



## SEPTIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Rapports de la Commission du programme,  
du budget et de l'administration****Deuxième rapport: questions de personnel****Table des matières**

	<i>Page</i>
I. Déclaration du représentant du personnel.....	1
II. Amendements au Statut du personnel.....	3
a) Amendements approuvés par le Directeur général.....	3
b) Amendements proposés.....	3
III. Dérogations au Statut du personnel .....	4
IV. Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines: mise à jour .....	4
V. Examen de la politique en matière de contrats .....	10
VI. Partenariats domestiques.....	13
VII. Questions relatives aux pensions .....	20
a) Rapport du Conseil de gestion de la Caisse de versements spéciaux .....	20
b) Rapport de la 184 <sup>e</sup> réunion du comité permanent du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU) .....	20
VIII. Rapport de la Commission de la fonction publique internationale .....	21
IX. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT .....	21
X. Autres questions de personnel .....	22

1. La Commission du programme, du budget et de l'administration s'est réunie le 8 novembre sous la présidence de M. Tou (gouvernement, Burkina Faso; Président du Conseil d'administration). Le rapporteur était M. Botha (porte-parole du groupe des employeurs).

## I. Déclaration du représentant du personnel

2. Le président du Comité du Syndicat du personnel a exprimé la conviction du Syndicat que le système actuel de négociation collective, fondé sur dix-huit mois d'expérience, constituait une amélioration par rapport au système antérieur et qu'il avait contribué à montrer que l'OIT est une organisation qui sait appliquer ses propres valeurs. Bien des choses ont été réalisées en peu de temps, d'une manière harmonieuse et dans l'intérêt du personnel. Cependant, tout n'est pas parfait, et le Syndicat souhaite mettre l'accent sur trois questions: les accords envisagés n'ont pas tous été signés; l'application des accords signés laisse beaucoup à désirer; le niveau général de dialogue entre le personnel et la direction au sein du Bureau est insuffisant, notamment en ce qui concerne les questions qui ne peuvent être traitées par la négociation collective, comme l'amélioration du climat de travail et les changements culturels. En ce qui concerne la première question, le Conseil d'administration a examiné en mars 2000 un plan d'ensemble visant à réformer la gestion des ressources humaines au sein du Bureau, sur la base d'un accord conclu entre le Syndicat du personnel et le Département du développement des ressources humaines (HRD). Le résultat le plus notable de ce plan a été l'adoption d'une nouvelle procédure de règlement des différends et d'une procédure de prévention et le règlement des différends liés à un harcèlement, notamment la création d'un groupe mixte et la nomination du premier médiateur de l'OIT. Le Syndicat du personnel voudrait ici rappeler que les membres du personnel ont maintenant la possibilité de faire part au médiateur de leurs préoccupations quant aux pratiques de travail, y compris dans les cas de fraude. Chaque membre du personnel doit se sentir libre de soulever ces questions auprès du Bureau par le biais du médiateur, qui pourrait offrir les deux garanties indispensables à l'efficacité des dénonciations d'abus, à savoir que le Bureau ne joue pas le double rôle de juge et de partie et que les intéressés bénéficient d'une entière protection contre tout risque de représailles. Malheureusement, il existe des domaines où les progrès ont été plus lents que prévu — et cette lenteur n'est pas la faute du Syndicat: réforme du système d'évaluation des résultats, mise en place d'un nouveau système de classement des postes, propositions de réforme des prestations et rémunérations, projets d'amendements au Statut du Tribunal administratif de l'OIT et examen de la politique en matière de contrats. Certaines questions, comme le nouveau système de classement des emplois, ont été négociées il y a des mois; l'an dernier, l'administration a qualifié d'urgente la nécessité d'élaborer un nouveau système de classement, et le Syndicat n'arrive pas à comprendre ce qui a empêché la signature du texte. En ce qui concerne les projets d'amendements au Statut du Tribunal administratif, le Syndicat rappelle les graves préoccupations que lui inspirent certains problèmes fondamentaux que connaît le Tribunal: le Syndicat n'a pas qualité pour agir (*locus standi*) auprès du Tribunal, il n'existe pas de possibilité de faire appel des décisions de celui-ci; on a refusé durant plus de dix ans toute procédure orale, les requérants ne disposent pas d'un accès libre et entier à l'ensemble des éléments matériels liés à leur cas; la fonction du Tribunal est limitée à un examen des décisions prises par l'administration de l'OIT, ce qui a pour conséquence de faire que les questions de relations (harcèlement, et notamment harcèlement sexuel) ne peuvent lui être soumises. Le Syndicat demande simplement que l'on applique une procédure équitable et convenable en matière de règlement de tous les différends, et il considère que sa position est pleinement conforme à celle du Conseil d'administration, que le Bureau devrait progresser plus vite en ce qui concerne cette question et que le Conseil d'administration devrait examiner les propositions de changement en mars prochain. Contrairement à ce qu'affirme le document du Bureau, les négociations menées avec le Syndicat du personnel sur la politique en matière de contrats

n'ont pas encore commencé. Le Syndicat du personnel est disposé à examiner toutes améliorations valables à la politique en matière de contrats qui soient conformes aux principes fondamentaux de la fonction civile internationale, à savoir l'indépendance, la stabilité de l'emploi et l'évolution des carrières. Les discussions relatives à ces questions doivent être pragmatiques, équitables et ancrées dans la réalité de l'OIT, étant entendu que les comparaisons avec les situations nationales ne sont guère d'utilité, du fait que l'âge moyen d'entrée au BIT est plus élevé (ce qui a des effets sur les droits à pension) et que le BIT n'offre pas d'assurance chômage, ce qui rend la retraite anticipée encore plus difficile pour la plupart des membres du personnel. Le Syndicat du personnel souhaiterait que le Bureau précise les changements auxquels il entend procéder, particulièrement en ce qui concerne les conditions d'emploi des fonctionnaires au bénéfice d'un contrat de durée déterminée ou d'un contrat de durée indéterminée, et il appuiera toute modification à la politique en matière de contrats qui aurait pour effet de renforcer la sécurité de l'emploi, conformément aux principes du travail décent. En ce qui concerne l'application des accords signés, la situation est imparfaite au siège, mais plus critiquable encore dans les bureaux extérieurs. Voici quelques exemples: les conciliateurs des bureaux extérieurs n'ont pas encore été formés; les manuels simplifiés qui ont été promis n'ont pas encore été publiés; la mise en place d'une structure de référence pour la classification des emplois, pour laquelle les délais n'ont pas été respectés au siège, est à peine entamée sur le terrain, et les centres d'évaluation du personnel local des bureaux extérieurs n'ont pas encore été créés. Le Syndicat du personnel tient à ce que toutes les conventions collectives appliquées au siège le soient également sur le terrain sans retard.

3. Le Syndicat rappelle que la situation actuelle à travers le monde exige le renforcement des mesures de sécurité, et il souhaite que les mêmes mesures de sécurité s'appliquent en urgence à toutes les catégories de personnel (y compris le personnel local). Cette question a déjà été soulevée auprès du Conseil d'administration. En ce qui concerne les partenariats domestiques, le Syndicat du personnel espère que des solutions satisfaisantes seront trouvées au problème de l'extension des droits de résidence au lieu d'affectation, à la question de l'assurance maladie et aux autres avantages accordés à ces partenaires, ce qui mettra l'OIT au même niveau que certaines organisations des Nations Unies et supprimera un obstacle à la mobilité du personnel. Enfin, le Syndicat du personnel souhaite aborder la question des communications avec l'administration. Bien des changements se sont produits ou vont se produire dans tous les domaines des relations humaines. Pourtant, le Syndicat du personnel n'a jamais eu l'occasion de rencontrer l'Equipe de direction, et sa principale source d'informations est constituée par les bruits de couloir, qui contiennent souvent des messages tardifs et imprécis. Il s'associe au Directeur général pour mettre l'accent sur la communication, le dialogue et le travail d'équipe, et il estime que des informations effectives aideraient le personnel à accepter les changements. Il est tout disposé à discuter de cette question et entend faire en sorte que le Comité paritaire pour la formation consacre de l'attention et des ressources au renforcement des équipes. Il souhaite que l'on procède à des échanges fructueux sur cette question, convaincu qu'une bonne information est de nature à améliorer la confiance et la bonne volonté du personnel, et à lui faire ainsi accepter les changements.
4. Pour résumer, le personnel attend du Bureau et du Syndicat du personnel un ensemble cohérent d'accords, une meilleure application et davantage de dialogue.
5. M. Botha, s'exprimant au nom des membres employeurs, a remercié le président du Syndicat du personnel de sa déclaration et a indiqué qu'il serait pris note de ses observations lors des débats relatifs aux questions à l'ordre du jour de la commission. Il espère par ailleurs que des solutions pourront être trouvées aux problèmes soulevés par l'orateur.

## II. Amendements au Statut du personnel (huitième question à l'ordre du jour)

### a) Amendements approuvés par le Directeur général

6. Le comité a pris note d'un document<sup>1</sup> sur les amendements au Statut du personnel approuvés par le Directeur général au cours des douze mois précédents en vertu des pouvoirs qui lui ont été conférés par le Conseil d'administration.

