en recherchant une solution mutuellement acceptable.
- 2.12 Le terme «conciliateur» désigne une personne nommée pour faciliter le règlement des différends conformément au présent accord et à l'article 23.1 de l'Accord collectif sur une procédure de règlement des différends daté du 13 septembre 2000.
- 2.13 L'expression «supérieur hiérarchique concerné» désigne le supérieur hiérarchique immédiat de la personne protégée ou tout supérieur dudit responsable.
- 2.14 L'expression «directeur principal» désigne le Directeur général ou le directeur exécutif concerné, le directeur régional ou tout autre directeur d'un niveau hiérarchique équivalent, placé sous l'autorité directe du Directeur général.
- 2.15 L'expression «action collective» désigne une action introduite par deux ou plusieurs personnes protégées portant sur le même grief ou sur un grief très similaire. Toute décision prononcée à l'issue d'une action collective sera opposable dans tous les cas similaires.

Article 3

Prévention

- 3.1 Un exemplaire du présent accord et des amendements connexes au Statut du personnel ainsi que de tout autre texte applicable sera fourni à chaque personne protégée. Les Parties veilleront à ce que toutes les personnes concernées soient informées de l'existence du présent accord et prépareront, à l'intention des personnes protégées, un guide sur les effets du présent accord et sur le fonctionnement de la procédure de règlement des différends liés à un harcèlement.
- 3.2 La prévention du harcèlement sexuel, du harcèlement psychologique ou moral et de toute autre forme de harcèlement fera l'objet d'une formation approfondie, périodique et suivie de toutes les personnes protégées.
- 3.3 Le Bureau dispensera un enseignement et une formation aux directeurs concernant la prévention du harcèlement en général et la mise en application du présent accord en particulier.
- 3.4 Des réunions d'information sur le présent accord seront organisées à l'intention de toutes les nouvelles personnes protégées dans le cadre de l'accueil et de la mise au courant des nouveaux fonctionnaires, ainsi que des autres personnes protégées.
- 3.5 Dans les trente jours suivant la signature du présent accord, le Bureau communiquera à toutes les personnes protégées une déclaration de principes sur la prévention et le règlement des différends liés à un harcèlement reflétant les principes directeurs énoncés dans l'article 1 ci-dessus. Cette déclaration de principes sera également communiquée à toutes les personnes protégées lors de l'accueil et de la mise au courant des nouveaux fonctionnaires et dans le cadre de l'enseignement et de la formation évoqués dans les paragraphes qui précèdent.
- 3.6 Le Bureau affichera sur le réseau Intranet du BIT et tiendra à jour des pages contenant des informations sur la prévention et le règlement des différends liés à un harcèlement et sur l'application du présent accord.
- 3.7 Le Bureau tiendra à disposition et à jour des sources d'information plus complètes et détaillées sur la prévention et le règlement des différends liés à un harcèlement à l'intention des personnes protégées en quête de telles informations.
- 3.8 Afin de surveiller et d'évaluer la mise en œuvre du présent accord, les Parties mèneront des enquêtes et effectueront des contrôles anonymes en consultation avec le médiateur et avec les

autres personnes appropriées. Ces enquêtes permettront d'évaluer la nature et la fréquence des actes de harcèlement commis dans le cadre d'un travail au BIT. Les informations et les données recueillies seront publiées par les Parties.

Article 4

Dispositions générales

Divulgence d'informations/respect de la vie privée et de la confidentialité

- 4.1 Lorsqu'une personne protégée introduit une plainte pour harcèlement en se prévalant des moyens de recours prévus dans le présent accord, elle est en droit, au même titre que la partie mise en cause, d'avoir communication de l'ensemble des pièces pouvant avoir une incidence sur l'issue de la procédure, étant entendu que:
- a) «l'ensemble des pièces pouvant avoir une incidence sur l'issue de la procédure» désigne la totalité des documents ou éléments d'information détenus ou produits par le Bureau et par les personnes directement concernées par le différend lié au harcèlement;
 - b) si, dans le cadre d'un différend lié à un harcèlement, le Bureau, le plaignant ou la partie mise en cause souhaite ne pas communiquer des documents ou des éléments d'information pertinents à l'une des autres parties, celle-ci sollicite immédiatement l'avis du médiateur aux fins de savoir si lesdits documents ou éléments d'information doivent être divulgués. Le médiateur lui communique d'urgence sa recommandation dans un délai maximal de dix jours à compter de la date de la demande d'avis. Dans les dix jours suivant la réception de la recommandation du médiateur, la partie concernée informe par écrit les autres parties de la teneur de cette recommandation et de sa propre décision motivée.

Règlement à l'amiable de différends liés à un harcèlement

- 4.2 Si un différend lié à un harcèlement est réglé à l'amiable, le Bureau ne conserve aucun enregistrement de la procédure.

Suspension de l'application des décisions

- 4.3 Toute personne protégée peut se prévaloir, aux termes du présent accord, des dispositions relatives à la suspension de l'application des décisions énoncées à l'article 3, paragraphes 2 à 7, de l'Accord collectif sur une procédure de règlement des différends daté du 13 septembre 2000.

Action collective

- 4.4 Toute personne protégée peut se prévaloir, aux termes du présent accord, des dispositions concernant les actions collectives énoncées à l'article 3, paragraphe 13, de l'Accord collectif sur une procédure de règlement des différends daté du 13 septembre 2000.

