



ONZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Travail et bien-être: le travail et les responsabilités familiales au BIT

1. A sa 276^e session (novembre 1999), le Conseil d'administration a approuvé un cadre pour une vaste stratégie en matière de ressources humaines¹. Pour donner suite aux discussions du Conseil d'administration sur la stratégie et sur une question connexe – la fourniture d'une aide ou de facilités pour la garde des enfants au BIT –, le Bureau a estimé qu'un ensemble de propositions couvrant une large gamme de questions intéressant le travail, la famille et le bien-être du personnel en poste à Genève et ailleurs devrait être présenté au Conseil d'administration à sa présente session². Le présent document, et plus précisément son annexe, répond à cette intention. Des orientations détaillées et des propositions d'action seront soumises au Conseil d'administration en novembre 2000.
2. A l'heure actuelle, il n'existe ni politique d'ensemble ni train de mesures de soutien qui traitent la question de l'harmonisation entre le travail et les responsabilités familiales ainsi que d'autres aspects affectant le bien-être du personnel du BIT au travail. Pour les raisons évoquées dans la partie concernant l'historique de l'annexe au présent document, le Bureau tient à remédier à cette situation. En élaborant une politique du travail, de la famille et du bien-être, le Bureau cherchera à fournir un cadre sûr, sain, exempt de menaces et soucieux de la famille, qui tienne compte des spécificités d'un milieu de travail multiculturel et qui reconnaisse les besoins particuliers des fonctionnaires (y compris ceux qui sont handicapés). Dans ce contexte, un certain nombre de questions, de stratégies, de mesures possibles et de priorités mériteront d'être envisagées. L'annexe définit plusieurs grandes catégories de questions et de mesures sur lesquelles le Bureau propose de centrer l'attention au cours des prochains mois: aménagement souple du temps de travail; flexibilité pour les congés; congés spéciaux; mesures d'aide à la réinstallation; accès équitable aux droits, prestations et facilités; questions relatives à la santé et à la sécurité au travail (y compris la sécurité du personnel). Le but de l'annexe n'est pas de présenter une liste exhaustive des diverses options susceptibles d'être examinées en rapport avec chacune de ces catégories, mais de chercher à déterminer les questions et mesures les plus importantes qu'il conviendrait d'envisager pour la mise au point de ces options.

¹ Document GB.276/9/2, paragr. 20 à 35. Les mesures qui ont été prises depuis lors pour mettre en œuvre cette stratégie sont exposées dans un document distinct (GB.277/PFA/10).

² Document GB.276/9/2, paragr. 37.

3. Le document à établir pour novembre 2000 présentera un projet global de grandes options stratégiques se rapportant à des mesures spécifiques et à des priorités suggérées. Il indiquera également le coût de plusieurs autres approches possibles et la mesure dans laquelle les questions visées par la politique proposée en matière de travail, de famille et de bien-être devront être traitées dans le cadre du système commun des Nations Unies ou pourraient être mises en œuvre en tant que politique interne du BIT.
4. En conséquence, le Bureau souhaiterait que la commission lui donne des orientations, à la présente session du Conseil d'administration, sur les questions soulevées dans l'annexe.

