



DIXIEME 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>
Introduction .....	1
I. Déclaration du représentant du personnel .....	1
II. Composition et structure du personnel .....	2
III. Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale .....	5
IV. Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines.....	5
V. Travail et bien-être: le travail et les responsabilités familiales au BIT .....	13
VI. Questions relatives aux pensions.....	16
VII. Questions relatives au Tribunal administratif du BIT .....	16



## Introduction

1. La Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration s'est réunie les 22 et 23 mars sous la présidence de M. Elmiger (représentant du gouvernement de la Suisse, Président du Conseil d'administration). Le rapporteur était M. Blondel (membre travailleur, France).<sup>2</sup>

### I. Déclaration du représentant du personnel

2. Le représentant du personnel a déclaré que l'évolution récente des relations entre le personnel et l'administration du BIT marque le début d'une ère de conventions collectives au sein du Bureau, objectif que les comités du syndicat qui se sont succédé n'ont cessé de s'efforcer d'atteindre, au moins depuis 1982. La première convention collective ne représente pas seulement une avancée pour le personnel du BIT mais traduit aussi un changement d'orientation vis-à-vis des mandants de l'OIT et de la société civile: le Bureau ne se borne plus à donner aux autres des avis sur les normes internationales du travail mais axe son action sur les gens et sur l'application du droit à la négociation collective. Ceux qui craignent que la transition vers la négociation collective ne soit source de conflits ont tort, car c'est en fait le contraire qui se produit. La première convention collective sera signée et prendra effet le 1<sup>er</sup> avril. D'autres conventions suivront à propos des procédures de plainte et de règlement des différends ainsi que des questions de fond identifiées dans le document dont est saisie la commission.
3. Le personnel souhaite que le BIT fonctionne mieux et que son action soit plus pertinente. L'administration a proposé un plan visant à introduire plus de flexibilité dans la gestion des ressources humaines; pour le Syndicat du personnel, l'objectif doit être «la flexibilité dans l'équité»: il s'agit d'assurer et de renforcer l'indépendance des fonctionnaires internationaux par un recrutement fondé sur des concours véritablement internationaux, par la stabilité de l'emploi et par un avancement reposant principalement sur le mérite, tout en visant les normes les plus élevées en matière d'efficience, de compétence et d'intégrité. A cet égard, le syndicat estime qu'il faut agir dans cinq domaines. Premièrement, la politique des ressources humaines doit viser à mieux assortir les capacités de chacun avec les besoins du Bureau. Celui-ci a la chance de disposer d'un personnel stable: pour que celui-ci puisse acquérir les compétences en matière de gestion et autres aptitudes dont a besoin le Bureau, il faut planifier sa formation; or celle-ci a été très largement négligée par le Bureau si l'on en juge par les crédits qui lui ont été consacrés. Le syndicat estime que de 2 à 5 pour cent du budget de l'OIT devraient être alloués à la formation; un «conseil paritaire de la formation», dans lequel serait représenté le syndicat, devrait être chargé de décider des priorités et des allocations. Deuxièmement, si les compétences et les aptitudes du personnel sont effectivement le principal atout du Bureau, comme l'ont reconnu le Conseil d'administration et l'administration elle-même, il faut s'attacher à encourager l'initiative individuelle et collective. Le syndicat souhaite être associé à cet effort qui devrait notamment conduire à examiner les incitations possibles dans le cadre du système de rémunération. La mobilité du personnel est la troisième préoccupation du syndicat. Beaucoup de fonctionnaires sont disposés à changer de lieu d'affectation ou de région, mais leurs obligations familiales et certains problèmes financiers ont souvent pour effet que leurs aspirations de même que les besoins du Bureau demeurent insatisfaits. Il faut introduire une politique rationnelle propre à encourager la mobilité. Entre autres initiatives, le Bureau pourrait garantir aux fonctionnaires qui acceptent d'être mutés dans un autre lieu d'affectation qu'ils pourront revenir à leur lieu d'affectation d'origine au bout d'une période déterminée, tout en conservant la promotion qu'ils ont obtenue; il pourrait aussi offrir des solutions qui évitent aux fonctionnaires qui sont affectés sur le terrain de