Délais

- 4.5 En cas de non-respect des délais de réponse impartis, la partie ayant introduit une plainte pour harcèlement est en droit d'engager la phase suivante de la procédure.

Article 5

Règlement à l'amiable de différends liés à un harcèlement

- 5.1 La personne protégée estimant qu'elle a été ou qu'elle est harcelée est encouragée en un premier temps à tenter de résoudre le différend directement et à l'amiable avec la ou les personnes concernées. Elle peut obtenir informations et conseils auprès des personnes suivantes:

- a) son supérieur hiérarchique;
 - b) un conciliateur;
 - c) le bureau du médiateur;
 - d) un représentant du Syndicat; et/ou
 - e) un responsable du Département du développement des ressources humaines.
- 5.2 L'une des personnes susvisées, ou toute autre personne protégée, peut accompagner le plaignant pour s'entretenir avec la partie mise en cause et peut, si le plaignant le souhaite, tenter de résoudre le différend à l'amiable par le biais d'une conciliation et d'une médiation. Toute tentative de règlement à l'amiable doit être entreprise aussi tôt que possible après l'acte de harcèlement allégué.
- 5.3 Si une personne protégée considère qu'un règlement à l'amiable est inapproprié, indûment prolongé ou a échoué, elle peut se prévaloir immédiatement de l'une des options prévues dans le cadre de la procédure de règlement des différends par voie de concertation.

Règlement par voie de concertation

Article 6

Ouverture de la procédure

- 6.1 La personne protégée qui estime qu'elle a fait ou qu'elle fait l'objet d'un harcèlement peut se prévaloir des moyens suivants:
- a) solliciter un entretien avec son supérieur hiérarchique;
 - b) *faire* appel à un conciliateur;
 - c) saisir le médiateur.
- 6.2 Toute personne protégée souhaitant se prévaloir des moyens susvisés doit le faire dans les six mois suivant la date à laquelle a ou ont été commis le ou les actes de harcèlement motivant sa plainte ou, si le harcèlement est un problème persistant, dans les six mois suivant la dernière date à laquelle il lui a été fait grief. Si elle souhaite se prévaloir de l'une de ces procédures nonobstant l'expiration des délais impartis, elle en fait la demande par écrit au médiateur qui est habilité à se prononcer sur la recevabilité de la plainte. Sa décision est définitive et sans appel.

Article 7

Rôle du supérieur hiérarchique

- 7.1 Le plaignant peut solliciter un entretien informel et privé auprès de tout supérieur hiérarchique concerné pour tenter de résoudre un différend lié à un harcèlement. S'il lui en est fait la demande, le supérieur hiérarchique est tenu d'aider le plaignant en lui fournissant des informations et en lui prodiguant des conseils sur la manière dont le différend pourrait être résolu. Sauf souhait exprès contraire du plaignant, le supérieur hiérarchique traite cet entretien et le fait qu'il ait été demandé ou qu'il ait eu lieu comme ayant un caractère privé et confidentiel. Cet entretien ne donne lieu à aucun enregistrement.

Article 8

Rôle des conciliateurs

8.1 Pour tenter de résoudre un différend lié à un harcèlement, le plaignant peut solliciter un entretien informel et privé avec un conciliateur. Ce dernier est tenu de l'informer et de le conseiller sur la manière dont le différend pourrait éventuellement être résolu. Le conciliateur dispense ses conseils et son soutien en toute indépendance. L'entretien a un caractère privé et confidentiel. Il ne donne lieu à aucun enregistrement.

Article 9

Rôle du médiateur

9.1 Lorsqu'il est saisi d'une plainte en application du présent accord, le médiateur nommé conformément à l'article 9 de l'Accord collectif sur une procédure de règlement des différends daté du 13 septembre 2000 a le mandat suivant:

- a) conduire une enquête aux fins d'établir les faits;
- b) formuler des propositions pour le règlement du différend dont il est saisi;
- c) coordonner le travail des conciliateurs; et
- d) examiner certaines questions spécifiques évoquées dans le présent accord.

9.2 Le médiateur s'acquitte des fonctions qui lui sont dévolues en toute indépendance par rapport aux Parties au présent accord et remplit son mandat d'une manière pleinement autonome.

9.3 Sous réserve des dispositions de l'article 1.10, le médiateur présente aux Parties et à la Commission paritaire des ressources humaines un rapport annuel sur les activités qu'il a menées, les recommandations qu'il a formulées et toutes mesures qu'il a prises dans le courant de l'année.

Article 10

Saisine du médiateur

10.1 Le plaignant peut saisir le médiateur d'une plainte liée à un harcèlement soit directement, soit s'il n'est pas satisfait de la diligence avec laquelle la procédure visée aux articles 5 à 8 est menée ou de son résultat.

10.2 Le plaignant peut saisir le médiateur d'une plainte liée à un harcèlement en introduisant une demande écrite dans les délais prescrits à l'article 6.2. Celle-ci doit contenir les renseignements suivants:

- a) son nom et la manière dont il peut être contacté;
- b) la nature du harcèlement lui faisant grief;
- c) éventuellement une demande d'entretien avec le médiateur;
- d) tout autre détail qu'il juge utile de fournir.

10.3 Une fois saisi d'une demande écrite en la forme susvisée, le médiateur doit ouvrir une enquête conformément à l'article 9.

10.4 Dans le cadre de cette enquête, il peut solliciter un complément d'informations auprès de toute personne qu'il considère comme susceptible d'être concernée par la plainte pour harcèlement. Il

peut également s'entretenir avec ces personnes et les inclure dans son enquête de toute autre manière qu'il juge nécessaire.