Fourniture d'une aide ou de facilités pour la garde des enfants au BIT

5. La fourniture d'une aide ou de facilités pour la garde des enfants au BIT constitue néanmoins une question connexe pour laquelle, au vu d'un fait récent, le Bureau souhaite maintenant que la commission prenne une décision.
6. Il y a lieu de rappeler que, à sa 274^e session (mars 1999), le Conseil d'administration a approuvé le principe de la création d'une crèche au BIT³ en attendant de pouvoir examiner une proposition plus détaillée à sa session de juin 1999. Lors de cette session, une proposition révisée a été présentée au Conseil d'administration⁴, fournissant des informations complémentaires sur un certain nombre de questions, et notamment sur l'emplacement possible de la crèche, les incidences financières des diverses options, une estimation des besoins du personnel et d'autres questions et dispositions connexes. La proposition indiquait que le personnel du BIT avait besoin d'une crèche de jour, que 20 à 25 places seraient occupées dès que la crèche commencerait à fonctionner mais que le nombre total des places requises atteindrait probablement un maximum de 50 dans un délai de deux à trois ans (particulièrement si certaines places sont accordées aux enfants de fonctionnaires d'autres organisations internationales). Plusieurs emplacements possibles dans le bâtiment du BIT ont été envisagés. Les coûts initiaux de la construction ou rénovation à l'emplacement choisi ont été estimés à un montant allant de 300 000 à 912 000 francs suisses. L'estimation du montant annuel de la subvention que le BIT devrait verser pour assurer le fonctionnement d'une crèche de 50 places était de l'ordre de 450 000 francs suisses.
7. Le Conseil d'administration a pris note de cette proposition mais en a reporté l'examen à sa 276^e session (novembre 1999). Vu que la proposition n'a pas emporté l'adhésion de tous lors de cette session, le Conseil d'administration a approuvé, comme indiqué plus haut, la proposition du Bureau selon laquelle la question de la garde des enfants devrait être traitée dans le contexte d'une politique d'ensemble du Bureau sur le travail, la famille et le bien-être.
8. Vers la fin de janvier 2000, l'association Crèche Scoubidou – qui a déjà une certaine expérience vu qu'elle a créé et géré pendant huit ans une crèche privée à Genève – a fait une offre à l'OIT et à plusieurs autres organisations internationales installées à Genève pour la création d'une crèche au Grand-Saconnex, à proximité du bâtiment du BIT.

³ Document GB.274/9/2, paragr. 35 à 63.

⁴ Document GB.275/PFA/1.

9. L'association a proposé qu'une crèche de 50 places au maximum soit créée, ce qui représenterait une subvention totale de 350 000 francs suisses par an (7 000 francs suisses par place et par an) à répartir entre toutes les organisations participantes selon le nombre de places attribuées à chacune d'entre elles. Outre la subvention permanente, l'association a estimé que les frais d'établissement (coûts de rénovation et de démarrage) de la crèche s'élèveraient à 150 000 francs suisses environ. Le tarif demandé aux parents oscillerait entre un minimum de 1 100 francs et un maximum de 1 700 francs suisses par mois, la base de calcul étant 11 pour cent du revenu familial annuel.
10. Pour gérer la crèche, l'association demanderait à chacune des organisations participantes de subventionner un nombre déterminé de places pendant un certain nombre d'années. Si l'OIT, par exemple, souhaite disposer de 20 places réservées aux enfants de fonctionnaires du BIT, le Bureau aurait à verser à la crèche une subvention de l'ordre de 140 000 francs suisses par an. Le Bureau devrait également contribuer, sur la même base, aux frais forfaitaires d'établissement (60 000 francs suisses environ pour 20 places).
11. Selon la proposition, l'association appliquerait les conditions de la convention collective de Genève relative aux prestataires de services de garderie. La crèche serait organisée et gérée par l'association, et chacune des organisations accordant une subvention aurait le droit de désigner un représentant au Conseil de gestion.
12. L'association a demandé à chacune des organisations consultées de lui indiquer expressément, d'ici à fin mars 2000, si elle participerait ou non au projet de crèche dans le cas où il serait mis à exécution. Les autres organisations internationales ont manifesté un très vif intérêt, sous réserve de plus amples précisions sur les coûts et sur d'autres questions liées à la gestion de la crèche proposée.
13. La proposition de l'association présente plusieurs avantages par rapport à celle que le Bureau avait présentée antérieurement ou aux autres options avancées.
14. Premièrement, il convient de reconnaître que les coûts liés à la gestion d'une crèche à Genève conformément à la convention collective locale sont en grande partie fixes. D'après l'actuelle proposition de l'association, le versement par le Bureau d'une subvention permanente représenterait des frais (7 000 francs suisses environ par enfant et par an) nettement inférieurs (d'environ 102 000 francs suisses par an ou 2 040 francs suisses par enfant) aux estimations faites l'année dernière si le Bureau devait créer et gérer sa propre crèche. Il importe aussi de noter que la subvention permanente proposée par l'association est bien inférieure (d'environ 60 pour cent) à celle que la ville de Genève avait proposée en 1999 pour l'«achat» de places dans une crèche existante (à l'époque, les autorités locales étaient prêtes à mettre des places à la disposition du BIT moyennant 17 000 francs suisses environ par place et par an)⁵.
15. Deuxièmement, il n'incomberait pas au BIT de créer, d'organiser ou de gérer quotidiennement la crèche, ce qui lui épargnerait une charge administrative qui pourrait être lourde. Toutefois, le Bureau et d'autres organisations auraient un rôle à jouer dans la gestion de la crèche, en étant représentés à son Conseil de gestion.