### b) Amendements proposés

7. La commission était saisie d'un document<sup>2</sup> exposant les amendements proposés au Statut du personnel au sujet de l'octroi d'un congé de paternité, de la mise en place d'un régime en vertu duquel le Bureau sera autorisé 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, et d'une réglementation permettant l'application de l'Accord collectif sur la prévention et le règlement des différends liés à un harcèlement.
8. S'exprimant au nom des membres employeurs, M. Botha a estimé que la circulaire sur le congé de paternité devrait énoncer clairement si le fait d'assister à la naissance de l'enfant fait partie ou non de ce congé. Par ailleurs, il y aurait lieu d'indiquer clairement la date à laquelle la période d'essai commencerait et se terminerait. L'orateur estime qu'il pourrait y avoir un conflit entre la période de vingt-quatre mois définie par le Bureau et l'examen qui prendrait place sur la base des lignes directrices fournies par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). En ce qui concerne les obligations de soutien de famille, M. Botha estime que le texte ajouté à l'article 3.16 devrait être «le Directeur général retiendra...», et non «le Directeur général peut faire retenir...»; en effet, la déduction devrait être obligatoire. En ce qui concerne les procédures de réclamation liées au harcèlement, M. Botha a rappelé que, selon les employeurs, il y a lieu de régler les questions au niveau le plus bas dans les délais les plus brefs. Par ailleurs, le groupe des employeurs estime que la procédure n'est pas de nature à aider le chef responsable à régler la question.
9. M. Blondel, s'exprimant au nom des membres travailleurs, a indiqué que son groupe n'avait aucune objection aux propositions, à condition qu'il soit bien entendu qu'elles ont toutes été discutées avec le Syndicat du personnel et approuvées par lui.
10. Le représentant du gouvernement de l'Allemagne, tout en regrettant la diffusion tardive du document en question, s'est dit satisfait de noter que le congé de paternité avait été limité à cinq jours et n'avait été mis en vigueur que pour une période d'essai. En ce qui concerne la procédure relative aux réclamations liées au harcèlement, l'orateur se demande s'il est utile que le Bureau emploie un médiateur à plein temps et a demandé des informations sur le statut de ce médiateur.
11. Le représentant du Directeur général (M. Wild, directeur du Département du développement des ressources humaines) a déclaré que la période d'essai du congé de paternité commencerait dès la publication de la circulaire annonçant l'approbation du

<sup>1</sup> Document GB.282/PFA/8(Rev).

<sup>2</sup> Document GB.282/PFA/8/1.

Conseil d'administration et qu'elle se terminerait deux ans plus tard. Si, au cours de cette période, la CFPI adoptait des principes différents, le Conseil d'administration serait consulté de nouveau; si ce n'est pas le cas, il sera demandé au Conseil, à la fin de la période d'essai, de prolonger, de rejeter ou de modifier le projet pilote de l'OIT. Une mention sera ajoutée à la circulaire pour tenir compte de l'inclusion de la présence du père à la naissance d'un enfant durant la période de congé de paternité. En ce qui concerne les déductions salariales, M. Wild a déclaré que, dans certaines circonstances, le Directeur général pourrait être appelé à exercer son jugement quant à l'application de cette disposition. C'est pourquoi il est préférable d'écrire «peut faire retenir» que «retiendra». En ce qui concerne les négociations avec le Syndicat du personnel, M. Wild a déclaré que la réglementation concernant les réclamations relatives à un harcèlement visait à mettre en œuvre l'accord collectif qui a été négocié et signé avec le Syndicat, lequel a eu la possibilité de faire des observations sur ce règlement et sur les autres règlements proposés. M. Wild convient que les retards concernant certains documents sont très regrettables, mais qu'ils témoignent du caractère difficile et sensible de la question. Les efforts seront poursuivis dans l'avenir pour éviter qu'une telle situation ne se reproduise. M. Wild a informé le comité que le médiateur avait été nommé en octobre 2001 en tant que fonctionnaire du BIT à plein temps, au grade D.1. A juger de la charge de travail à ce jour, un contrat à plein temps se justifie, mais, en tout état de cause, la situation sera réexaminée au début de l'année prochaine.

**12. La commission recommande au Conseil d'administration:**

- a) *d'approuver le régime de congé de paternité tel que décrit dans le document GB.282/PFA/8/1 (paragr. 5) pour une période probatoire, les directives régissant les conditions d'attribution de ce droit devant être publiées dans une circulaire du Bureau. Le régime sera révisé en fonction des lignes directrices proposées ultérieurement par la CFPI;*
- b) *d'approuver le texte de l'article 3.16 b) énoncé dans le document GB.282/PFA/8/1 (paragr. 10);*
- c) *d'approuver le texte du Statut du personnel qui figure à l'annexe I du document GB.282/PFA/8/1.*

**III. Dérogations au Statut du personnel**  
(neuvième question à l'ordre du jour)

13. La commission a noté qu'aucune question n'est étudiée sous ce point de l'ordre du jour.

**IV. Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines: mise à jour**  
(dixième question à l'ordre du jour)

14. Le représentant du Directeur général (M. Wild) a présenté le document GB.282/PFA/10, qui fait le point sur la mise en œuvre de la nouvelle stratégie en matière de ressources humaines, en fournissant les informations à jour annoncées dans différentes parties du document. En premier lieu, s'agissant de la négociation collective (paragr. 5), bien qu'il fût prévu que le Comité de négociation paritaire (CNP) se réunirait deux fois avant la session du Conseil d'administration pour étudier les changements proposés au Tribunal administratif de l'OIT et la gestion de la performance et de la rémunération, la seule

réunion qui a eu lieu en octobre n'a pas donné de résultats qui puissent déjà être présentés au Conseil d'administration, et les discussions sur la gestion de la performance et de la rémunération n'ont pas encore commencé.

- 15.** Au paragraphe 11, concernant la mise en œuvre de l'accord sur la structure de référence, cela s'est fait en deux étapes, au siège et dans les lieux d'affectation hors siège. Les directeurs hors siège ont d'abord reçu une formation poussée, car ils n'ont pas accès à l'unité consultative centrale sur la classification, qui se trouve à Genève. Tous les postes du siège ont été classés et les derniers stades de la procédure de recours sont en marche. Sur le terrain, la situation est la suivante: en Asie-Pacifique et en Europe, le processus de classification est terminé; en Afrique, il est presque terminé; dans les Amériques, il sera achevé dans deux ou trois semaines; enfin, dans la région des Etats arabes, il n'a pas encore commencé en raison d'autres changements survenus au Bureau. M. Wild a fourni les données manquantes au paragraphe 11: 1 809 postes devaient être examinés pendant la période allant de mars à novembre 2001; pour 1 392 d'entre eux, le grade affecté au poste a été approuvé; 153 postes (10,9 pour cent du nombre total de postes) ont été reclassés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000, lorsque l'établissement de la structure de référence a commencé; et si, comme on peut raisonnablement s'y attendre, les résultats qui ne sont pas encore connus sur le terrain vont dans le même sens que les résultats globaux obtenus jusqu'ici, le nombre total de reclassements devrait être de 179 environ (soit 9,8 pour cent de tous les postes). En ce qui concerne les recours introduits, il y en a eu 1 092 au total au siège, dont 118 (représentant moins de 10 pour cent du personnel) ont été soumis au groupe d'examen indépendant. Ce dernier a jusqu'ici pris une décision concernant neuf de ces appels, et les postes correspondants ont tous été confirmés au grade évalué. M. Wild a indiqué qu'il convient de noter également que, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000, certains emplois ont continué à être reclassés à mesure que l'Organisation s'est transformée. En 2000, il y a eu 35 reclassifications et, à ce jour en 2001, il y a eu 25 autres changements de grade. Ces changements de grade sont dans l'ordre des choses, car chaque année 1,5 pour cent des postes sont reclassés.
- 16.** Pour ce qui est de la situation de l'accord sur la classification (en cours) des emplois, dont il est question au paragraphe 12, M. Wild a indiqué que cet accord n'a pas encore été signé et qu'une série complexe de discussions est encore nécessaire entre PROGRAM, FINANCE et HRD au sujet des éléments tenant à la gestion de la mise en place du système de classification en cours, concernant en particulier les mouvements de personnel de la catégorie des services généraux à celle des services organiques. Cependant, ces questions devraient être réglées prochainement, et l'accord pourra alors être signé.
- 17.** M. Wild a ensuite formulé des commentaires sur la question de la performance et de la rémunération exposée au paragraphe 27. Il a indiqué que le Bureau et le Syndicat du personnel ont convenu de traiter cette question sur trois bases: simplification des prestations, axée sur un examen des systèmes de rémunération et des règles administratives; révision des prestations existantes (par exemple, des promotions personnelles et des augmentations pour services méritoires) afin d'établir des règles plus judicieuses; enfin, il s'agira d'envisager de façon créative les incitations financières et non financières afin d'améliorer la motivation du personnel. Le Bureau se soucie en particulier de motiver le personnel afin qu'il participe à la collecte de fonds pour la coopération technique ainsi qu'à l'exécution des activités de coopération technique et de prendre des mesures pour encourager l'apprentissage permanent, l'initiative, l'amélioration des services à la clientèle et le travail d'équipe. Il est prévu que des propositions seront soumises à la commission en mars 2002.
- 18.** M. Blondel, prenant la parole au nom des membres travailleurs, a fait observer que le document constitue un rapport intérimaire sur la stratégie en matière de ressources humaines décidée par le Conseil d'administration en 1999 et que certaines questions sont