10.5 Dans l'exécution de son mandat le médiateur peut demander la production de tous documents ou de toute information qu'il juge pertinents.

10.6 Aux fins du présent article, n'est pas considéré comme un refus de coopérer le non-respect d'une recommandation du médiateur formulée en vertu de l'article 4.1 *b*) relative à la divulgation de documents ou d'éléments d'information pertinents.

Article 11

Procédure devant le médiateur

11.1 Le médiateur peut organiser des réunions entre le plaignant, la partie mise en cause ou toute autre personne concernée après envoi d'une convocation préalable sous réserve:

- a) qu'il s'assure du consentement préalable du ou des plaignants et de la ou des parties mises en cause qu'il souhaite réunir;
- b) qu'il accorde au plaignant ou à la partie mise en cause qui lui en ferait la demande un entretien privé.

11.2 La conduite des réunions entre les deux parties se fait à la discrétion du médiateur, sous réserve du respect des principes élémentaires de la justice sur lesquels repose le présent accord.

11.3 Le ou les plaignant(s) et la ou les partie(s) mise(s) en cause ont le droit d'être représentés. Ils ont également le droit d'être accompagnés par un représentant du Syndicat ou par un fonctionnaire du BIT de leur choix, en activité ou ancien fonctionnaire. Devant le médiateur, ni le ou les plaignant(s) ni la ou les partie(s) mise(s) en cause n'ont le droit d'être représentés par un avocat.

11.4 A l'issue d'une réunion, le médiateur peut décider de la tenue d'autres discussions ou d'un complément d'enquête pour lui permettre de remplir son mandat conformément à l'article 9.

Article 12

Rapport du médiateur

12.1 Le médiateur établit un rapport contenant le détail de la plainte dont il a été saisi et/ou de la procédure suivie et, si possible, il formule des propositions pour le règlement du différend.

12.2 Si le médiateur n'est pas en mesure de formuler des propositions, il présente un rapport motivé expliquant pourquoi le règlement du différend n'a pas été possible.

12.3 Un exemplaire du rapport du médiateur est communiqué:

- a) au(x) plaignant(s);
- b) à la (aux) partie(s) mise(s) en cause;
- c) au supérieur hiérarchique concerné (si le plaignant a initialement saisi ce supérieur de sa plainte pour harcèlement).

12.4 Des copies des propositions de règlement du médiateur sont communiquées à toute personne appelée à les mettre en oeuvre.

12.5 Le médiateur et les destinataires d'une copie de son rapport sont tenus d'en respecter le caractère confidentiel.

Article 13

Délais

- 13.1 Le médiateur dispose d'un délai de trente jours à compter de la première notification de la plainte pour harcèlement dont il a été saisi pour tenter de trouver une solution et présenter des rapports aux personnes visées aux paragraphes 3 et 4 de l'article 12. Avant l'échéance du délai de trente jours, celui-ci peut être prorogé jusqu'à soixante jours au maximum, sous réserve que le ou les plaignant(s) et la ou les partie(s) mise(s) en cause en conviennent. Dans le cas contraire, le médiateur présente au(x) plaignant(s) et à la ou aux partie(s) mise(s) en cause un rapport motivé exposant les raisons pour lesquelles il n'a pas été possible de régler le différend.

Article 14

Achèvement de la procédure de règlement par voie de concertation

- 14.1 Si le plaignant n'est pas satisfait des propositions du médiateur pour le règlement d'un différend lié à un harcèlement ou si les mesures proposées ne sont pas mises en œuvre, il peut saisir le groupe mixte dans les trente jours suivant réception du rapport du médiateur.

Règlement par la procédure d'arbitrage

Article 15

Le groupe mixte

Généralités

- 15.1 Lorsqu'il est saisi d'une plainte pour harcèlement, le groupe mixte procède à un examen approfondi des faits litigieux et/ou des arguments du plaignant et de la partie mise en cause en tenant compte du caractère délicat de ce type de plaintes. A l'issue de cet examen, il propose des mesures appropriées.
- 15.2 Aux fins du présent accord, «le groupe mixte» désigne le groupe mixte établi en vertu de l'Accord collectif sur une procédure pour le règlement des différends du 13 septembre 2000.

Article 16

Saisine du groupe mixte

- 16.1 Le plaignant peut saisir le groupe mixte dans les trente jours suivant la publication du rapport du médiateur en formulant une demande écrite.
- 16.2 La demande du plaignant doit contenir les renseignements suivants:
- a) son nom et la manière dont il peut être contacté;
 - b) la nature du harcèlement lui faisant grief;
 - c) toute mesure proposée par le supérieur hiérarchique;
 - d) la copie du rapport du médiateur;
 - e) ses prétentions;
 - f) le nom (le cas échéant) des témoins qu'il souhaite que le groupe mixte entende, et s'il demande une audition;

- g) une copie de tout document au soutien de sa demande ou de tout autre élément d'information pertinent.

16.3 Lorsqu'il a été officiellement saisi d'une plainte pour harcèlement en la forme susvisée, le groupe mixte invite la partie mise en cause et le Bureau à exposer leurs observations par écrit et dans des délais impartis.