⁵ Document GB.275/PFA/1, paragr. 20.

16. Troisièmement, l'Organisation ne s'engagerait pas sur une longue période à subventionner la crèche. Si le Bureau ne jugeait pas la crèche satisfaisante pour quelque raison que ce soit, il pourrait se retirer, à l'issue d'une période de cinq ans, de tout arrangement conclu avec l'association.
17. Le Programme et budget de l'OIT pour 2000-01 prévoit d'affecter un crédit total de 270 000 francs suisses à l'établissement d'une crèche, si le Conseil d'administration en décide ainsi. D'après la proposition de l'association, ce montant couvrirait la subvention biennale requise pour près de 19 places attribuées à l'OIT. L'année dernière, le Bureau a estimé (sur la base des résultats d'une enquête auprès du personnel) que 18 enfants environ utiliseraient à plein temps une crèche du BIT immédiatement après sa création et qu'un certain nombre d'autres places seraient occupées à temps partiel. On avait aussi estimé que le taux d'occupation d'une crèche du BIT passerait à 50 places environ dans les deux à trois ans.
18. Il est proposé que le Bureau demande 20 places dans la crèche que l'association propose de créer, sous réserve de plus amples précisions sur certaines questions (voir plus bas). Etant donné l'intérêt manifesté par d'autres organisations internationales à Genève, ce devrait être le nombre maximum de places que l'OIT pourrait raisonnablement compter obtenir. Si des places supplémentaires devaient être libérées par la suite, le Bureau examinerait s'il y a lieu de demander d'autres places et ferait alors rapport en conséquence au Conseil d'administration.
19. Le Bureau estime que l'association devrait donner des précisions sur un certain nombre de points avant qu'il ne prenne un engagement officiel concernant le projet de crèche. Parmi ces précisions figurent des prévisions budgétaires concernant la crèche, des détails sur le service de garderie qui sera fourni (comme le programme pédagogique, le nombre de puéricultrices par rapport au nombre d'enfants, la répartition des enfants par groupe d'âge, la proportion de places à plein temps et de places à temps partiel, locaux, etc.) et sur le rôle des organisations dans la gestion de la crèche.
20. Pour autant que des réponses satisfaisantes soient apportées aux questions soulevées au paragraphe 19, l'approbation du Conseil d'administration est attendue pour engager les crédits prévus dans le programme et budget pour la période biennale en cours (270 000 francs suisses) afin que le Bureau fasse une offre à l'association en vue d'obtenir 20 places dans la crèche et pour convenir que le dépassement de 10 000 francs suisses, en sus des 60 000 francs suisses correspondant à la part de l'OIT dans les frais d'établissement de la crèche proposée, soit financé en premier lieu par des économies réalisées dans la partie I du budget, sous réserve que, si cela s'avérait par la suite impossible, le Directeur général propose d'autres méthodes de financement à un stade ultérieur de la période biennale.
21. Enfin, on notera que la question de la possibilité pour les fonctionnaires du BIT travaillant sur le terrain de disposer d'une crèche sera examinée dans le cadre des activités plus larges associées à l'élaboration d'une politique du Bureau en matière de travail, de famille et de bien-être.

22. La commission voudra sans doute recommander au Conseil d'administration que, si le Bureau devait décider de participer au projet de crèche qui serait créée et gérée par l'association Crèche Scoubidou, le financement soit assuré par les crédits prévus à cet effet dans le programme et budget pour 2000-01 et qu'un montant supplémentaire de 70 000 francs suisses soit financé en premier lieu par des économies réalisées dans la partie I du budget, sous réserve que, si cela s'avérait par la suite impossible, le Directeur général propose d'autres méthodes de financement à un stade ultérieur de la période biennale.

Genève, le 10 mars 2000.

Point appelant une décision: paragraphe 22.