développées en plus grand détail dans d'autres documents soumis à la commission à la présente session. Il a noté, pour s'en féliciter, qu'un nouvel accord collectif sur les plans de développement personnel a été signé par le Bureau et le Syndicat du personnel. Il a tenu à faire certaines observations concernant les discussions en cours à propos du Tribunal administratif de l'OIT. Avec le temps, et en raison de son expérience et de sa pratique, le Tribunal en est venu à faire clause attributive de juridiction pour d'autres organisations que l'OIT. En conséquence, ce n'est pas exclusivement le Département des ressources humaines et le Syndicat du personnel qui peuvent proposer des modifications au fonctionnement du Tribunal. Le Conseil d'administration et d'autres services du Bureau, en particulier les services juridiques, doivent être consultés. En outre, M. Blondel n'aimerait pas que le Tribunal devienne une sorte de conseil des prud'hommes, dont des représentants syndicaux seraient membres. En ce qui concerne l'établissement de la structure de référence pour la classification, il a fait observer que, vu le faible nombre d'appels, le processus semble avoir fonctionné de manière pragmatique et efficace. Il a émis l'espoir que les plaintes pour harcèlement sexuel au Bureau ne deviendront pas monnaie courante. Après tout, les fonctionnaires du BIT ne sont pas des sauvages. Il a pris note des progrès accomplis dans la mise en œuvre du Programme de début de carrière des jeunes professionnels (YPCEP) et a noté que les membres travailleurs restent attachés à ses objectifs. Cependant, il a demandé des éclaircissements sur la question de savoir si le programme est appliqué en respectant un équilibre géographique.

- 19.** M. Botha, s'exprimant au nom des membres employeurs, a formulé plusieurs commentaires. Il a relevé qu'aucune information n'a été donnée sur les centres d'évaluation et a demandé un compte rendu des progrès accomplis. Il a demandé qu'une copie de l'accord collectif sur les plans de développement personnel soit fournie aux membres de la commission et souhaité des éclaircissements sur les conséquences de cet accord pour le Bureau, tant sur le plan financier que sur celui de la motivation du personnel. Il a noté que le faible nombre des recours formés indique que l'opération de classification semble jusqu'ici avoir été un succès et a demandé des informations sur son coût, sur le sentiment du personnel à cet égard, sur la tenue ou non à ce sujet de discussions au sein du système des Nations Unies et sur les implications éventuelles de cette opération pour les autres organisations. M. Botha a indiqué qu'il a été pris note des améliorations apportées au recrutement et a demandé quel est le nombre de postes vacants à un moment donné et combien de temps il faut en moyenne pour pourvoir un poste. S'agissant du Programme de début de carrière des jeunes professionnels (YPCEP), les membres employeurs aimeraient savoir comment la première promotion a été financée et quel financement est prévu pour la deuxième promotion. Il a supposé qu'une évaluation de l'YPCEP sera faite à un moment donné. Enfin, il a demandé de combien de cas de harcèlement le Bureau a connaissance.
- 20.** Le représentant du gouvernement de la Slovaquie, parlant au nom des gouvernements des pays d'Europe orientale, a demandé sur quelle base sont recrutés les jeunes professionnels de l'YPCEP. Il a fait observer que les pays d'Europe orientale sont nettement sous-représentés dans le Bureau, à tous les niveaux, et notamment aux niveaux les plus élevés, et il a souhaité que la situation s'améliore progressivement.
- 21.** Le représentant du gouvernement de la Namibie a indiqué, à propos des paragraphes 18 et 19 concernant le recrutement et la gestion des effectifs, que la région de l'Afrique australe continue à avoir du mal à avoir les gens qu'il faut dans les postes qu'il faut et que beaucoup de postes demeurent vacants dans les équipes multidisciplinaires. Il a demandé des informations sur la proportion de candidats africains recrutés par l'YPCEP. Il a aussi demandé des éclaircissements au Bureau à propos d'apparentes divergences avec le Syndicat du personnel en ce qui concerne l'efficacité de la mise en œuvre de la stratégie du BIT en matière de ressources humaines.

22. Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a indiqué que son avis n'a pas changé en ce qui concerne la négociation collective et les accords collectifs au Bureau. Il a demandé au Bureau un exemplaire de l'accord collectif sur les plans de développement personnel et a demandé aussi des éclaircissements sur la durée de cet accord et sur la date à laquelle son application sera évaluée. En ce qui concerne l'établissement d'une structure de référence pour la classification des emplois, il a souhaité, comme les membres employeurs, obtenir des informations sur le coût de cette activité. Enfin, il a demandé au Bureau de soumettre à la commission, à sa session de novembre 2002, des informations détaillées sur les dépenses consacrées à la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines et sur les économies résultant de cette stratégie, du fait d'une plus grande efficacité du personnel du BIT.
23. La représentante du gouvernement du Mexique a approuvé les commentaires des précédents orateurs concernant le recrutement et a insisté sur la nécessité d'un bon équilibre géographique.
24. La représentante du gouvernement du Royaume-Uni a fait une déclaration générale au nom du groupe des PIEM. Elle s'est félicitée que le Bureau ait présenté une mise à jour et a indiqué que son groupe appuie pleinement les efforts qu'il fait pour améliorer et moderniser ses politiques et procédures en matière de ressources humaines. Le BIT devrait être un employeur de choix et devrait donc offrir à ses fonctionnaires des conditions de travail modernes. Elle a souligné que les PIEM restent attachés au régime commun des Nations Unies et que toute amélioration proposée par le Bureau devrait être parfaitement conforme à ce régime. A ce sujet, elle s'est félicitée que l'avis de la CFPI ait été sollicité et pris en compte par le Bureau à propos des modifications qu'il est proposé d'apporter au Statut du personnel pour l'instauration d'un congé de paternité. Elle a en revanche regretté que des avis analogues n'aient apparemment pas encore été sollicités pour d'autres propositions qui figurent à l'ordre du jour de la commission, notamment celle qui a trait aux partenariats domestiques. Elle a instamment demandé que la CFPI soit également consultée au sujet de la réforme de la politique en matière de contrats.
25. Le représentant du gouvernement de la République de Corée a déclaré, à propos notamment de l'YPCEP et de l'élargissement de la base de recrutement, que son gouvernement attache un très grand prix aux efforts faits par le Bureau pour rajeunir son personnel et parvenir à un meilleur équilibre entre nations ainsi qu'entre hommes et femmes. Il a estimé qu'il faudrait redoubler d'efforts pour réduire le nombre de pays sous-représentés, dont la République de Corée.
26. Le représentant du gouvernement de la Jamahiryia arabe libyenne a approuvé les commentaires du représentant du gouvernement de la Namibie concernant la nécessité d'améliorer la représentation des Etats Membres africains parmi le personnel du Bureau à tous les niveaux. Il a regretté que les avis de vacance de poste arrivent souvent tardivement dans son pays, ce qui empêche des candidats potentiels de se présenter.
27. Le représentant du Directeur général (M. Wild) a répondu aux divers commentaires formulés par les membres de la commission. Il a assuré M. Blondel que le Bureau du Conseiller juridique du BIT est étroitement associé à la négociation des propositions de changement du Tribunal administratif. Il a indiqué que, si le Bureau et le Syndicat parviennent à s'entendre sur des propositions de changement, ces propositions seront soumises au Conseil d'administration et feront aussi l'objet de consultations avec les autres organisations qui ont accepté la juridiction du Tribunal, soit avant, soit après la présentation des propositions au Conseil d'administration. La décision de changer le statut du Tribunal administratif ne peut être prise que par la Conférence internationale du Travail sur recommandation du Conseil d'administration.