Article 17

La procédure devant le groupe mixte

- 17.1 Lorsqu'il a en mains ces observations, le groupe mixte prend les dispositions nécessaires pour procéder à un examen approfondi de la plainte et il en avise les deux parties par écrit. Le plaignant et la partie mise en cause ont chacun le droit de demander une audition devant le groupe mixte, qui statue sur son opportunité. Cette décision est définitive et sans appel; s'il rejette une telle demande, le groupe mixte doit motiver sa décision.
- 17.2 Le plaignant, la partie mise en cause et un représentant du Bureau ont le droit d'être présents à l'audition.
- 17.3 Aux fins de l'examen, le plaignant, la partie mise en cause et le Bureau ont le droit de nommer un représentant selon les modalités suivantes:
- a) le plaignant et la partie mise en cause ont le droit d'être représentés et accompagnés par un représentant du Syndicat, un fonctionnaire en activité ou un ancien fonctionnaire, ou tout autre représentant de leur choix;
 - b) le Bureau a le droit d'être représenté par un représentant de son choix.
- 17.4 Le groupe mixte examine la plainte pour harcèlement dans le respect des principes de l'équité des procédures et d'une bonne justice et conformément aux règles de procédure qu'il a établies. Il peut solliciter des informations et des conseils auprès du médiateur.
- 17.5 Le président du groupe mixte préside au déroulement de la procédure. S'ils le jugent nécessaire et sans jamais déroger aux dispositions du présent accord, les membres du groupe mixte élaborent les règles régissant cette procédure. Le président a compétence pour statuer en matière de procédure, après consultation des autres membres du groupe mixte.
- 17.6 A tout moment, le groupe mixte peut demander à l'un ou l'autre des participants de lui fournir des documents ou des informations dans des délais qu'il impartit. Dès réception il en communique copie aux participants, sauf décision contraire par vote unanime de ses membres, auquel cas les participants sont informés par écrit des motifs de cette décision. Ils ont la possibilité de faire connaître leurs observations dans un délai fixé par le groupe mixte. Ce dernier peut également solliciter l'avis ou l'opinion de toute autre personne.
- 17.7 Le groupe mixte établit un compte rendu *in extenso* écrit et/ou enregistré de l'audition. Tous les participants ont le droit d'examiner ce compte rendu et d'en avoir une copie.
- 17.8 A tout moment pendant le déroulement de la procédure devant le groupe mixte, si les participants décident de résoudre leur différend en parvenant à une solution mutuellement acceptable, ils peuvent demander au président du groupe mixte de leur accorder le temps nécessaire; pendant le laps de temps accordé par le président, les délais régissant la conduite de la procédure devant le groupe mixte (précisés à l'article 16) sont suspendus. Si le plaignant et la partie mise en cause notifient conjointement et par écrit au président qu'ils sont parvenus à une solution mutuellement acceptable, il est mis fin à la procédure devant le groupe mixte.

Article 18

Frais

- 18.1 Tous les frais engendrés par une audition devant le groupe mixte sont à la charge du Bureau, à l'exception des frais de représentation juridique extérieure.

Article 19

Délais

- 19.1 Le groupe mixte dispose d'un délai de trente jours à compter de la réception de la demande écrite pour tenir une audition et parvenir à une conclusion sur la mesure proposée devant être soumise au Directeur général. S'il juge ce délai insuffisant, le groupe mixte doit informer les participants de sa prolongation jusqu'à un maximum de soixante jours.

Article 20

Mesures proposées par le groupe mixte

- 20.1 Le groupe mixte délibère sur la plainte pour harcèlement à huis clos. Les mesures qu'il propose sont communiquées au Directeur général et ne contiennent que les informations suivantes:
- a) un résumé des faits pertinents de l'espèce, tels qu'établis;
 - b) un résumé de la procédure;
 - c) un résumé des arguments de chacun des participants;
 - d) une proposition motivée sur le fond du différend et la solution préconisée, en précisant si cette proposition a recueilli un assentiment unanime.
- 20.2 Le groupe mixte est habilité à proposer toute mesure et/ou solution qu'il juge appropriée; il peut notamment proposer des mesures disciplinaires ou toute autre mesure appropriée, telle que la réintégration de l'intéressé et/ou une indemnité compensatoire et/ou le remboursement des frais.
- 20.3
- a) Dans les dix jours suivant la conclusion de son examen, le groupe mixte informe les participants et le Directeur général des mesures qu'il propose.
 - b) Dans un délai de vingt jours suivant la présentation de ces mesures, le Directeur général décide des suites à leur donner et communique immédiatement sa décision aux participants.
 - c) Si le Directeur général ne répond pas dans le délai susvisé, les mesures proposées par le groupe mixte sont considérées comme tenant lieu de décision et elles ont force obligatoire.
 - d) Si le Directeur général n'accepte pas les mesures proposées, il expose ses raisons de manière détaillée aux parties et au groupe mixte.

Article 21

Le Tribunal administratif de l'OIT

- 21.1 Conformément à l'article VII du Statut du Tribunal administratif de l'OIT, le membre du personnel dispose d'un délai de quatre-vingt-dix jours à compter de la réception de la décision du Directeur général concernant la proposition du groupe mixte ou à compter de la date à laquelle cette proposition constitue une décision en vertu des dispositions de l'article 20.3 c) pour saisir le Tribunal d'une plainte liée à un harcèlement.

Article 22

Levée de l'immunité de juridiction et autres recours

- 22.1 Nonobstant les dispositions en vigueur relatives à la levée de l'immunité de juridiction, les Parties concluront, dans les douze mois suivant la signature du présent accord, des négociations sur les recours complémentaires dont pourront se prévaloir les plaignants dont il a été établi qu'ils ont fait l'objet d'un harcèlement (y compris d'un harcèlement par une personne ne faisant pas partie du personnel) en vertu des dispositions du présent accord. Ces négociations porteront entre autres sur l'éventualité d'une levée d'immunité dans certains cas.