Annexe

Questions et mesures à envisager lors de l'élaboration d'une politique pour l'OIT

Historique

1. En 1995, les chefs de secrétariat de toutes les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, réunis au Comité administratif de coordination (CAC)¹, ont adopté une politique visant à promouvoir dans chaque organisation un cadre de travail favorable à une amélioration de la productivité et permettant aux membres du personnel de résister aux pressions antagoniques liées au travail et à la vie de famille². Cette initiative, ainsi que l'adoption d'une politique concernant la condition de la femme par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies³, a précédé la décision de s'engager dans une réforme globale de la gestion des ressources humaines au sein du système des Nations Unies. Cette décision était évoquée dans la Déclaration de principe adoptée en 1998 par les chefs de secrétariat de toutes les organisations⁴. Ultérieurement, l'Assemblée générale des Nations Unies a demandé à la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) de jouer un rôle de chef de file dans la mise au point d'approches innovantes dans le domaine de la gestion des ressources humaines dans le cadre de la réforme globale en cours chez les organisations du système des Nations Unies. Pour répondre à cette demande, la CFPI, en juillet 1998, a créé un groupe de travail chargé d'élaborer un cadre de gestion des ressources humaines. Dans son rapport final, le groupe de travail de la CFPI considère, entre autres, comme l'un des principes directeurs dans le domaine du recrutement, du placement et du maintien en fonction du personnel des organisations appliquant le régime commun, la nécessité d'incorporer des approches contemporaines de l'harmonisation des besoins liés au travail et à la famille dans la rémunération et les prestations globales⁵. Le rapport sera examiné par la CFPI à la session qu'elle tiendra au printemps 2000 et par l'Assemblée générale à la fin de cette année.
2. L'engagement pris par les organisations du système des Nations Unies d'inscrire à leur ordre du jour la question du travail et de la famille n'est bien sûr pas sans précédent. Etant donné les avantages nets et quantifiables qui résultent d'une politique favorable à la famille, un nombre considérable d'organismes des secteurs public et privé de par le monde ont déjà institué de telles

¹ Le Comité administratif de coordination (CAC) a été créé en 1946 en vertu de la Résolution 13 (III) du *Conseil économique et social* en tant que comité permanent chargé de surveiller l'application des accords passés entre l'Organisation des Nations Unies et les trois institutions spécialisées qui existaient alors. Aujourd'hui, 25 organisations du système des Nations Unies, dont les fonds et programmes et les institutions spécialisées des Nations Unies, l'OMC et les institutions de Bretton Woods, participent aux travaux du CAC. La mission du comité est de promouvoir la coopération au sein du système pour la réalisation des objectifs communs des Etats Membres, et elle englobe toute la gamme des questions de fond et des questions relatives à la gestion qui se posent aux organisations appliquant le régime commun.

² *Work/Family/Agenda*, CAPQ(PER), 1995; Internet: <http://accsubs.unsystem.org/ccaqper/publications/current/workfamily.htm>.

³ *The status of Women in the Secretariats of the United Nations Common System* (CCAPQ(PER)), déc. 1995; Internet: <http://accsubs.unsystem.org/ccaqper/publications/current/women-status.htm>.

⁴ *The Reform of Human Resources Management in the United Nations Common System* (CCAPQ(PER)), fév. 1998; Internet: <http://accsubs-unsystem.org/ccaqper/publications/current/hr-management.htm>.

⁵ *Human resources management: Report of the Working Group on the Framework for Human Resources Management* (ICSC/51/R.9), 10 févr. 2000.

mesures. Ce faisant, il a été tenu compte de la diversité croissante des structures familiales et des lieux de travail, de l'évolution démographique et des tendances sociales (telles que le pourcentage accru de femmes et, par conséquent, de mères actives, la prépondérance des couples où les deux conjoints poursuivent une carrière, et la probabilité plus forte que les travailleurs s'occuperont de parents ou d'autres personnes âgées ou souffrant d'une maladie de longue durée). Cependant, les organisations sont aussi devenues conscientes du fait qu'il est essentiel, pour les entreprises, si elles veulent réaliser leurs objectifs, de s'assurer le dévouement et la loyauté de leurs employés. Reconnaître le double rôle qu'assument les employés et en tenir compte contribue dans une large mesure à développer et à maintenir ce dévouement. Il est maintenant solidement établi que les organisations et les sociétés qui ont intégré des considérations relatives au travail et à la famille dans leurs politiques des ressources humaines ont enregistré une amélioration de la performance, une augmentation de la productivité et une réduction de l'absentéisme. En outre, elles ont gagné un avantage concurrentiel du fait qu'elles attirent et retiennent un personnel qualifié, capable et adaptable et que leur image auprès du public s'en trouve rehaussée.