connaître des problèmes financiers. Par ailleurs, le personnel en poste sur le terrain pourrait être encouragé à servir au siège pendant quelques années, et la possibilité pourrait être donnée au personnel des services généraux d'enrichir son expérience grâce à des affectations de courte durée ou à des échanges de personnel. Le quatrième point concerne les contrats précaires. Le syndicat est opposé à une pratique qui a pour effet que certaines personnes sont privées de différents droits – sécurité sociale, congés, etc. – et de perspectives de carrière. Il est inadmissible que le Bureau, usant d'astuces comptables, économise sur les frais de personnel en recourant à des contrats précaires. La situation de toutes les personnes qui travaillent ainsi dans des conditions précaires devrait être régularisée au plus vite. Le cinquième point que souhaite soulever le syndicat concerne les moyens de faciliter une transition sans heurts vers de meilleures pratiques. Qui dit changement dit investissement. Une partie de cet investissement devrait servir à régler rapidement les problèmes hérités du passé afin d'asseoir la crédibilité de l'administration et du syndicat en tant qu'agents du changement et de renforcer la confiance du personnel. Les cas en suspens de titularisation et de classification et autres problèmes non résolus doivent donc être réglés. Le représentant du personnel a aussi indiqué qu'il se félicitait des propositions d'activités futures du Bureau, y compris la proposition concernant la famille, les enfants et le bien-être, qui sera examinée par la commission à la présente session. En conclusion, il a demandé au Conseil d'administration de prendre en considération les éléments proposés par le syndicat. Si le changement est fondé sur la solidarité, la transparence et l'équité, le personnel pourra contribuer au mieux à la réalisation des objectifs du Bureau dans le cadre d'un processus dont tout le monde sortira gagnant.

## **II. Composition et structure du personnel** (Huitième question à l'ordre du jour)

4. Le représentant du Directeur général (M. Wild, directeur du Département du développement des ressources humaines) a présenté le document du Bureau sur la composition et la structure du personnel<sup>1</sup>. Ce document est long, répétitif, axé sur le passé et sa préparation a mobilisé énormément de personnes. Toutefois, les statistiques sont indispensables à une bonne gouvernance car elles permettent de déterminer ce que le BIT a fait, de comparer les réalisations aux engagements pris vis-à-vis du Conseil d'administration et aussi d'envisager la planification stratégique. Des consultations officielles auront lieu au cours de l'année à venir, et deux documents sur la composition et la structure du personnel seront présentés en mars 2001: l'un aura le même format qu'aujourd'hui, et l'autre un format jugé plus utile par le Bureau.
5. L'orateur a fait observer que des progrès significatifs ont été faits depuis la nomination du Directeur général en ce qui concerne le nombre de femmes occupant des postes de responsabilité, même si des améliorations restent possibles. Deux autres questions ont déjà été soulevées – celle de la relève et celle de la bonne utilisation des différents types de contrats. En ce qui concerne la planification de la relève, l'orateur a indiqué que, au cours des cinq années à venir, 150 postes du cadre organique et postes de direction deviendront vacants par suite de départs à la retraite. Au cours des dix prochaines années, ce seront 316 postes qui deviendront vacants – 75 pour cent des postes d'encadrement. Même si le Bureau accordait de l'avancement à tous les fonctionnaires du cadre organique, il n'y aurait pas assez de fonctionnaires pour pourvoir les postes vacants. L'effort doit donc consister à revoir les grades, à recruter des personnes à l'extérieur et à favoriser la progression des meilleurs éléments à l'intérieur du Bureau. Les personnes recrutées à un niveau relativement élevé devraient avoir une expérience de l'OIT. Un moyen de pourvoir

<sup>1</sup> Document GB.277/PFA/8.

les postes stratégiques vacants consiste à faire entrer au BIT, lorsque cela convient, des personnes qui ont actuellement un contrat d'expert, un contrat de courte durée ou un contrat de collaborateur extérieur. Le problème est que neuf de ces personnes sur dix viennent de pays dont les ressortissants ne peuvent pas postuler à un poste au BIT. Le Bureau doit adopter une approche plus souple, et le Directeur général, le Syndicat du personnel et le Département du développement des ressources humaines sont résolus à régler le problème.