Article 23

Mesures d'intimidation ou victimisation

- 23.1 Le Bureau veille à ce que les personnes protégées qui estiment qu'elles ont fait l'objet d'un harcèlement, qui introduisent une plainte liée à un harcèlement ou qui participent à l'une des procédures prévues dans le présent accord, par exemple en fournissant des informations ou en se portant témoins, ne fassent pas l'objet de mesures d'intimidation, d'une victimisation, d'une discrimination ou de représailles. Tout acte de cette nature fera l'objet de sanctions disciplinaires.

Article 24

Mesures transitoires

- 24.1 Les Parties reconnaissent que, lors de la mise en œuvre de cet instrument, certaines autres questions transitoires pourront se poser. A la demande de l'une des Parties, des solutions à ces questions feront l'objet de négociations d'urgence.
- 24.2 a) Les mots «six mois», à l'article 2.1 i), seront remplacés par les mots «douze mois» pour une période transitoire d'une année à compter de la date de signature du présent accord.
- b) Les plaintes pour harcèlement introduites sur le fondement de cette disposition transitoire seront traitées conformément aux procédures établies dans le présent accord.

Article 25

Divers

- 25.1 Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature. Il est valable deux ans à compter de la date à laquelle la procédure qu'il institue devient opérationnelle. Les Parties conviennent d'examiner la manière dont cet accord a été appliqué à la fin de cette période. Par la suite ou en l'absence d'un tel examen, le présent accord restera indéfiniment en vigueur.
- 25.2 Aucune disposition du présent accord ne peut être suspendue, modifiée, annulée ou amendée de quelque autre manière, sauf sur accord écrit signé par les Parties. Celles-ci peuvent renégocier toute partie du présent accord.
- 25.3 Le Bureau soumettra à la session de novembre 2001 du Conseil d'administration tout amendement au Statut du personnel ou aux autres textes applicables qui s'avérerait nécessaire pour donner effet au présent accord, en préservant les autres droits fondamentaux des membres du personnel au sens du préambule du présent accord. En cas de doute entre les dispositions du présent accord et un article applicable du Statut du personnel, l'interprétation la plus favorable au(x) membre(s) du personnel concerné(s) prévaut.
- 25.4 Toutes les personnes protégées pour le présent et à l'avenir recevront une copie du présent accord et des amendements apportés en conséquence au Statut du personnel. Les Parties veilleront à ce que toutes les personnes protégées soient informées de l'existence du présent accord et

entreprendront à leur intention la rédaction d'un manuel expliquant le fonctionnement et les effets de cette procédure.

SIGNÉ à Genève, le vingt-six février 2001, en deux exemplaires, rédigés en anglais, par les représentants des Parties dûment autorisés à cet effet.

Alan Wild,
Directeur,
Département des ressources humaines,
Bureau international du Travail.

David Dror,
Président,
Syndicat du personnel,
Bureau international du Travail.

Annexe III

Introduction de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national (ou fonctionnaires des services organiques recrutés sur le plan national)

1. La catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national (AN) est une catégorie d'emplois qui est prévue dans le système des Nations Unies. Elle est décrite comme suit par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI): «Les administrateurs recrutés sur le plan national sont employés conformément au statut ou au règlement du personnel de l'organisation concernée. Ils sont recrutés localement. La base de la rémunération doit être définie par rapport aux conditions d'emploi les plus favorables (principe Flemming). Les postes occupés par les AN doivent être classés conformément à la norme-cadre pour le classement des postes d'administrateur. Ces fonctionnaires cotisent à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et sont au bénéfice d'une assurance maladie conforme aux dispositions en vigueur dans l'organisation qui les emploie pour le personnel recruté localement»¹. Les emplois inclus dans cette catégorie par les organisations appliquant le régime commun ressortissent à la gestion, la programmation, les ressources humaines, les finances, l'administration, la technologie de l'information et la gestion d'un portefeuille de coopération technique. La structure de classement de cette catégorie comprend quatre grades: AN-A, AN-B, AN-C et AN-D.

Historique

2. Contrairement à la plupart des autres organisations du système des Nations Unies, l'OIT n'a pas créé cette catégorie de personnel². Conformément à l'article 2.2 du Statut du personnel, mis à part les catégories supérieures, le Bureau ne compte que la catégorie des services organiques (internationaux) (P) assujettie à la répartition géographique et la catégorie des services généraux (G). Au milieu des années quatre-vingt, un examen des postes des services généraux les plus élevés dans les bureaux extérieurs a suggéré la possibilité d'adopter la catégorie des AN. Cependant, le Bureau n'a pas retenu cette possibilité, car elle ne correspondait pas aux besoins de l'Organisation à cette époque ni aux conditions en vigueur dans les bureaux extérieurs. En effet, ces conditions ne satisfaisaient pas aux critères de la CFPI, notamment parce que les fonctionnaires occupant les grades les plus élevés des services généraux sur le terrain n'étaient pas des professionnels à part entière; ils accomplissaient un mélange de tâches correspondant à la fois aux services généraux et aux services organiques et ils travaillaient (comme c'est encore le cas aujourd'hui) au niveau régional ou sous-régional³. Au lieu de cela, en 1987-88 le Bureau a créé deux grades, celui de fonctionnaire d'appui au Programme et à l'administration (PASO) et celui de fonctionnaire principal d'appui au Programme et à l'administration (PASO principal), élargissant ainsi la catégorie des services généraux sur le terrain; ces grades ont été créés, sur la base de descriptions de postes types mises au point au sein du Bureau, à l'intention de certains agents assumant des fonctions d'administrateurs de programme et de fonctionnaires d'administration.
3. La CFPI, qui surveille et examine l'emploi des AN dans le système des Nations Unies, a demandé au Bureau de revoir sa position. En 1994, le Bureau s'est engagé auprès de la CFPI⁴ à réexaminer sa politique pour ce qui est du recours aux PASO/PASO principaux à la lumière des changements