3. La stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines reconnaît que les qualifications, les aptitudes et la motivation du personnel sont indissociables de la délivrance de la plus haute qualité de produits et de services. Quand bien même la plupart des aspects de la stratégie sont conçus pour avoir une incidence directe sur le bien-être du personnel, il vaut la peine de rappeler quelques mesures spécifiques dans ce contexte. L'une de ces mesures est l'introduction d'un programme de lutte contre tous les types de harcèlement sur le lieu de travail. L'élaboration d'une nouvelle politique sur le harcèlement sexuel, étayée par des procédures permettant aux individus de recourir à toute une série de dispositifs d'aide pour traiter les problèmes de cette nature, est bien avancée. Il est également prévu de commencer sous peu l'élaboration d'une politique et de procédures pour le traitement des autres formes de harcèlement, lorsqu'elles existent (intimidation, harcèlement professionnel et manipulation). Des campagnes de sensibilisation comportant des discussions, des séminaires et des brochures accompagneront l'introduction de ces nouvelles politiques et procédures. L'intention d'instaurer un système pour un règlement plus rapide, moins générateur de stress et plus efficace des réclamations individuelles s'inscrit également dans ce cadre – et est également soulignée dans la stratégie.
4. Afin de créer un cadre optimal pour l'introduction de toutes ces mesures, la stratégie est élaborée parallèlement à plusieurs autres mesures conçues pour améliorer le bien-être du personnel et les conditions dans lesquelles il travaille (notamment l'accent mis sur le travail d'équipe; une structure organique plus horizontale; un plus grand respect des considérations liées à l'équité; une stratégie pour les communications internes; une plus grande responsabilité dans la gestion et une plus grande transparence à tous les niveaux). Dans le contexte global des réformes entreprises pour améliorer le climat général au travail, une attention particulière est également accordée à l'élaboration d'une politique moderne en matière de sécurité et de santé au travail pour tout le personnel du BIT.
5. Toutes les initiatives susmentionnées offrent au Bureau une excellente occasion d'introduire avec succès une politique du travail, de la famille et du bien-être. L'exemple des pratiques optimales des organisations nationales et internationales – dont beaucoup sont inspirées de la convention (n° 156) et de la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 – et les grandes orientations que donne l'ordre du jour sur le travail et la famille des organisations du système des Nations Unies faciliteront considérablement l'élaboration d'une politique adaptée à la situation tout à fait particulière de l'OIT. Afin de faire en sorte que la politique traite de manière aussi complète que possible les questions pertinentes, un processus de consultations avec les représentants du personnel et les individus sera lancé au siège et sur le terrain afin d'identifier et de discuter les différentes options à présenter au Conseil d'administration en novembre 2000. Quand bien même certaines des mesures énumérées ci-après nécessitent une décision du CAC, l'OIT a la possibilité de donner effet à l'intérieur du Bureau aux normes internationales du travail pertinentes et d'être parmi les premières organisations à façonner un ordre du jour sur le travail, la famille et le bien-être pour les organismes des Nations Unies.
6. Lors de l'élaboration d'une politique sur le travail, la famille et le bien-être, plusieurs questions et mesures devraient être envisagées. Elles sont examinées ci-dessous dans les grandes catégories suivantes: aménagement souple du temps de travail; flexibilité pour les congés; congés spéciaux; mesures d'aide à la réinstallation; accès équitable aux droits, prestations et facilités; questions

relatives à la santé et à la sécurité au travail (y compris les questions relatives à la sécurité du personnel).

I. Aménagement souple du temps de travail

7. Plusieurs mesures ont déjà été prises au BIT. L'*horaire souple* (*horaire «à la carte»*) a été introduit en 1974: le personnel a une certaine latitude pour choisir une heure de prise de service (entre 7 heures et 9 h 30), une heure de fin de service (entre 16 h 30 et 19 heures) et une heure pour la pause du déjeuner (entre 12 heures et 14 heures). Dans ce cadre, les fonctionnaires doivent effectuer 40 heures hebdomadaires de travail, mais il est possible de travailler un peu moins ou un peu plus et de compenser plus tard. Le crédit ou le débit d'heures cumulé maximum que les fonctionnaires sont autorisés à reporter d'une semaine sur l'autre est de 10 heures. Le *travail à temps partiel* est également autorisé soit à mi-temps (introduit en 1976), soit à 80 pour cent (introduit en 1990). Dans le contexte de l'actuelle réorganisation du Bureau, des changements sont apportés à l'organisation du travail (notamment quand et où le travail est effectué, comment les tâches et les postes sont organisés, qui fait le travail et comment le travail est géré). Ces changements faciliteront l'introduction d'une plus grande souplesse aux différents lieux de travail du Bureau. A titre d'exemple, il peut s'avérer possible dans la pratique d'introduire des dispositions complémentaires telles que *l'horaire de travail comprimé*, *le partage de poste*, *la retraite par étapes ou partielle* et *le travail à domicile*. En outre, il serait peut-être souhaitable de revoir les dispositions en vigueur concernant l'horaire souple et le travail à temps partiel: depuis l'adoption de ces systèmes, des variantes novatrices ont été introduites par des organisations et des entreprises qui permettent une meilleure harmonisation du travail et des responsabilités familiales.