6. M. Wild a décrit les grandes lignes des plans de son département pour l'année à venir. De la souplesse sera nécessaire pour pourvoir les postes stratégiques vacants et un effort particulier devra être fait dans quatre domaines. Il faudra développer les relations avec les mandants des régions où le déficit de recrutement est le plus élevé. A ce sujet, l'orateur a indiqué qu'il revient d'Allemagne et qu'il se rendra au Japon et aux Etats-Unis en avril. Un Programme des jeunes professionnels est en cours d'élaboration; il vise exclusivement les jeunes des pays sous-représentés. Troisième domaine: il faudra améliorer la prospection en s'appuyant sur les bureaux dans les régions et en nouant des contacts avec des universités qui ont acquis une grande réputation internationale pour leurs travaux sur le monde du travail ainsi que pour la qualité de leurs étudiants et de leurs enseignants. Quatrième point: il faudra examiner les postes occupés par des experts, des titulaires de contrats de courte durée et des collaborateurs extérieurs car ces postes sont une très importante voie d'accès au BIT et permettent aux intéressés d'acquérir de l'expérience.
7. M. Blondel, parlant au nom des membres travailleurs, s'est félicité des précisions apportées par le Bureau. Il a jugé que le document dont est saisie la commission est utile et doit continuer à être présenté, tout en se déclarant favorable à l'idée que soit soumis à la session de mars 2001 un nouveau rapport complémentaire portant sur la gestion prévisionnelle. Il s'est inquiété qu'il y ait presque autant de contrats à durée déterminée que de contrats à durée indéterminée. A cet égard, le BIT ressemble à une grande multinationale avec un nombre égal de travailleurs permanents et de travailleurs périphériques. L'orateur s'est également déclaré préoccupé du nombre de contrats à durée déterminée financés par des fonds extrabudgétaires et s'est interrogé sur le nombre de titulaires de ces contrats qui sont recrutés dans des Etats Membres surreprésentés. Le grand nombre des contrats à durée déterminée aboutit à une situation qui n'est pas satisfaisante car ce type de contrat nuit à l'indépendance des fonctionnaires. Ces derniers devraient être à l'abri de toute pression, qu'elle vienne des syndicats, des organisations d'employeurs ou des gouvernements. Trop de fonctionnaires demeurent titulaires de contrats à durée déterminée; il faudrait qu'un plus grand nombre d'entre eux accèdent à des contrats à durée indéterminée. Par ailleurs, il y a certes eu une augmentation sensible du nombre de femmes occupant des postes de responsabilité, mais cette augmentation demeure insuffisante. Il faudrait mettre en place les moyens de permettre aux femmes d'accéder à des postes de responsabilité, non seulement aujourd'hui mais à l'avenir. La répartition du personnel entre le siège et le terrain n'a pratiquement pas changé depuis les dernières statistiques. Le groupe des travailleurs est favorable à une politique de mobilité et souhaite que plus de ressources soient accordées aux bureaux extérieurs.
8. M. Marshall, parlant au nom des membres employeurs, a noté que la préparation du document a mobilisé beaucoup de ressources humaines et que ce document est complexe et difficile. Des «camemberts» rendraient sa lecture plus facile. La question du recours à une succession de contrats de courte durée doit être examinée et, si elle doit être traitée de la manière suggérée, il faudra que les gouvernements fassent preuve d'une certaine souplesse. L'indication de perspectives à long terme donnerait aux gouvernements l'assurance que la question de la nationalité n'est pas mise de côté.
9. Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a jugé que le volume des statistiques n'est pas entièrement suffisant. Tant l'ONU que l'OMS indiquent le nombre de

ressortissants de chaque pays à chaque grade. L'orateur a demandé que des informations identiques figurent dans le document du BIT. En ce qui concerne le tableau 8, il s'est interrogé sur l'augmentation du nombre de contrats à durée indéterminée durant l'année précédente. Est-ce le fruit d'une politique délibérée ou les procédures classiques ont-elles été suivies?

10. Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni a demandé qu'à l'avenir le Bureau établisse le document en tenant compte de son objectif initial. Au fil des ans, des tableaux supplémentaires ont été demandés, dont certains ne sont plus nécessairement utiles. L'orateur a indiqué que son gouvernement est favorable à ce que le Bureau fasse preuve de flexibilité pour pourvoir les postes stratégiques clés. Il a aussi fait observer que les chiffres concernant les fonctionnaires venant du Royaume-Uni ne correspondent pas au total qui est indiqué.
11. Le représentant du gouvernement de la Slovaquie a fait observer que les pays d'Europe centrale et orientale constituent pratiquement le sixième du nombre des Etats Membres, mais que 4 pour cent seulement des fonctionnaires du BIT viennent de ces pays. Il faudrait recruter dans cette région davantage de fonctionnaires pour promouvoir le développement économique de ces pays.
12. Le représentant du gouvernement du Soudan a indiqué qu'aucun ressortissant de son pays ne figure parmi les fonctionnaires du BIT. Il a demandé quelles mesures sont prises pour régler le problème des pays qui sont dans ce cas.
13. Le représentant du gouvernement de l'Algérie a approuvé l'idée d'adopter une approche plus souple du recrutement. Il a aussi demandé que les documents futurs indiquent la répartition du personnel par grade et par nationalité.
14. M. Wild a répondu à ces différentes observations en indiquant tout d'abord que le rapport de 2001 contiendra de nouvelles informations mais en omettra certaines autres, ce qui devrait le rendre plus utile que le document actuel. Il a précisé que toutes les personnes prises en compte dans le rapport sont titulaires de contrats à durée indéterminée ou à durée déterminée et sont considérées comme des fonctionnaires du BIT. Le problème concerne 1 000 personnes titulaires de contrats d'expert, de contrats de courte durée ou de contrats de collaborateur extérieur qui ne sont pas incluses dans les statistiques présentées. Pour ce qui est de la priorité qui pourrait leur être accordée, l'orateur a indiqué que certains postes vacants ont déjà été ouverts exclusivement aux personnes titulaires de ces types de contrats et que la situation sera examinée de plus près au cours des douze prochains mois. En ce qui concerne l'indication de perspectives à plus long terme, M. Wild a indiqué que c'est justement dans cette voie qu'il compte s'engager. A propos des statistiques par grade et nationalité, il a expliqué que ces informations sont déjà communiquées aux gouvernements. Le Bureau devra examiner si elles pourraient figurer dans le rapport. A propos de l'augmentation du nombre de contrats à durée indéterminée durant l'année précédente, il a affirmé que les procédures classiques ont bien été suivies. Cette augmentation est associée à la planification des départs à la retraite. L'orateur a demandé au représentant du gouvernement du Royaume-Uni de bien vouloir excuser les erreurs de chiffres concernant son pays qui sont dues à une confusion avec les colonnes relatives à Israël et à la République-Unie de Tanzanie. En ce qui concerne la représentation des pays d'Europe centrale et orientale, l'orateur a expliqué que les effectifs souhaitables ont été établis sur la base d'un fonctionnaire par Etat Membre, l'augmentation du nombre de ressortissants étant ensuite fonction du niveau des contributions. Il a assuré les Etats Membres qui n'ont aucun ressortissant parmi le personnel que le Bureau s'efforcera auprès de différentes sources de trouver des candidats appropriés dans ces pays. Il a ajouté que les Membres qui souhaitent présenter au Bureau des candidatures de qualité ne doivent pas hésiter à le faire.

### **III. Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale** (Neuvième question à l'ordre du jour)

15. La commission a pris note d'un document du Bureau <sup>2</sup> indiquant les résultats de l'examen par l'Assemblée générale des Nations Unies du rapport annuel pour 1999 préparé par la Commission de la fonction publique internationale.