- 28.** M. Wild a ensuite répondu aux questions concernant l'YPCEP. Il a confirmé à M. Blondel et à d'autres orateurs que, en mars prochain, la commission sera de nouveau saisie d'un document sur la composition du personnel du BIT, document qui fera clairement ressortir la répartition géographique de ce personnel. Il a souligné que l'un des principaux objectifs de l'YPCEP est d'améliorer l'équilibre géographique et que la promotion de 2002 viendra exclusivement de pays sous-représentés ou non représentés (à savoir, deux Coréens, deux Japonais, deux Américains et quatre autres personnes de pays non représentés, y compris d'Europe orientale). M. Wild a informé M. Botha que l'YPCEP a été financé en 2001 par un prélèvement sur tous les services du Bureau touchés par le programme de retraite anticipée de l'an dernier. Une proposition de financement du programme en 2002 sera examinée sous peu par l'équipe de direction, l'idée étant que le Bureau dans sa totalité supporte le coût des trois premières années de formation. Le programme fera l'objet d'une évaluation officielle à la fin de 2003. En ce qui concerne les candidats africains, l'YPCEP a reçu 4 000 candidatures de toutes les régions pour la promotion de 2002; neuf candidats, dont d'excellents candidats africains, ont déjà été sélectionnés.
- 29.** M. Wild a informé la commission que des exemplaires de l'accord collectif sur les Plans de développement personnel seraient mis à disposition de tous les membres. L'accord pourra être appliqué sans qu'il soit nécessaire d'amender le Statut du personnel. Les implications financières n'excéderont pas les coûts associés à la préparation et à l'impression des documents relatifs aux Plans et aux matériels et programmes de formation, soit un total de moins de 100 000 dollars. La mise en œuvre concrète sera simplement une question de temps pour la direction et le personnel, associée à des discussions relatives aux aspirations de carrière et aux plans de développement et de formation individuels.
- 30.** Quant au coût de l'exercice de classification initiale, M. Wild a dit qu'il varierait selon les transferts d'un grade à un autre. La grande majorité des reclassifications n'entraîne qu'un seul mouvement. Il y aura peut-être un certain impact sur les coûts standards mais à ce stade on n'a pas encore pu l'évaluer.
- 31.** M. Wild a expliqué qu'en ce qui concerne le système commun plusieurs débats ont eu lieu avec le secrétariat de la CFPI sur les changements apportés au système de classification au BIT. Il a été demandé au Bureau de faire un exposé sur ses réformes lors d'une réunion parrainée par la CFPI qui aura lieu à Vienne en décembre 2001 et qui traitera de la question plus vaste de la réforme des traitements et des indemnités (qui comprend également la classification des emplois et la politique en matière de contrats).
- 32.** Les vacances de poste au Bureau ont atteint un niveau sans précédents selon M. Wild. En 1999, 79 postes vacants ont dû être pourvus; en 2000, 82; et cette année, à ce jour, on en compte déjà 111 (dont 35 sur le terrain). La situation actuelle est le résultat du très grand nombre de départs à la retraite anticipée qui ont eu lieu à la fin de 2000 et au début de 2001. Le phénomène a permis au Bureau d'entreprendre une série de mesures de réorganisation et de modifier le dosage des compétences ainsi que leur perfectionnement dans un certain nombre d'unités; cependant, il est nécessaire d'améliorer l'opportunité de l'action du recrutement. Désormais, le Bureau a pour but de recruter dans un délai de trois à quatre mois. Les premiers résultats des nouvelles procédures, qui viennent à peine de commencer à être appliquées, sont prometteurs; ainsi, sur les quatre concours menés à terme, deux l'ont été en trois mois, un en quatre mois et un en six mois. Il n'aurait pas été possible de recruter un membre du personnel dans un délai de trois mois dans le cadre de l'ancien système. Pour ce qui est de l'amélioration de la qualité et de la cohérence des procédés de recrutement, y compris le Programme de début de carrière des jeunes professionnels, 96 personnes ont désormais satisfait aux exigences nouvelles des centres d'évaluation. Douze centres d'évaluation ont été rendus opérants; ils ont examiné 27 candidats internes (66 pour cent de succès) et 69 candidats externes (75 pour cent de

succès). M. Wild est tout à fait d'accord avec les commentaires du représentant du gouvernement de la Namibie selon lesquels «il faut placer le candidat approprié dans le poste approprié au moment opportun». C'est bien là ce que l'on essaie de faire, notamment à travers les réformes actuelles des procédures de recrutement.

33. Pour répondre à M. Botha, M. Wild a dit que le Bureau n'avait pas enregistré un grand nombre de cas de harcèlement. Au cours des deux dernières années, son département a étudié six ou sept cas. Aucun de ces cas n'est traité actuellement selon la procédure de plainte officielle et l'orateur ignore le nombre de cas dont traite le médiateur, compte tenu des exigences de confidentialité.
34. M. Wild a dit qu'il n'estime ni étranges ni troublantes les différences de vues exprimées par le Bureau et le Syndicat quant au progrès de la nouvelle stratégie concernant les ressources humaines. Compte tenu de la nature des relations professionnelles, le Bureau et le Syndicat auront sans doute à cœur de souligner des problèmes et des préoccupations différentes en faisant leur exposé à la commission. Cependant il ressort très clairement de l'avis exprimé des deux côtés qu'en général le processus de réforme avance bien, même s'il faut encore l'améliorer dans un certain nombre de domaines.
35. Quant aux problèmes soulevés par le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie, M. Wild confirme à nouveau que des exemplaires du nouvel accord collectif seront distribués et que son mandat couvre une période de deux ans. Il a également confirmé que, comme le Conseil d'administration en était précédemment convenu, les résultats d'une évaluation approfondie du succès ou de l'échec des réformes en matière de ressources humaines seraient exposés à la prochaine session de la commission en novembre l'année prochaine. M. Wild a informé la représentante du gouvernement du Mexique qu'il espère pouvoir améliorer la présentation du document qui traite de la composition du personnel, et qui sera soumis à la prochaine session du Conseil d'administration. Il a expliqué au représentant du gouvernement du Royaume-Uni qui s'exprimait au nom des PIEM que le Bureau ne ferait rien qui porte atteinte au système commun sans en discuter d'abord avec le Conseil d'administration. Quant aux préoccupations exprimées par le représentant du gouvernement de la République de Corée, M. Wild a dit que l'impact du changement des contributions financières au Bureau, vers le plus ou vers le moins, sera reflété l'année prochaine dans les directives de recrutement du Bureau, et que la République de Corée demeure une cible de recrutement. Enfin, il a indiqué au représentant du gouvernement de la Jamahiriya arabe libyenne qu'il veillerait à rendre la disponibilité des notices de vacance de poste sur papier plus efficace, mais que la meilleure manière de prendre connaissance de ces vacances de poste était par l'Internet. Il a également indiqué que l'on pourra sans doute constater des améliorations notoires en termes de représentation géographique au cours des deux dernières années dans le document concernant la composition du personnel qui sera proposé au Conseil d'administration en mars prochain.
36. La commission a pris note du document.

## V. Examen de la politique en matière de contrats (onzième question à l'ordre du jour)

37. La commission était saisie d'un document<sup>3</sup> sur la politique du Bureau en matière de contrats et sur les modalités envisagées d'examen et de réforme de cette politique.
38. M. Blondel, s'exprimant au nom des membres travailleurs, a rappelé la préoccupation de son groupe concernant le nombre important de contrats précaires et de contrats à durée déterminée qui sont renouvelés sur de longues périodes. Certes la diversité des contrats temporaires donne au Bureau beaucoup de souplesse pour mener ses opérations, mais elle est perçue aussi comme un moyen de contourner le système des quotas, ce que le groupe des travailleurs ne peut accepter. Une autre conséquence grave du recours excessif aux contrats temporaires est que le Bureau recrute des personnes qui travaillent à la périphérie de l'Organisation et qui n'ont pratiquement aucun engagement moral vis-à-vis d'elle, et, pire encore, ne comprennent pas ce qu'est le tripartisme. La réforme des contrats est donc bienvenue et devrait permettre de corriger ces effets. L'orateur a aussi insisté sur la nécessité de négocier cette réforme avec les représentants du personnel.
39. Se référant au calendrier de l'examen de la politique en matière de contrats, M. Blondel a demandé comment le Bureau, s'il devait procéder rapidement à des changements, envisage d'inscrire son action dans le courant de l'évolution au niveau du système commun. Il faut trouver le moyen d'éviter des solutions qui seraient pires que le mal. A cet égard, l'orateur a indiqué qu'un contrat de durée indéterminée auquel l'une ou l'autre partie peut mettre un terme n'est plus un contrat de fonctionnaire, mais une dérogation au Statut qui ne permet plus de garantir ni l'indépendance du fonctionnaire, ni l'astreinte à ses obligations de réserve. Un tel contrat s'apparente davantage à un contrat de caractère privé, ce qui est tout à fait différent. Sans rejeter cette démarche, M. Blondel a souligné la nécessité d'examiner soigneusement la question et d'en mesurer très exactement les conséquences possibles. Il a ajouté que toute réforme en la matière doit être totalement transparente, de même que le recrutement doit être équitable, conformément aux normes fixées par le Conseil d'administration dans l'objectif d'éliminer l'emploi précaire. L'orateur a reconnu qu'il serait très difficile d'atteindre cet objectif, parce que le Bureau a besoin de souplesse pour répondre à l'urgence ou à des surcharges momentanées de travail, mais qu'il ne faut pas confondre emploi temporaire et externalisation. A cet égard, l'orateur a évoqué la suppression des cours de langues au BIT qui seraient assurés par une entreprise privée, ce qui aurait pour résultat qu'une quinzaine d'enseignants seraient remerciés. Sans faire de commentaire sur la validité de cette décision, l'orateur a exprimé l'espoir que le Bureau se comportera correctement vis-à-vis de ces enseignants. En conclusion, M. Blondel a souligné que le Bureau n'a pas besoin de «fonctionnaires de passage» mais de véritables fonctionnaires qui deviennent des professionnels adaptés aux objectifs que le BIT cherche à atteindre.
40. M. Botha, s'exprimant au nom des membres employeurs, a noté que la CFPI aussi est en train de revoir sa politique contractuelle. Il a indiqué que le but de cet examen est valable et que ses objectifs déclarés méritent d'être appuyés par la commission. Il a indiqué qu'il faudra concevoir des mécanismes permettant d'éviter le renouvellement de contrats d'une durée déterminée; définir des règles précises garantissant l'équité en cas de cessation des contrats de durée indéterminée, ainsi qu'en ce qui concerne la notification du préavis et les indemnités; il a ajouté qu'il faudra élaborer une politique en matière de licenciement qui

<sup>3</sup> Document GB.282/PFA/11.

définisse des procédés et des arrangements financiers et autres conformes aux exigences du système commun; que les conditions d'emploi et les prestations s'attachant à chacun des types de contrat devront être examinées et que les administrateurs des fonds correspondants devront être consultés. En ce qui concerne les contrats de services, M. Botha a supposé qu'ils seront axés sur les prestations, les pénalités, les délais et les normes requises, et qu'une rémunération sera versée, conformément aux conditions établies, en règle générale à l'achèvement des travaux. L'orateur a ensuite demandé comment le Bureau envisageait de poursuivre sa propre réforme des modalités de contrats tout en attendant les recommandations pertinentes de la CFPI, étant entendu qu'il ne proposera rien qui puisse aller à l'encontre des recommandations de cette dernière. Il a aussi demandé des éclaircissements sur les modalités d'application de la nouvelle politique au Centre de Turin, au CIS (Centre international d'informations, de sécurité et santé au travail) et au CINTERFOR (Centre interaméricain de recherche et de documentation sur la formation professionnelle), ainsi qu'à d'autres institutions autonomes. Il a ajouté qu'il est important de savoir comment le Bureau compte gérer les contrats en vigueur pendant la transition. Enfin, il a indiqué que la commission devrait être informée du coût de l'opération.