II. Flexibilité pour les congés

8. On pourrait envisager divers arrangements pour permettre au personnel d'assumer des responsabilités familiales particulières en prenant des congés supplémentaires sans traitement. Entre autres possibilités à envisager figurent, par exemple, *les années de travail variables* et différentes manières de permettre au personnel *des interruptions de carrière*.

III. Congés spéciaux

9. Actuellement, les fonctionnaires du sexe féminin ont droit à un congé de maternité payé de seize semaines (de sept semaines en cas d'adoption d'un enfant qui n'est pas en âge d'être scolarisé). Tous les fonctionnaires ont droit au total à sept jours par an et à trois jours consécutifs au maximum de congés de maladie sans certificat médical ou dans un cas d'urgence imprévu lié à la famille. Un congé spécial (congé pour convenance personnelle) de trois jours au maximum (auquel s'ajoute, le cas échéant, le délai de route) est accordé aux fonctionnaires au décès d'un conjoint, d'un enfant ou d'un parent. Il est également permis d'accorder, lorsque des ressources sont disponibles, un congé spécial rémunéré pour suivre des études ou une formation professionnelle, et un congé spécial sans traitement pour s'occuper d'un parent proche (conjoint, enfant, parent, frère ou sœur, grand-parent, petit-fils ou petite-fille), en particulier en cas de maladie grave ou de décès d'un parent proche autre que le conjoint, enfant, père ou mère, ou pour s'occuper d'un bébé à la suite d'un congé de maternité, ou encore pour entreprendre des études, lorsque les ressources du Bureau ne permettent pas un congé d'études rémunéré.
10. A la suite de l'adoption d'éventuels nouveaux instruments révisant la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, et la recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952, par la Conférence internationale du Travail à sa 88^e session (2000), il conviendrait peut-être de réfléchir aux droits des femmes enceintes et des jeunes mères. Dans la même veine, il conviendrait de saisir l'occasion pour examiner s'il convient d'établir de nouveaux droits en relation avec la paternité et le congé parental. Il faudrait peut-être envisager à cet égard des questions telles que le remplacement des femmes en congé à l'occasion de leur maternité et le remplacement des fonctionnaires des deux sexes qui prennent un congé pour s'occuper de leurs enfants ou pour d'autres raisons familiales.
11. Enfin, il y a lieu d'examiner également la question des soins à donner aux adultes à charge et aux personnes handicapées dépendantes. Tout congé proposé à ces fins devrait être envisagé dans le

cadre des autres dispositions relatives aux congés pour les fonctionnaires ayant des responsabilités familiales.

IV. Mesures d'aide à la réinstallation

12. La réinstallation est une question très importante pour le travail et la famille et devrait tenir compte de toute une gamme de facteurs. Aux fins du présent document, seules quelques questions sont soulignées, mais le Bureau reconnaît qu'il est urgent d'établir une politique d'ensemble sur cette question, une politique qui aborde toute la gamme des informations et de l'assistance qui devraient être disponibles avant et pendant la réinstallation ainsi qu'au retour au lieu d'affectation initial. En bonne logique, cette politique devrait être élaborée dans le cadre de la politique actuelle ou parallèlement à cette politique. Il est fondamental d'envisager plusieurs stratégies pour traiter les questions liées aux effets de la réinstallation sur les membres de la famille. A cet égard, il faudrait envisager tout particulièrement une série de mesures liées aux effets de la réinstallation tant sur la carrière du conjoint (ou du compagnon ou de la compagne) d'un fonctionnaire et sur les autres personnes à sa charge (à titre d'exemple, un fonctionnaire qui assume continûment la responsabilité des soins et de l'aide à apporter à un parent âgé ou à un membre de sa famille handicapé, ou bien à un partenaire du même sexe ou à un partenaire célibataire, peut éprouver des difficultés particulières à se réinstaller). Actuellement, le Statut du personnel prévoit uniquement la réinstallation du conjoint et des personnes à charge d'un fonctionnaire (définies comme les enfants pour lesquels des allocations familiales peuvent être versées). Il convient d'examiner ces questions de plus près, tant dans le contexte de la réinstallation que, plus généralement, pour ce qui est de l'accès aux autres droits.