### **IV. Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines** (Dixième question à l'ordre du jour)

16. La commission était saisie d'un document <sup>3</sup> décrivant les progrès accomplis depuis novembre 1999 dans la mise en œuvre de la stratégie et l'action prévue dans trois domaines: la réorganisation de la fonction du personnel; la modification des principales procédures de gestion des personnes; d'autres initiatives de gestion des personnes.
17. M. Blondel, prenant la parole au nom des membres travailleurs, a déclaré que le groupe des travailleurs a noté avec intérêt non seulement les changements apportés à la stratégie elle-même, mais aussi le changement de nom du Département du personnel, rebaptisé Département du développement des ressources humaines; les travailleurs attachent une grande importance à la notion de développement des ressources humaines. Les négociations entre le Syndicat du personnel et l'administration sont aussi très appréciées pour diverses raisons, mais surtout parce qu'il sera clair maintenant pour les autres organisations du système des Nations Unies et en périphérie du système qu'au BIT il y a maintenant un dialogue institutionnel entre le Syndicat du personnel et la direction. L'orateur a comparé cette situation à l'autoapplication de la convention n° 87 de l'OIT, et l'accord collectif proposé est la preuve du succès de ces négociations. En ce qui concerne la création du Comité de négociation paritaire, il faudra du temps pour mesurer l'impact de ce comité sur les négociations portant sur les conditions de travail du personnel. En tant que fonctionnaires internationaux, les conditions de base sont fixées dans le contexte du régime commun. Les négociations par le truchement du Comité de négociation paritaire ne devraient donc affecter que les aspects qui ne sont pas régis par le régime commun, sinon il faudrait revoir la définition même du fonctionnaire international. Il serait, cependant, important de préciser le domaine de compétence que le Conseil d'administration souhaite accorder au Comité de négociation paritaire. M. Blondel a pris note avec plaisir du programme prévu pour la formation et le recrutement de jeunes professionnels. Cependant, l'une des qualités essentielles des fonctionnaires du BIT c'est leur indépendance, qui ne doit pas être soumise à des pressions indues, directes ou indirectes; il faut pour cela, notamment, éviter les situations d'emploi précaire. Il est à espérer que les plans pour la formation, le recrutement et la planification des remplacements résoudront également les problèmes des postes d'agents de la catégorie des services organiques vacants sur le terrain. Le groupe des travailleurs appuie le point appelant une décision.

<sup>2</sup> Document GB.277/PFA/9.

<sup>3</sup> Document GB.277/PFA/10.