41. Le représentant du gouvernement de l'Allemagne a indiqué qu'en principe son gouvernement est favorable à l'examen et à la réforme de la politique du Bureau en matière de contrats. Toutefois, il a exprimé l'avis que cela devrait être fait en collaboration étroite avec la CFPI. Se ralliant à l'opinion exprimée par M. Botha, il a fait remarquer que la CFPI ne se prononcera pas avant la fin de 2002. Afin d'éviter que des modalités différentes de celles qu'envisage la CFPI soient adoptées, le représentant a suggéré que le BIT la consulte préalablement. S'il s'avère que sa démarche correspond à celle du système commun, le Bureau pourrait alors jouer un rôle pionnier dans ce processus, ce qui, compte tenu de sa structure tripartite, serait une très bonne chose.
42. Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a jugé que l'examen de la politique en matière de contrats est une question fondamentale qui s'inscrit dans la réforme de la gestion des ressources humaines au Bureau. Il a remercié le Directeur général du document et des indications données, à savoir que le Conseil d'administration sera consulté avant la mise au point finale des propositions. L'orateur a rappelé la position de son gouvernement concernant la création de conditions propices au recrutement des meilleurs candidats et à leur utilisation aussi rationnelle que possible dans l'intérêt de l'Organisation. Il a expliqué que le système des contrats permanents ne favorise pas le développement professionnel du personnel, limite la concurrence ainsi que la possibilité de recruter du personnel en cas de changement des priorités. Ce type de contrat est rigide alors que l'Organisation a besoin de souplesse pour mener à bien sa restructuration, appliquer le budget stratégique et se doter d'un personnel polyvalent. Le représentant s'est dit convaincu que le Bureau partage le point de vue de son gouvernement. Toutefois, il a estimé que le contrat de durée indéterminée qui est proposé semble n'être qu'un changement superficiel et il a suggéré que l'on considère des solutions plus audacieuses, du type de celles qui ont été adoptées par l'OSCE (Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe); il a indiqué qu'en tout état de cause le Bureau devrait opter pour le principe d'une fonction publique non de carrière. Une autre solution pourrait être de suivre l'exemple de certaines organisations des Nations Unies comme l'OMS qui n'offre plus de contrats permanents, tandis que le nombre de ceux en vigueur se réduit par diminution naturelle des effectifs. Cette solution ne nécessite pas d'amendement du Statut du personnel et pourrait être adoptée sur décision du Directeur général. En conclusion, l'orateur a indiqué que les contrats de durée déterminée répondent aux besoins de politiques du personnel modernes et doivent être conservés. Qui plus est, il n'y a aucun raison de créer un précédent au sein du système commun en supprimant les contrats de courte durée.

43. Le représentant du Directeur général (M. Wild) a remercié la commission de l'échange d'idées très utile qui a eu lieu en son sein. Il a indiqué qu'il est important que son département s'assure des vues de la commission avant d'engager des négociations détaillées avec le Syndicat et d'apporter sa contribution au débat de la CFPI sur ce point. Trois grandes questions sont à considérer. La première concerne les personnes qui travaillent dans certains des programmes les plus importants de l'Organisation, comme l'IPEC et la Déclaration, et qui sont recrutées dans des conditions précaires car le financement est extrabudgétaire. Qui plus est, dans ces conditions, il devient de plus en plus difficile de convaincre des membres talentueux du personnel qui relèvent du budget ordinaire de travailler pour ces programmes phares. Il y a lieu de remédier à cette situation. La seconde question concerne le nombre important de contrats précaires au Bureau. Au cours des dix-huit derniers mois, des mesures ont été prises pour réduire leur nombre. L'emploi précaire est défini comme le recrutement sous contrat de courte durée pendant plus de deux ans sur trois: cela est considéré comme une utilisation abusive des contrats de courte durée. Il y a un an, plus de 100 personnes travaillaient dans ces conditions; aujourd'hui il n'en reste que 30. Cela signifie qu'environ 70 contrats de ce type ont été régularisés et que des procédures ont été établies pour garantir que personne ne sera recruté pendant plus de deux ans sur la base d'un contrat à court terme. La troisième question est importante, elle a trait au débat sur le bien-fondé des contrats de durée indéterminée ou contrats permanents. L'orateur s'est dit lui aussi conscient du caractère inadapté du principe du contrat à vie dans un monde en pleine mutation, mais il a décrit l'incertitude et la frustration ressenties par les titulaires de contrats de durée déterminée impatientes que leurs contrats soient renouvelés. Il a indiqué que dans ces conditions il est plus pertinent d'introduire des contrats de durée indéterminée, ce qui, par ailleurs, permettra de réduire le travail administratif lié au renouvellement des contrats. Rappelant l'observation formulée par le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie, l'orateur est convenu que l'on peut procéder à certaines modifications conformes aux propositions soumises à la commission et qui n'ont pas d'impact sur le système commun. Il est peu probable que la CFPI définisse trois types de contrat qui seront ultérieurement appliqués dans l'ensemble du système commun. Le BIT a l'intention d'élaborer une série de directives relatives aux types de contrat, y compris les prestations y afférentes. Parallèlement, il consultera la CFPI et travaillera avec elle. Beaucoup d'organisations s'étant prononcées contre l'adoption du même système de contrats, le système commun a lui-même décidé d'inscrire la question à son ordre du jour en vue de l'adoption d'une politique rationnelle, et le BIT pourrait jouer dans ce processus un rôle de chef de file.
44. En ce qui concerne les cours de langues du BIT, ils comptent actuellement 800 étudiants: 200 à 300 seulement viennent du BIT, tandis que la grande majorité provient d'autres organisations, notamment de l'OMPI et de l'UIT, qui sont subventionnées par le budget de formation de l'OIT à hauteur de 600 000 dollars par période biennale. Il a été demandé à chacune de ces organisations si elles étaient disposées à assumer le coût effectif de la formation, et cette situation a donné lieu à un examen des services de formation linguistique. Des discussions constructives sont en cours avec l'ensemble du personnel intéressé, ainsi qu'avec des représentants du Syndicat, en vue de conclure un accord sur les mesures transitoires les plus souhaitables requises pour créer une nouvelle école de langues modèle.
45. La nécessité de trouver un équilibre entre emploi à long terme et emploi à court terme a été mentionnée. Le Bureau a considéré qu'il a besoin d'un certain nombre de fonctionnaires essentiels qui voient dans le BIT une institution où ils pourront faire carrière, mais qu'il existe aussi une série de projets et d'activités pour lesquels il lui faut un personnel recruté à court terme, compte tenu de l'évolution, parfois rapide, des qualifications requises, mais aussi du changement de localisation de certaines activités, du volume de la production, etc. Les statistiques montrent que la moitié environ du personnel recruté chaque année relève du budget ordinaire, tandis que l'autre moitié est employée à court terme et que la situation

est examinée en fonction de l'évolution de la nature des travaux. Il est urgent de rationaliser la situation actuelle, qui est celle d'une multiplicité de contrats. La commission sera régulièrement informée des débats qui ont lieu au Syndicat et à la CFPI, et des propositions concrètes lui seront soumises, assorties d'une indication des coûts y afférents, une fois que le travail aura été achevé. Les institutions autonomes — qui ne relèvent pas du Statut du personnel — telles que le Centre de Turin ne sont pas concernées par les propositions qui seront élaborées dans ce domaine, même si la direction du Centre mène des consultations avec le BIT pour appliquer des réformes identiques. En ce qui concerne le passage au nouveau système de contrats, on pourrait proposer que les nouveaux types de contrat ne s'appliquent qu'au personnel recruté à partir de son entrée en vigueur, à moins que le personnel en place opte pour un contrat de durée indéterminée assorti d'un délai de préavis. Ces détails restent à déterminer. Les changements proposés ne sont pas superficiels: il s'agit en effet d'améliorer la sécurité de certains membres du personnel affectés à des projets ou dont les contrats sont de type renouvelable, et d'autre part de réduire la lourde charge administrative que représente le renouvellement des contrats.