¹ ICSC/40/R.10, 19 mai 1994.

² L'UNICEF a été la première organisation à l'introduire en 1962.

³ Les bureaux de zone et les bureaux régionaux de l'OIT, à de rares exceptions près, desservent plus d'un pays.

⁴ ICSC/40/R.10, 19 mai 1994.

survenus dans ses programmes extérieurs, afin d'aligner ses pratiques sur celles des organisations appliquant le régime commun. Cet examen est maintenant achevé.

L'OIT doit reconsidérer son approche

a) *L'environnement de l'Organisation évolue*

4. Depuis la création des grades PASO/PASO principal, plusieurs changements sont survenus dans les opérations du Bureau, dont il faut tenir compte pour déterminer s'il y a lieu d'instaurer la catégorie des AN, ou fonctionnaires des services organiques recrutés sur le plan national (PN). Les programmes extérieurs de l'OIT, qui visent à répondre de manière plus efficace aux besoins des mandants de l'Organisation, ont changé avec la création et le développement des équipes multidisciplinaires (EMD): ce changement a lui-même eu une incidence sur les travaux des bureaux de zone et des bureaux régionaux, où les fonctions des PASO et des PASO principaux sont devenues plus complexes. Il en résulte que la plupart des emplois PASO/PASO principal, pour ne pas dire tous, sont passés d'attributions essentiellement administratives à des attributions surtout professionnelles.
5. En outre, le lancement en 1992 du Programme pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) et son expansion rapide ont engendré une situation dans laquelle on a dû recruter des coordinateurs du programme national et des coordinateurs de projet national (CPN) en tant que professionnels locaux pour diriger la mise au point et l'exécution de ce programme de coopération technique au niveau national.⁵ Après un audit de l'IPEC en 1998, le Commissaire aux comptes a recommandé⁶ que les CPN qui assument des fonctions de gestion, et notamment ceux qui ont une responsabilité directe dans le contrôle de l'utilisation des fonds confiés par les donateurs à l'OIT, bénéficient du statut d'administrateur recruté sur le plan national.

b) *Pratiques au sein du système des Nations Unies*

6. La plupart des organisations appliquant le régime commun ont introduit la catégorie AN dans leurs bureaux régionaux et autres bureaux extérieurs. Actuellement, le PNUD, le HCR, l'UNIFEM, le FNUAP, le PNUCID, le PAM, l'ONUDI, l'UNICEF, la FAO, l'OMS et l'UNESCO emploient des administrateurs recrutés sur le plan national et sont très satisfaites des services de cette catégorie de personnel. Pour ce qui est de la répartition géographique, ces fonctionnaires sont affectés aux bureaux régionaux et peuvent assumer leurs fonctions aux niveaux régional, sous-régional, national ou local. Ainsi, le BIT devrait introduire cette catégorie pour se mettre en conformité avec le régime commun eu égard à ses professionnels locaux dans les bureaux régionaux, les bureaux de zone et les EMD.

Récent examen du Bureau

7. Le Département du développement des ressources humaines (HRD) a effectué une étude sur la possibilité d'introduire au BIT la catégorie des AN, ou fonctionnaires des services organiques recrutés sur le plan national (PN), et il a conclu que cela présenterait des avantages certains et que cette catégorie devrait absorber les grades PASO et PASO principal ainsi que les postes des coordinateurs de programme ou de projet national.

⁵ Actuellement, les CPN ne sont pas des fonctionnaires du BIT mais des sous-traitants indépendants (appelés «personnel de projet de la catégorie des services organiques recruté sur le plan national» – PPSON) dans le système des Nations Unies, qui peuvent s'acquitter soit de tâches de nature professionnelle, soit de tâches relevant des services généraux ou des deux. Cependant, le personnel d'appui aux projets (G) est au bénéfice de contrats réguliers de durée déterminée et il est assujéti au Statut du personnel. Les PPSON acceptent mal cet état de choses.

⁶ Rapport du Commissaire aux comptes au Directeur général, 28 mai 1999.