V. Accès équitable aux droits, prestations et facilités

13. Comme indiqué dans le paragraphe qui précède, il y a lieu de réfléchir à l'octroi de divers droits, prestations et facilités liés à l'emploi au BIT aux personnes à charge qui n'ont pas de relation juridique officielle ou «traditionnelle» avec les fonctionnaires. Des mesures ont déjà été prises à cet égard au niveau du système des Nations Unies. La question de l'équité se pose également dans le cas des personnes engagées au titre d'une série de contrats de courte durée, qui dans de nombreux cas ont travaillé pour le Bureau pendant un laps de temps considérable et dont les responsabilités familiales sont affectées dans la même mesure que celles du personnel permanent du BIT. Les autres questions relatives aux personnes qui sont au bénéfice de contrats «précaires» sont examinées dans le cadre d'un examen interne par le Bureau de la politique en matière de contrats et de l'administration des contrats.

Soins aux enfants

14. La question de la fourniture d'une aide ou de services de crèche et de garderie au BIT a été examinée récemment par le Conseil d'administration. Une proposition précise (soumise pour décision) est exposée dans le document de couverture en ce qui concerne l'accès à des services de crèche pour le personnel en poste à Genève. Toutefois, dans le cadre de l'élaboration d'une politique globale sur le travail, la famille et le bien-être, la question de savoir si le personnel en poste hors de Genève a des difficultés à faire garder ses enfants, difficultés qui devraient aussi être traitées, sera examinée.

VI. Sécurité et santé au travail et sécurité du personnel

15. Plusieurs services du Bureau sont responsables de différentes questions touchant la sécurité et la santé au travail. Pour la plupart, cependant, ces services travaillent indépendamment les uns des autres, sans objectif d'ensemble ni autorité les uns par rapport aux autres. Les activités spécifiques qui sont les leurs sont peut-être utiles, mais elles sont nécessairement fragmentaires et ne peuvent répondre qu'à des besoins particuliers, à la fois parce qu'il n'y a pas d'approche globale et parce que l'on n'accorde pas suffisamment d'attention aux mesures de prévention. Une politique moderne en matière de sécurité et de santé au travail devrait être davantage centrée sur la promotion de la santé et du bien-être (et, par conséquent, de l'aptitude à travailler) de tout le personnel, plutôt que de

ne se soucier que d'éviter les risques pour la santé dans le travail. Cela signifie qu'il convient de se soucier de l'amélioration de la santé des individus (en identifiant les facteurs qui mettent leur santé en danger, en prévenant les maladies et les incapacités professionnelles et en protégeant les groupes vulnérables); de l'amélioration du cadre de travail, qui doit être sain (en identifiant les risques et en effectuant des analyses des risques; en prévenant les accidents et les tensions excessives; en introduisant de nouvelles technologies sûres, en prêtant attention aux considérations ergonomiques; et en facilitant l'accès du personnel à des services et équipements de loisirs); enfin, du développement et de l'amélioration de la santé de l'Organisation (en mettant en œuvre la stratégie en matière de ressources humaines). En conséquence, on pourrait envisager la création d'un service de la santé au travail ayant l'autorité nécessaire pour fixer et appliquer une politique pour la santé au travail au Bureau conforme aux besoins de la vie moderne et aux dispositions des conventions et recommandations pertinentes de l'OIT.

16. En outre, et conformément aux dispositions pertinentes des instruments juridiques internationaux relatifs à la sécurité du personnel des Nations Unies et du personnel associé, le personnel du BIT est en droit d'attendre que sa santé, son bien-être et sa vie ne soient pas exposés à des risques excessifs. A cet égard, il y aura lieu d'examiner la question de savoir si des mesures supplémentaires doivent être prises pour préserver la sécurité des membres du personnel du BIT et de leur famille, compte tenu des facteurs qui affectent le travail et les conditions de vie dans certains lieux d'affectation.