## **VI. Partenariats domestiques** (douzième question à l'ordre du jour)

46. La commission était saisie d'un document<sup>4</sup> présentant des propositions au sujet de l'éventuelle reconnaissance par le BIT des partenariats domestiques.
47. M. Blondel, parlant au nom des membres travailleurs, a déclaré que le document pose la question de savoir si le statut de personne à charge doit être accordé aux partenaires dans des situations de vie commune qui n'ont pas été officialisées par un mariage religieux ou civil. Cette question a été examinée par le Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA) en 1998, et le résultat de cet examen a été communiqué aux organisations du système des Nations Unies, ce qui explique pourquoi le Conseil d'administration en est désormais saisi. Apparemment, les partenariats domestiques ne concernent qu'une très faible proportion de la population, et le taux d'inscription aux programmes établis en leur faveur est généralement faible, pour les raisons évoquées au paragraphe 10 du document. L'OIT, qui prétend se poser comme le garant mondial de la non-discrimination dans l'emploi et la profession, se doit d'accorder une attention particulière à cette question. Les membres travailleurs refusent de s'engager dans un débat qui prendrait un caractère philosophique, moral ou religieux. Ils voient le dossier sous l'angle exclusif de la discrimination, de la nécessité de mettre fin à une discrimination. Le document présenté à la commission fait avancer la question et permet de voir comment il serait possible d'accorder des prestations aux personnes considérées et quel en serait le coût pour l'Organisation.
48. Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a déclaré que la question des partenariats domestiques, du statut de personne à charge ainsi que la fixation de prestations appropriées relève de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), conformément aux règles reconnues par toutes les organisations du système des Nations Unies, y compris l'OIT. En conséquence, le Conseil d'administration n'a d'autre option que de renvoyer la question à la CFPI, et il faudrait remplacer la proposition figurant au paragraphe 11 par le texte suivant: «La commission recommande au Conseil d'administration de solliciter l'avis de la CFPI sur la question des partenariats domestiques.»

<sup>4</sup> Document GB.282/PFA/12.

49. La représentante du gouvernement des Pays-Bas, parlant aussi au nom du Danemark et avec l'appui de la Suède, de la Norvège et de la Belgique, s'est félicitée que la commission soit saisie de ce document qui s'est longtemps fait attendre puisque le CCQA a examiné la question pour la première fois en 1991. Le document est soigneusement rédigé et riche d'informations, l'intention étant d'alimenter une discussion qui pourra fournir des orientations au Bureau. Toutefois, cette masse d'informations a aussi tendance à brouiller un peu les choses, ce qui peut conduire à se demander si on a vraiment la volonté de faire avancer la question. Les mesures officielles qui pourraient devoir être prises ne sont pas indiquées dans le paragraphe appelant une décision, et aucun calendrier n'est envisagé. Il est vrai que, de toute façon, le processus ne saurait relever exclusivement du Conseil d'administration. Le document a été publié très tardivement, de sorte que les délégations n'ont guère eu le temps de consulter leurs autorités de tutelle et les autres délégations. Cela dit, on ne peut que se féliciter que la question fasse l'objet d'un document et que beaucoup de soin ait été apporté à sa rédaction. Si les Pays-Bas ont exhorté le BIT à aller de l'avant dans ce domaine, c'est que la société évolue constamment et que les institutions doivent s'adapter à cette évolution. Certes, cette évolution ne se produit pas partout à la même vitesse, mais on observe une plus grande ouverture, une meilleure acceptation des différences. Le document cite un certain nombre de pays qui ont modernisé leur législation pour reconnaître des formes de partenariats autres que le mariage. Ces formes de partenariats ainsi que les critères qui conditionnent leur reconnaissance légale sont clairement décrits. En général, les nouvelles législations reconnaissent les contrats de partenariat conclus par deux personnes qui vivent ensemble hors des liens du mariage. Etant donné que certains pays accordent aux personnes qui ont conclu un partenariat domestique des droits analogues à ceux qui découlent du mariage, il semble logique que ces droits soient aussi reconnus aux ressortissants de ces pays qui travaillent pour des organisations du système des Nations Unies. Cela garantirait par exemple une pension aux partenaires de ces fonctionnaires, lorsque ceux-ci décèdent. Les Pays-Bas pensaient à ce type de situation lorsqu'ils ont demandé qu'un document soit présenté et une décision prise, étant entendu que ce n'est pas seulement aux Pays-Bas mais aussi dans beaucoup d'autres pays que des personnes sont liées par un partenariat légal. Si l'on envisage les choses de cette manière, c'est-à-dire en se fondant sur la législation nationale, il est évident que les décisions qui en découleront seront sans effet pour les pays ou sociétés qui ont une façon de voir différente et qui ne sont pas prêts à changer leur législation. Cette démarche pourrait aboutir à une discrimination entre fonctionnaires, selon leur nationalité, mais ce type de discrimination existe déjà: des distinctions sont en effet déjà faites en fonction de la législation du pays dont est originaire le fonctionnaire lorsqu'il s'agit d'accepter les mariages de facto et les mariages polygames. L'autre option consisterait à ne plus se référer aux législations nationales et à demander simplement la preuve qu'une relation existe (par exemple, compte bancaire commun, propriété commune, testament des partenaires en faveur l'un de l'autre, etc.). Cette approche semblerait être la plus équitable. Toutefois, elle pourrait conduire à adopter des critères tels que ceux qui sont mentionnés aux alinéas *e*) et *f*) du paragraphe 2 du document, critères qui pourraient ne plus exister même pour les mariages officiels et qui sont peut-être en partie la raison pour laquelle certaines personnes renoncent à se marier.
50. L'oratrice a indiqué que toutes les délégations au nom desquelles elle parle sont favorables à une solution non discriminatoire, réalisable et fiable. La Banque mondiale et le FMI ont pris des mesures et élaboré une politique de partenariat domestique qui n'est plus liée à la législation du pays dont le fonctionnaire est ressortissant. Toutefois, ces organisations ne font pas partie du système des Nations Unies et ont donc une liberté que l'OIT n'a pas. L'adoption de cette nouvelle approche aurait des effets sur le régime commun. Certes, on peut envisager de changer le régime commun, mais il faudrait pour cela saisir les instances appropriées, de sorte qu'il se passerait beaucoup de temps avant que le changement prenne effet à l'ONU et dans les institutions spécialisées. Il est préférable de procéder étape par étape. Le CCQA, l'ONU et ses programmes associés se fondent sur la législation du pays

dont est ressortissant le fonctionnaire pour la reconnaissance des mariages de facto: si la législation du pays du fonctionnaire reconnaît la polygamie ou le concubinage, l'organisation les reconnaît aussi et le fonctionnaire a droit à des prestations. L'oratrice a proposé que l'OIT continue sur cette voie dans un premier temps et laisse ouvertes les discussions avec l'ONU et les institutions spécialisées. La preuve que les choses évoluent est que, comme l'indique le paragraphe 6 du document, la plupart des institutions spécialisées du système des Nations Unies considèrent actuellement la question du partenariat domestique. Il se trouve que l'OIT est la première des institutions spécialisées à s'en saisir officiellement. L'oratrice a proposé de modifier le point appelant une décision en reformulant l'alinéa a) — vu que la définition des partenariats domestiques est déjà donnée dans le document — et aussi en modifiant l'alinéa b) compte tenu du fait que, dans un premier temps, les critères seront ceux fixés par la législation nationale. Tous les autres éléments du paragraphe appelant une décision resteraient inchangés. En outre, le Bureau devrait communiquer le document et le rapport de la discussion à la CFPI en sollicitant son avis. Enfin, le Conseil d'administration devrait être saisi d'un rapport faisant le point de la situation à sa session de mars 2002.

51. Le représentant du gouvernement de l'Allemagne a déclaré que son gouvernement s'associe à ce qui vient d'être dit par la représentante du gouvernement des Pays-Bas. Il approuve la proposition figurant dans le document ainsi que la modification proposée par la représentante du gouvernement des Pays-Bas. Il s'agit d'envisager une phase expérimentale au cours de laquelle un certain nombre de solutions potentielles seront examinées étape par étape. La commission devrait convenir d'une limite de temps pour cette phase, par exemple deux ou trois ans. En outre, durant cette phase pilote, il faudrait solliciter une évaluation extérieure de la situation et de ses conséquences, ce qui aiderait le Conseil d'administration à prendre ses décisions.
52. Le représentant du gouvernement du Canada a indiqué que sa délégation partage beaucoup des points de vue déjà exprimés. Le document est le bienvenu mais il a été reçu tardivement, de sorte qu'il n'a pas été possible de procéder à toutes les discussions et consultations nécessaires. Au Canada, la loi interdit désormais toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et reconnaît aussi, dans une très large mesure, les partenariats domestiques, y compris les partenariats entre personnes du même sexe, au même titre que le mariage de facto, et ces partenariats s'accompagnent d'un certain nombre de droits. Le gouvernement canadien se félicite que le Bureau s'efforce d'aligner sa politique des ressources humaines sur l'évolution actuelle de la société en ce qui concerne les partenariats domestiques. Ainsi qu'il ressort du document, il s'agit d'une question compliquée du point de vue juridique, et, comme l'a indiqué le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie, il faut veiller à ce que toute mesure que pourrait prendre l'OIT soit conforme à celles qui s'appliquent dans le régime commun des Nations Unies. Il est regrettable que le document ne fasse état d'aucune consultation avec la CFPI, d'aucun avis de celle-ci, et il faudrait remédier à cette omission dans les futurs documents. Le Bureau doit s'attacher à établir un document plus complet et à le diffuser bien avant la prochaine session du Conseil d'administration, afin que la commission puisse prendre ses décisions sur des bases solides.
53. Le représentant du gouvernement de la Jamahiriya arabe libyenne a déclaré que la question à l'étude est très délicate et complexe. Chacun conviendra que la famille est la base de la société et qu'une famille se compose d'un homme, d'une femme et d'enfants. C'est le pilier de la société, et chaque société a besoin de ce fondement qui est consacré par la religion, la tradition, la coutume ou la loi. La loi indique la manière dont les sociétés sont organisées. Les partenariats mentionnés dans le document devraient se limiter aux partenariats entre un homme et une femme et exclurent les partenariats entre personnes du même sexe. On ne saurait encourager l'organisation de la société sur la base de partenariats entre personnes du même sexe. Ces partenariats sont des cas exceptionnels qui ne relèvent

pas du mandat de la commission. Pour ces raisons, sa délégation n'approuve pas le document.