8. L'introduction de la catégorie des AN au BIT présente des *avantages réels* pour le personnel et pour le Bureau. D'autres organisations des Nations Unies ont souligné que cela se traduit par des économies substantielles, les dépenses de personnel en monnaie locale étant beaucoup moins élevées que les dépenses afférentes au personnel de la catégorie des services organiques recruté sur le plan international⁷; les AN ont une meilleure connaissance du contexte national global (politique, économique, social et culturel); ce personnel qualifié a amélioré l'efficacité et l'efficacité de la mise au point et de l'exécution des programmes; l'activité globale des organisations a acquis une valeur ajoutée importante, ce qui en a donné une image plus positive; enfin, les professionnels nationaux constituent une précieuse réserve de professionnels internationaux talentueux potentiels.
9. L'introduction de cette catégorie présenterait encore d'autres avantages pour le Bureau: les directeurs de programme disposeraient d'une plus grande latitude pour recruter des professionnels locaux; on pourrait ainsi fidéliser un groupe de personnel à l'égard de l'OIT et des valeurs qu'elle défend; ce personnel, ayant le statut de personnel du BIT, aurait plus de responsabilités et d'obligations, ce qui permettrait de l'utiliser plus efficacement en lui confiant, par exemple, un rôle dans les négociations et en le rendant responsable de ses actes (en particulier, de la gestion des ressources qui lui seraient confiées); la protection de la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées mettrait les AN à l'abri de pressions externes indues, susceptibles d'avoir des incidences néfastes sur les activités entreprises au titre du programme; la politique de l'OIT en matière de ressources humaines serait alignée sur celle des autres organisations du système; les revendications des fonctionnaires PASO et PASO principaux, qui ont toujours souhaité être considérés comme des professionnels, seraient satisfaites; les directeurs et les CPN de l'IPEC, qui attendent depuis des années l'introduction de la catégorie des AN, seraient eux aussi satisfaits; les CPN seraient désormais considérés comme des fonctionnaires du BIT par leurs partenaires et leurs homologues; les professionnels nationaux de la coopération technique auraient droit à toutes les prestations de sécurité sociale prévues dans le Statut du personnel (prestations familiales, assurance maladie, régime de retraite, etc.) et on éliminerait donc ainsi une importante cause de ressentiment vis-à-vis du personnel d'appui administratif qui travaille avec eux; les heures supplémentaires ne seraient plus rémunérées puisque ce groupe de personnel est essentiellement professionnel; enfin, il y aurait à l'échelle du Bureau une amélioration considérable sur le plan des conditions d'emploi et de l'égalité de traitement.

Incidence de l'introduction de la catégorie des AN sur la composition et la structure du personnel du BIT

10. L'une des spécificités du travail du personnel de la catégorie des AN est qu'il contribue au renforcement des capacités et au développement durable dans les pays en développement. Par conséquent, les fonctionnaires de cette catégorie sont, en principe, des ressortissants du pays du lieu d'affectation, et par définition ils ne sont pas assujettis à la mobilité. Cependant, des étrangers qui résident dans ce pays et maîtrisent parfaitement la ou les langue(s) nationale(s) peuvent être employés en tant qu'AN, pour autant qu'ils soient recrutés localement et qu'ils ne soient pas réaffectés à l'étranger (cette dernière règle s'applique déjà aux fonctionnaires des bureaux de correspondance de l'OIT).
11. Le travail de base à présent effectué par les PASO et les PASO principaux dans les bureaux régionaux, les bureaux de zone et les EMD est déjà prévu par le programme et budget. Si la catégorie des AN est introduite au BIT, les emplois correspondants qui s'inscriront dans la structure des carrières du Bureau devront être autorisés par le Conseil d'administration pour la structure extérieure à chaque période biennale. Par conséquent, pour décider du nombre de ces professionnels recrutés sur le plan national par rapport à celui des professionnels internationaux, on se référera

⁷ Cependant, au BIT la comparaison se fera avec les postes PASO/PASO principal et les postes occupés par le personnel de projet de la catégorie des services organiques recruté sur le plan national; des économies sont donc a priori peu probables.

davantage à la nature et au contenu des tâches qu'à la nécessité de respecter un équilibre entre les deux catégories⁸.

Grade et structure

12. Comme cela est noté dans le paragraphe 1 ci-dessus, la CFPI a établi une structure de quatre grades pour la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, en se fondant sur la norme cadre pour le classement des postes d'administrateur; ces quatre grades sont AN-A, AN-B, AN-C et AN-D. Les traitements et indemnités sont fondés sur le principe Flemming (conditions les plus favorables en vigueur localement) et sont déterminés au niveau du régime commun selon la méthodologie de la CFPI. Le travail de programmation, d'administration et de gestion financière est à présent assumé par les fonctionnaires PASO et PASO principaux; il n'y a pas de raison pour que le BIT n'adapte pas les nouvelles familles d'emplois identifiées pour les AN (voir paragraphe 1).
13. L'adoption de cette catégorie au BIT aurait une incidence positive sur l'organisation du travail dans les bureaux extérieurs; des familles d'emplois supplémentaires pourraient y être créées, améliorant ainsi les opérations et ouvrant des perspectives de carrière pour le personnel de base local.

Inclusion des PPSON dans la catégorie des AN

14. La principale question à examiner dans le cadre de l'extension aux PPSON du statut d'AN a trait aux procédures des organisations du système des Nations Unies concernant l'exécution des projets de coopération technique au niveau national. Selon ces procédures, les PPSON ne devraient pas être membres du personnel de l'organisation concernée, mais devraient plutôt être recrutés sur la base de contrats de services (équivalents aux accords de services du BIT). La raison d'être de ces procédures est le souci de restreindre le coût des projets, de les exécuter de manière efficace et d'assurer le renforcement des capacités et la durabilité. C'est aussi la raison d'être de l'introduction au BIT de la catégorie des AN; qui plus est, la CFPI accorde une certaine latitude aux organisations dans l'application des procédures. Ainsi, le HCR offre des contrats de durée indéterminée à ses AN. Ces contrats ne comportent pas de date d'expiration, mais l'Administration, ou le fonctionnaire, peut y mettre un terme en donnant le préavis requis, quand bien même les dépenses de personnel sont financées par des fonds extrabudgétaires.
15. Les procédures des organisations du système des Nations Unies ne devraient donc pas empêcher le BIT d'étendre le statut d'administrateur recruté sur le plan national à ses CPN. D'ailleurs, cette extension permettra de maintenir les coûts au niveau des coûts locaux et favorisera encore le renforcement des capacités et la durabilité aux niveaux national et local. Le BIT se propose de suivre l'approche du HCR et de recruter les CPN sur la base de contrats de durée indéterminée, assortis des préavis appropriés pour les résilier.