18. M. Marshall, prenant la parole au nom des membres employeurs, a indiqué que son groupe appuie sans réserve la stratégie décrite dans le document et les mesures prises pour la faire progresser, ainsi que le point appelant une décision qui figure au paragraphe 26. Il s'est félicité de l'attitude positive de partenariat qui se développe entre l'administration du BIT, le Syndicat du personnel et le personnel, mais il a noté que la confiance, la motivation et l'engagement nécessaires pour mettre en œuvre efficacement la nouvelle stratégie en matière de ressources humaines prendront du temps à se développer car la culture de l'Organisation doit changer. L'orateur a considéré que le plan de travail détaillé qui figure à l'annexe III du document rassurera, dans une certaine mesure, le personnel quant au fait que des mesures sont prises de manière systématique avec la participation du Syndicat du personnel. Le groupe des employeurs est certain que la stratégie incorpore une approche fondée sur la négociation collective. L'approche proposée est rationnelle et elle n'affaiblit ni les responsabilités de l'administration ni le régime commun des Nations Unies. A propos du paragraphe 23 du document, l'orateur a approuvé les révisions apportées au Programme des jeunes professionnels, mais il a considéré que «la meilleure personne pour le poste» devrait être le principe à observer pour la sélection et, toutes choses étant égales par ailleurs, qu'une approche ciblée devrait alors être suivie pour favoriser le sexe, l'âge et la nationalité. En ce qui concerne le paragraphe 24 – échanges entre l'OIT et ses mandants –, il a appuyé l'initiative qui commence avec certains échanges proposés avec des gouvernements, mais il a encouragé le Bureau à étudier la possibilité d'échanges avec le secteur privé, les syndicats et les organisations patronales.
19. Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie éprouve de sérieuses difficultés à accepter le fond du document ainsi que la procédure qui sous-tend sa préparation. En ce qui concerne le fond, aucune des questions soulevées à la dernière session du Conseil d'administration par le gouvernement de la Fédération de Russie n'a été prise en compte dans le document. Plus précisément, les propositions figurant aux paragraphes 12 et 13, qui traitent du recrutement et de la sélection, ne garantiront pas le recrutement des candidats les plus qualifiés et ne changeront pas la répartition géographique actuelle des postes au Bureau. Aux paragraphes 14 à 17, qui concernent l'évaluation de la progression et la gestion de la performance, les plans de développement personnel proposés ne régleront pas les questions relatives à la performance, qui sont un élément nécessaire pour évaluer les progrès accomplis par le Bureau dans la mise en œuvre d'une approche de la budgétisation stratégique orientée vers des objectifs. En outre, les autres propositions qui figurent dans le document ne sont pas compatibles avec les normes du régime commun des Nations Unies. A titre d'exemple, le paragraphe 18 évoque le regroupement de postes, et le paragraphe 1 a) de l'accord collectif proposé soulève plusieurs questions concernant l'application au BIT des conditions d'emploi du régime commun. L'orateur a renouvelé la demande qu'il avait faite en novembre 1999, à savoir qu'il faut demander à la Commission de la fonction publique internationale son avis sur les propositions décrites dans la stratégie afin d'assurer leur compatibilité avec les normes du régime commun. Il s'inquiète également de ce que l'accord collectif proposé peut affaiblir le rôle du Conseil d'administration dans la mise en œuvre des aspects qui concernent le personnel du BIT. Il s'est déclaré surpris que le document ne fasse pas référence aux propositions de sa délégation concernant des processus de sélection plus équitables et plus compétitifs et le recours équilibré à des nominations à court et à long terme. Tout en appuyant les propositions du paragraphe 24 concernant un programme d'échange de personnel, il s'est inquiété de ce que seuls certains membres du Conseil d'administration soient actuellement associés aux discussions à ce sujet. Quant à la procédure pour l'établissement du document, le gouvernement de la Fédération de la Russie a indiqué précédemment qu'il serait prématuré d'avoir des consultations avec le Syndicat du personnel avant que le Conseil d'administration soit lui-même parvenu à un consensus sur la nouvelle stratégie. Bien qu'il ne formule pas d'objection aux discussions qui ont maintenant eu lieu avec le Syndicat du personnel, il a jugé regrettable qu'un effort de ce type n'ait pas été fait pour engager un dialogue avec les gouvernements et tenir compte de

leurs vues. En conséquence, tant pour des raisons relatives au fond que pour des raisons de procédure, l'orateur est opposé au point appelant une décision, à moins qu'il ne soit amendé en ajoutant les mots «à condition qu'elle soit approuvée par la Commission de la fonction publique internationale en tant qu'elle est conforme au régime commun des Nations Unies» ou un autre libellé à cet effet.