- 54.** Le représentant du gouvernement de l'Italie a déclaré que la question des partenariats domestiques est complexe et qu'il y a de grandes différences dans la façon dont elle est traitée par les législations nationales ainsi que dans la façon dont elle est perçue par les opinions publiques. Il s'est félicité des efforts faits par le Bureau pour appeler l'attention sur cette question ainsi que de la déclaration de la représentante du gouvernement des Pays-Bas qui fait ressortir les contradictions qui risqueraient d'apparaître si l'on se fondait sur la législation nationale. Le gouvernement de l'Italie est favorable à une solution non discriminatoire et en même temps réaliste qui pourrait être adoptée graduellement dans le cadre du processus en cours dans le système des Nations Unies. Le Bureau devrait donc intensifier ses consultations avec les organes compétents des Nations Unies en vue de préparer pour la prochaine session du Conseil d'administration un document qui tiendra compte des commentaires formulés par la commission.
- 55.** Le représentant du gouvernement du Portugal a déclaré que la commission est appelée à prendre une décision sur une question complexe qui concerne le personnel mais qui est aussi au cœur même du mandat de l'OIT puisqu'il s'agit du principe de la non-discrimination. Comme l'a dit M. Blondel, c'est sous cet angle seulement qu'il faut traiter la question. Le gouvernement du Portugal s'associe au point de vue exprimé par le représentant du gouvernement du Canada. Au Portugal, la législation nationale a récemment été révisée en vue d'assurer, notamment dans le domaine de l'emploi, l'application des principes constitutionnels de non-discrimination, y compris pour ce qui est de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Le Bureau doit poursuivre ses travaux et présenter un document plus détaillé à la prochaine session du Conseil d'administration.
- 56.** M. Botha, parlant au nom des membres employeurs, a déclaré que la question à l'étude est effectivement complexe, du point de vue juridique et du point de vue émotionnel. Le document est très utile, mais il s'appuie essentiellement sur l'expérience des pays européens, notamment en matière de mariage de facto. Certaines des solutions adoptées dans d'autres institutions, par exemple la Banque mondiale, apparaissent inutilement compliquées et ne sauraient normalement s'appliquer à d'autres relations. L'approche consistant à se fonder sur la législation du pays dont le fonctionnaire est originaire poserait de réels problèmes: malheureusement, certains pays ont une politique homophobe et il serait difficile de traiter, par exemple, le cas de partenaires qui travaillent dans la même institution mais qui viennent de pays différents. Le document évoque le problème de la façon dont la discrimination est perçue et indique qu'il y a de très bonnes raisons — impératifs moraux, intérêt économique, compétitivité, équité — de régler la question. Les membres employeurs sont d'accord avec cette approche et approuvent donc le principe de non-discrimination énoncé au paragraphe 8. Ils continuent à appuyer ce qui a déjà été approuvé par le Conseil d'administration, à savoir qu'il faut veiller à ce que les fonctionnaires du Bureau soient choisis hors de toute discrimination fondée, notamment, sur la situation matrimoniale ou sur les préférences sexuelles. Notant que les coûts seraient probablement faibles, les membres employeurs appuient l'approche décrite dans la proposition (paragr. 11). Il faudrait aussi solliciter l'avis de la Caisse commune des pensions des Nations Unies. Les membres employeurs sont d'accord pour que des prestations soient octroyées à certaines personnes à titre pilote, comme il est suggéré à l'alinéa c) du paragraphe 11, et pour qu'une date limite soit fixée pour cette expérience, après quoi un examen sera entrepris.
- 57.** Le représentant du gouvernement des Etats-Unis a déclaré prendre note avec intérêt des informations et des propositions. L'octroi de diverses prestations aux partenaires des fonctionnaires est une question importante aux Etats-Unis comme ailleurs et il convient

que les institutions spécialisées des Nations Unies arrêtent leur position dans ce domaine car il s'agit d'un élément de plus en plus important de la politique des ressources humaines. Faute de temps, il a été impossible aux organismes concernés des Etats-Unis d'analyser le document comme il convient. La question se pose de savoir comment la proposition de l'OIT serait coordonnée avec la position d'autres institutions du régime commun. A cet égard, la procédure utilisée à propos du congé de paternité montre qu'il est possible de renvoyer les questions qui concernent les ressources humaines à la Commission de la fonction publique internationale, d'obtenir son avis et d'aller de l'avant. Comme l'a suggéré le représentant du gouvernement du Canada, il faudrait reporter toute décision concernant le paragraphe 11, consulter la CFPI et rediscuter la question au sein de la commission.

- 58.** Le représentant du gouvernement de la Namibie a fait observer qu'en Afrique la notion de partenariat domestique peut s'appliquer, au-delà du concept de couple, à la famille élargie et aux relations polygames. Les questions à examiner ne sont, par conséquent, pas très claires: certaines possibilités ne sont pas envisagées dans le document. Aucune mention n'est faite des enfants des partenaires domestiques et des prestations correspondantes. Le point appelant une décision ne peut pas être approuvé à ce stade dans la mesure où il faut étudier la question en profondeur.
- 59.** Le représentant du gouvernement de l'Algérie a fait observer que la publication tardive du document n'a pas permis au groupe africain de se prononcer sur ce point de l'ordre du jour. Sa délégation s'interroge sur l'utilisation de l'expression «partenariat domestique» et estime, après une lecture attentive du document, qu'il aurait été préférable d'utiliser les termes «concubinage» ou «union libre», compte tenu que l'expression utilisée prête beaucoup plus à équivoque. Dans la mesure où cette question est encore à l'étude dans d'autres organisations du système des Nations Unies, il faut procéder à un examen minutieux et à des consultations élargies entre mandants. La publication tardive du document et le manque de consultations n'ont pas permis d'avancer sur la question. Sa délégation se demande également si cette question a atteint la maturité juridique requise pour être examinée au BIT, et si l'OIT est l'instance la plus adéquate pour examiner une question qui est toujours à l'ordre du jour des autres institutions du système des Nations Unies, et notamment du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. L'OIT devrait se départir de tout débat philosophique sur la discrimination: toute initiative devrait s'inscrire dans le cadre des besoins des mandants dans le monde du travail, où il reste encore beaucoup à faire. Notant que le document cite l'expérience de la Banque mondiale et du FMI, l'orateur a souligné que ces organisations fonctionnent dans un cadre juridique différent, hors du système des Nations Unies, et qu'elles disposent de beaucoup plus de moyens financiers que l'OIT.
- 60.** Le représentant du gouvernement du Nigéria a indiqué qu'il est certes possible d'adopter de nouvelles politiques mais qu'une décision ne devrait être prise qu'après un examen de plus approfondi.
- 61.** Le représentant du Directeur général (M. Wild) a admis que la question dont est saisie la commission est très complexe, comme l'attestent les différents points de vue mis en avant. Le document a été diffusé il y a relativement peu de temps du fait, d'une part, de la difficulté que revêt la rédaction d'un document complexe et, d'autre part, parce qu'il fallait s'assurer que, du point de vue juridique et sur la base de consultations informelles tenues avec un certain nombre de membres de la commission, le document ne serait pas jugé inacceptable car trop sujet à controverse, mais permettrait de faire avancer la question. Le coût de l'introduction des mesures proposées est négligeable: le nombre de personnes admises au bénéfice de ce type de prestations, conformément aux critères énoncés au paragraphe 2, est minime alors que les avantages que les individus concernés en retireront sont relativement importants. Le Bureau peut et doit demander l'avis de la Commission de

la fonction publique internationale (CFPI). Il est en fait proposé dans le document que le BIT joue un rôle particulier en consultant certaines organisations du système des Nations Unies pour faire avancer le débat sur la question dans cette instance. Non seulement peu de progrès ont été faits depuis que la question a pour la première fois été abordée en 1991, mais, de fait, il semble que la situation régresse. A titre d'exemple, l'orateur a donné lecture de la réponse reçue du service juridique de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, à savoir que la caisse «ne reconnaît ni les mariages de facto, ni les partenariats domestiques, ni les partenariats entre personnes de même sexe, même si l'organisation employeur attribue une indemnité pour personne à charge à l'un des partenaires». Le Bureau a été confronté à des situations émotionnelles très difficiles à la suite du décès, par exemple, d'un fonctionnaire dont le partenaire ne pouvait prétendre à certains droits.