Conclusion

16. Outre qu'il répondrait aux vœux de longue date de la CFPI en alignant sa politique des ressources humaines sur celle des organisations appliquant le régime commun pour ce qui est du personnel local, le Bureau – et son personnel – bénéficieraient d'avantages réels en adoptant la catégorie des AN. Une telle approche améliorerait l'équité en matière d'emploi dans les bureaux extérieurs, éliminerait une source importante de ressentiment entre les diverses catégories de personnel de projet et permettrait de réduire le nombre et les types de contrats en usage au Bureau.

⁸ L'UNICEF emploie actuellement environ 3 000 administrateurs recrutés sur le plan national dans le monde.

Annexe IV

Initiatives pour mieux concilier travail et vie privée

Congé de paternité

Le Conseil d'administration se rappellera sans doute que, lors des délibérations qu'il a consacrées en novembre 2000 à la question de l'introduction d'un congé de paternité¹, il a été demandé quelle était la position de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) à ce sujet. Il a été indiqué en réponse que la question du congé de paternité ne rentre pas dans les compétences nettement circonscrites de la CFPI mais relève plutôt de l'initiative propre à chaque organisation. Il a également été rappelé que les chefs de secrétariat des différentes institutions, siégeant en leur qualité de membres du Comité administratif de coordination (CAC), ont approuvé en 1995 un programme pour le travail et la famille qui privilégie l'octroi d'un congé de paternité. Usant de la marge de manœuvre qu'elles ont dans ce domaine, un certain nombre d'organisations appliquant le régime commun ont désormais pris des dispositions tendant à l'instauration d'un congé de paternité. En septembre 2000, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) s'est engagée (à titre expérimental et pour une période de deux ans) dans une politique de congé de paternité et de congé familial exceptionnel qui permet de prendre quatre semaines de congé de paternité rémunéré au cours des six premiers mois suivant la naissance de l'enfant (ou son arrivée dans la famille, dans le cas d'une adoption). En janvier 2001, le Conseil exécutif de l'Organisation mondiale de la santé a donné son accord pour l'expérimentation sur deux ans d'un congé de paternité rémunéré de cinq jours. D'autres organisations proposent actuellement un congé de paternité rémunéré plus long. Pour sa part, le Bureau propose en faveur de ses fonctionnaires l'octroi d'un congé de paternité rémunéré de cinq jours en relation avec la naissance d'un enfant ou l'adoption d'un enfant d'âge préscolaire. Il propose simultanément que les dispositions en la matière soient assez souples pour permettre la prolongation de ce congé par tout ou partie de la période de sept jours pouvant être actuellement comptabilisée comme congé de maladie sans certificat médical ou comme congé en cas d'urgence familiale imprévue: à cet égard, cette proposition n'a pas d'autre but que de rendre explicite l'une des manières d'utiliser un droit d'ores et déjà existant. Dans le cas où le Conseil d'administration approuverait cette proposition, le Directeur général modifierait le Statut du personnel en vertu des pouvoirs qui lui ont été conférés par le Conseil d'administration à sa 192^e session (février-mars 1974) et ferait rapport à ce sujet au Conseil d'administration à sa 282^e session (novembre 2001).

Obligations en matière de soutien familial

En novembre 2000, le Bureau a fait savoir au Conseil d'administration qu'un certain nombre d'organisations appliquant le régime commun (y compris le secrétariat de l'ONU) ont mis en place des procédures pour assurer le respect des obligations de soutien de famille lorsque des fonctionnaires refusent de s'en acquitter. Considérant le manque de clarté de certaines décisions judiciaires en la matière, le Bureau s'est assuré qu'il ne s'exposerait pas à des poursuites dans le cas où il prendrait l'initiative de déduire du traitement d'un fonctionnaire défaillant les montants nécessaires pour couvrir les obligations familiales ainsi négligées. Il propose d'inclure dans le Statut du personnel, par voie de modification de son article 3.16, une disposition lui permettant de déduire du traitement d'un fonctionnaire qui ne se conformerait pas à une décision judiciaire rendue dans ce sens les sommes afférentes à l'entretien du conjoint/ex-conjoint et des enfants à charge. Il est souligné qu'une telle démarche ne se concevrait que dans le cas d'une décision judiciaire sans ambiguïté, ne pouvant plus faire l'objet d'un recours et où les instances faites par le Bureau auprès de ce fonctionnaire resteraient sans effet. Si le Conseil d'administration décide d'approuver cette proposition, le Directeur général modifiera le Statut du personnel en vertu des pouvoirs qui lui ont été conférés par le Conseil d'administration à sa 192^e session (février-mars 1974) et fera rapport à ce sujet au Conseil d'administration à sa 282^e session (novembre 2001).

¹ Document [GB.279/PFA/12](#), p. 5, et annexe VII de ce même document, p. 36.