- 20.** Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni, s'exprimant également au nom des gouvernements du Danemark, de la France et de la Suisse, a déclaré attacher une importance considérable à la gestion des ressources humaines dans les organisations des Nations Unies. Les ressources humaines du BIT sont le plus grand atout de l'Organisation, et les stratégies du Directeur général placeront le Bureau à l'avant-garde de la gestion des ressources humaines dans le système des Nations Unies. Les gouvernements au nom desquels l'orateur s'exprime apprécient les efforts déployés par le Bureau pour respecter le régime commun et concentrer les maigres ressources dans les domaines qui peuvent ajouter de la valeur. Un équilibre est nécessaire dans les dispositions contractuelles dans lesquelles le BIT s'engage et, à cet égard, les gouvernements mentionnés sont favorables aux initiatives de formation et de développement présentées dans le document. L'approche proposée de l'évaluation de la progression est révolutionnaire dans le contexte des Nations Unies. Le choix des méthodes est une question interne et les gouvernements mentionnés ne souhaitent pas faire de la microgestion. Une évaluation du système (de préférence faite à l'extérieur du Bureau) pourrait cependant être utile, peut-être au bout d'un an. L'orateur a demandé des assurances en ce qui concerne deux domaines: la classification des postes et la dérive des grades. Il aimerait avoir confirmation du fait que les dispositions concernant la classification seront conformes aux normes du régime commun et que l'introduction d'exigences en matière d'établissement de rapports servira au contrôle. Enfin, étant donné qu'elle s'appliquera aux dispositions relatives aux RH uniquement en dehors du régime commun, l'approche de la négociation collective est acceptable, à condition que le Bureau adopte une vue prudente de son application.
- 21.** La représentante du gouvernement des Pays-Bas a accueilli avec satisfaction le document, qui développe les idées présentées en novembre 1999, et elle a complimenté le Bureau pour sa rapidité et la manière systématique dont il a élaboré sa stratégie en matière de ressources humaines. La gestion des ressources humaines devrait s'inscrire dans le cadre de la réforme globale au sein du système des Nations Unies, et la politique proposée placera l'OIT à l'avant-garde, encore que les changements proposés ne doivent pas mettre en danger le régime commun. L'oratrice a noté que le Programme des jeunes professionnels pour les personnes originaires des pays sous-représentés semble bien conçu, mais que le Bureau devra s'assurer que les personnes sélectionnées s'engagent à devenir la colonne vertébrale du secrétariat à l'avenir. Du sang neuf est également nécessaire, et le programme d'échanges proposé est donc le bienvenu. A cet égard, il faudrait envisager des échanges avec d'autres organisations internationales. En outre, l'appui de la haute direction à la formation sera un facteur de solidité pour améliorer le fonctionnement de l'Organisation. En ce qui concerne l'organisation des carrières, l'oratrice a déclaré apprécier le programme d'évaluation proposé. Le Bureau devrait tenir informé de ses perspectives de carrière le personnel engagé sous contrat de courte durée. Enfin, le gouvernement des Pays-Bas apprécierait des rapports périodiques sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la stratégie.
- 22.** Le représentant du gouvernement du Portugal s'est associé au Royaume-Uni et à d'autres intervenants pour féliciter le Bureau du document stratégique présenté. Il a noté avec beaucoup de satisfaction que c'est plus qu'un nouveau nom que le département a gagné, car une approche prévisionnelle et dynamique a été mise au point. Le document est un premier pas sur la voie de la gestion des ressources humaines du Bureau, qui est depuis longtemps nécessaire. L'orateur est particulièrement satisfait des mesures proposées pour le recrutement et la planification du développement du personnel du BIT. L'aide aux

responsables de programmes et le Programme des jeunes professionnels sont sans aucun doute d'excellentes initiatives, mais une formation interne «à vie» est également nécessaire pour faire du BIT une organisation apprenante. L'intervenant a appuyé le point appelant une décision.