62. L'orateur a estimé que ce point soulève la question du rôle de l'OIT pour ce qui est de promouvoir le changement dans le domaine de la discrimination. Le Conseil d'administration a déjà pris la décision de ne pas exercer de discrimination lors du recrutement pour des motifs comme le sexe, l'état matrimonial ou la préférence sexuelle. Il serait illogique et injuste d'interdire la discrimination lors du recrutement et puis de refuser, au moment de la nomination, le droit à des prestations relevant d'un accord de partenariat.
63. L'alinéa c) du paragraphe 11 appelant une décision ne propose que très peu de changements. Il propose que, en cas de nomination ou de mutation d'un fonctionnaire, le Bureau essaie d'obtenir un permis de résidence pour le partenaire du fonctionnaire (bien entendu dans le respect de la législation du pays concerné). Il propose en outre que, dans un premier temps et à titre expérimental, le Bureau assume à l'égard du partenaire la même responsabilité que celle qu'il assume à l'égard des membres reconnus des familles des fonctionnaires en cas d'évacuation d'un lieu d'affectation pour des raisons de sécurité. En d'autres termes, le Bureau n'abandonnerait pas les partenaires de fonctionnaires, ni ne les livrerait à eux-mêmes en cas de situation dangereuse. Troisièmement, le paragraphe propose de prendre en charge le paiement des frais de voyage des partenaires des fonctionnaires en cas de nomination de ces derniers, de mutation ou de rapatriement. La proposition, à ce stade, ne porte sur aucune autre prestation. Les prestations proposées sont mineures. De fait, les enfants à charge des fonctionnaires bénéficient déjà des prestations pertinentes, quelle que soit la situation matrimoniale ou la forme de partenariat de leurs parents.
64. Afin de pouvoir faire avancer la question d'une manière qui ne gêne pas la CFPI, l'orateur a suggéré que le Bureau adopte la définition et les critères de reconnaissance des partenaires domestiques établis par le CCQA, dans le cadre de l'examen des questions qui viennent d'être abordées (permis de résidence, évacuation d'urgence et frais de transfert lors d'une nomination, d'une mutation et d'un rapatriement). Dans une certaine mesure, cela officialisera ce que le Bureau peut déjà faire à certains égards. Sous réserve de l'approbation de la CFPI — et utilisant la même démarche qui a été adoptée pour le congé de paternité —, le Bureau proposera d'accorder ces prestations à titre expérimental. Avant la tenue du Conseil d'administration en mars, le Bureau s'efforcera également de coordonner une rencontre des institutions spécialisées à Genève pour s'assurer jusqu'à quel point les organisations partagent une vue commune de la question des prestations. Il sera rendu compte de ces vues au Conseil d'administration en mars 2002, dans un document plus détaillé qui suggérera un moyen de faire avancer la question. Il sera également demandé à la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel d'examiner la question de l'assurance maladie. Les travaux progresseront pas à pas et seront soumis à l'approbation de la CFPI. Le Bureau établira également un calendrier d'action qui lui permettra de proposer au Conseil d'administration une recommandation plus générale sur

le traitement des prestations qui, à ce moment, auront fait l'objet d'un débat entre les organisations du système des Nations Unies installées à Genève et la CFPI elle-même.

65. Le président, constatant que cela ne soulève aucune objection, a demandé que la commission soit saisie d'une proposition conforme à ce qui venait d'être dit. (La proposition figure ci-après.)

66. *La commission souhaitera sans doute recommander au Conseil d'administration d'autoriser le Bureau à procéder comme suit:*

- a) *définir aux fins des changements proposés l'expression «partenariat domestique» comme étant un couple homosexuel ou hétérosexuel dont la relation peut être réglée par des instruments juridiques, mais qui ne peut pas valablement contracter mariage ou qui n'a pas l'intention de légaliser sa relation par un mariage;*
- b) *adopter comme critères de reconnaissance d'un «partenariat domestique» ceux qui sont définis au paragraphe 2 du document GB.282/PFA/12;*
- c) *continuer à examiner les prestations et l'aide à accorder à un fonctionnaire pour son partenaire. A cet égard, on notera que:*
  - i) *le Bureau fournira désormais une aide pour l'obtention par le partenaire du permis qui lui est nécessaire pour pouvoir cohabiter avec le fonctionnaire au lieu d'affectation et que, en cas d'évacuation d'un lieu d'affectation pour des raisons de sécurité, le Bureau assumera à l'égard du partenaire la même responsabilité que celle qu'il assume à l'égard des membres reconnus des familles des fonctionnaires;*
  - ii) *sous réserve de l'approbation de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), le Bureau accordera, à titre expérimental, le paiement des frais de voyage des partenaires lors de la nomination, des mutations et du rapatriement du fonctionnaire;*
  - iii) *le Bureau s'efforcera de déterminer, en concertation avec les autres organisations du système des Nations Unies, quelles prestations ou éléments d'aide supplémentaires pourraient être accordés à titre expérimental, après avoir consulté la CFPI;*
  - iv) *le Bureau contactera le comité de gestion de la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (CAPS) en vue d'examiner la possibilité d'accorder aux partenaires certaines ou la totalité des prestations d'assurance maladie accordées aux autres personnes à charge reconnues, et d'évaluer en outre les conséquences de ces prestations et les bases sur lesquelles elles pourraient être accordées;*
  - v) *le Bureau contactera la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies afin que la question de la reconnaissance d'un partenaire en tant que bénéficiaire de la Caisse soit inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité mixte de la Caisse en 2002;*

- vi) *le Bureau prendra parallèlement des mesures, dans le contexte des discussions interinstitutions, pour faire avancer la stratégie de réforme dans le domaine des ressources humaines et, en particulier, le Programme pour le travail et la famille poursuivi par l'ONU, et pour obtenir l'accord des organisations appliquant le régime commun pour que les organes directeurs de toutes les organisations examinent la question de la reconnaissance des partenariats domestiques dans le contexte de leur statut du personnel ou des règles applicables en la matière.*

## **VII. Questions relatives aux pensions**

(treizième question à l'ordre du jour)

### **a) Rapport du Conseil de gestion de la Caisse de versements spéciaux**

67. La commission a pris note d'un document<sup>5</sup> concernant la Caisse de versements spéciaux, qui était soumis pour information.

### **b) Rapport de la 184<sup>e</sup> réunion du comité permanent du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU)**

68. La commission était saisie d'un document<sup>6</sup> soumis pour information lors de la 184<sup>e</sup> réunion (juillet 2001) du comité permanent du comité mixte. Le comité permanent a traité principalement de la gestion des placements, de la révision des dispositions en matière de prestations de la Caisse, de la situation des retraités de l'ex-URSS en matière de pension, du budget de la Caisse et de la structure du comité mixte.
69. M. Blondel, s'exprimant au nom des membres travailleurs, a constaté avec inquiétude que la Caisse a perdu plus de 4 milliards de dollars d'investissements suite à la récente détérioration des marchés financiers mondiaux. Il a également réitéré les demandes qu'il avait faites au cours de sessions précédentes du Conseil d'administration quant à la nécessité de trouver une solution rapide au problème des pensions des anciens fonctionnaires internationaux de l'ex-URSS. M. Botha, s'exprimant au nom des employeurs, a appuyé les commentaires de M. Blondel.
70. Le représentant du Directeur général (M. Wild) a fait savoir que, même si tous les fonds de pension ont été touchés par les récents événements survenus sur les marchés financiers, la stabilité à long terme de la Caisse n'est pas en danger. Au cours du dernier mois, la Caisse a déjà récupéré 1 milliard de dollars sur ses pertes. En ce qui concerne les fonctionnaires retraités de l'ex-URSS, M. Wild a indiqué que les prestations supplémentaires versées par le BIT et le Syndicat à ses ex-fonctionnaires ont récemment été doublées.

<sup>5</sup> Document GB.282/PFA/13/1.

<sup>6</sup> Document GB.282/PFA/13/2.

## VIII. Rapport de la Commission de la fonction publique internationale (quatorzième question à l'ordre du jour)

71. La commission était saisie d'un document<sup>7</sup> informant le Conseil d'administration des recommandations que la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a soumises à l'Assemblée générale des Nations Unies dans son rapport annuel pour 2001, ayant des implications financières pour le Bureau, et soumises à la commission pour examen précoce afin d'éviter les ajustements rétroactifs onéreux. Ce document fournit également des informations sur l'examen d'autres questions par la CFPI.
72. M. Blondel, s'exprimant au nom des membres travailleurs, a demandé qu'un rapport concernant le suivi de la question soit soumis au Conseil d'administration à sa session de mars 2002 en ce qui concerne l'examen approfondi du barème des traitements et indemnités par la CFPI, car cet examen ne manquera pas d'avoir des répercussions sur les conditions d'emploi du personnel.
73. *La commission recommande au Conseil d'administration:*
- a) *d'accepter, sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale des Nations Unies, les recommandations de la CFPI concernant les prestations suivantes:*
    - i) *une augmentation de 3,87 pour cent du barème des traitements de base minima; et*
    - ii) *une augmentation consécutive de l'indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail ainsi que des versements à la cessation de service, pour le personnel de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2002;*
  - b) *d'autoriser le Directeur général à donner effet au BIT, en modifiant le Statut du personnel (le cas échéant), aux mesures visées à l'alinéa a), sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale.*

## IX. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT (quinzième question à l'ordre du jour)

74. La commission a pris note du fait qu'aucune question n'est étudiée sous ce point de l'ordre du jour.

<sup>7</sup> Document GB.282/PFA/14.