- 23.** Le représentant du gouvernement de l'Allemagne a déclaré regretter que ce document important ait paru si tard. Cela n'a pas permis au ministère de l'Intérieur d'en évaluer le contenu, et il a été prié de demander le report d'une décision jusqu'en novembre, demande à laquelle, étant donné la position déjà adoptée par les autres groupes et par certains représentants gouvernementaux, il ne peut donner suite. L'approche adoptée de la négociation collective est bonne, si les négociations n'aboutissent pas à l'adoption d'une décision autoritaire, parce qu'il est possible, dans le cadre de l'accord proposé, que le droit de décision du Conseil d'administration soit réduit au simple droit de prendre note des accords passés. A cet égard, les points 1 a) et b) de l'article 2 de l'accord exigent des éclaircissements. Le cabinet du Conseiller juridique pourrait-il préciser la portée de l'expression «dans la mesure où le Bureau est habilité à le faire...» et le secrétariat pourrait-il expliciter l'expression «mécanismes établis», à travers lesquels les parties s'efforceraient de changer les conditions d'emploi du régime commun? Ces points sont-ils suffisants pour préserver le droit du Conseil d'administration de prendre des décisions et sa capacité d'agir conformément aux principes du régime commun? Quelles seraient les questions visées par l'accord? Les traitements en feraient-ils partie? L'orateur croit comprendre que l'accord indique que les parties souhaitent changer ou supprimer des règles du régime commun. Cela est-il une révolution contre le régime commun? Le second point que soulève l'orateur concerne la procédure proposée pour le recrutement. Comme l'a indiqué le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie, les paragraphes 12 et 13 rendraient le recrutement extérieur extrêmement rare. Il faudrait assurer une plus grande flexibilité. En outre, l'application de la procédure décrite prendrait du temps. L'intervenant a demandé si les vacances de poste ne devraient pas être publiées avant que les postes ne deviennent vacants. La troisième inquiétude du gouvernement de l'Allemagne est qu'une planification excessive est aussi mauvaise qu'une planification insuffisante. Le paragraphe 14 donne l'impression que chaque membre du personnel aurait un plan conçu selon ses besoins qui s'appliquerait tout au long de sa carrière professionnelle. Les efforts de chaque individu sont nécessaires, mais les besoins de l'Organisation sont tout aussi importants. Le gouvernement de l'Allemagne a confiance dans le Bureau et est prêt à appuyer l'approbation de l'approche décrite, sous réserve que les propositions qui ne sont pas conformes au régime commun soient d'abord mises en avant par le Bureau pour être discutées par la commission.
- 24.** La représentante du gouvernement du Japon a déclaré apprécier les efforts déployés par le Bureau pour élaborer et mettre en œuvre la stratégie en matière de ressources humaines. Le gouvernement du Japon est favorable aux propositions du Bureau parce qu'il a l'impression que, par le passé, la politique de valorisation des individus à travers la formation, les mutations et les promotions manquait de dynamisme. La nouvelle stratégie devrait surmonter ces insuffisances et le Japon est très intéressé par la mise en place des systèmes d'évaluation de la progression et de classification des postes proposés. Le gouvernement du Japon est également favorable aux initiatives du Bureau concernant les jeunes professionnels et les échanges. Ces initiatives donneront aux pays sous-représentés comme le Japon la possibilité de contribuer davantage aux travaux du Bureau.
- 25.** Le représentant du gouvernement de la Chine a remercié le BIT pour son document. Comme le Conseil d'administration l'a demandé en novembre 1999, des efforts ont été déployés dans le domaine de la réforme administrative et du personnel, et une plus grande attention a été accordée à la valorisation des ressources humaines. Les mandants sont très intéressés par la valorisation des ressources humaines, qui a une incidence directe sur la qualité des travaux de l'OIT. L'intervenant a pris note des remarques du gouvernement de

la Fédération du Russie, auxquelles il souscrit. Il faudrait, à l'avenir, accorder une attention particulière à la diversité culturelle du personnel du Bureau. Le personnel des organisations internationales est différent du personnel des entreprises privées. Les fonctionnaires doivent respecter des principes universels et tenir compte de l'applicabilité et de l'acceptabilité de ces principes dans des contextes culturels différents. Il y a une diversité culturelle non seulement au niveau du développement économique, mais aussi de l'emplacement géographique, de l'histoire, de la philosophie et dans d'autres domaines. Ce n'est qu'en reflétant cette diversité au niveau, en particulier, du personnel de direction que le BIT deviendra une organisation internationale vigoureuse et dynamique. Le système d'échanges entre le personnel du siège et le personnel sur le terrain doit être maintenu et amélioré afin de permettre au personnel de comprendre le contexte et les besoins particuliers dans différentes cultures et régions. Les échanges se sont avérés utiles pour renforcer les capacités du personnel, élargir les points de vue et établir de bonnes relations de coopération avec les mandants.

26. Le représentant du gouvernement de l'Italie a déclaré souscrire aux vues exprimées par les représentants du Royaume-Uni et d'autres pays comme le Portugal au sujet du document. L'Italie considère que le document présente des efforts considérables déployés par le Bureau pour réformer la gestion des ressources humaines et, en particulier, l'orateur est favorable à l'approche proposée aux paragraphes 10 à 19.
27. Le représentant du gouvernement de l'Inde a bien accueilli le document et a appuyé les nombreux éléments positifs de la stratégie élaborée par le Bureau en matière de ressources humaines. Cependant, les propositions passées de son gouvernement n'ont pas reçu la considération qui leur est due. Les membres gouvernementaux de l'Asie et du Pacifique ont fait une déclaration en 1999 demandant que l'on octroie à divers Etats Membres et régions géographiques une représentation adéquate. Or le document ne fait aucune mention des mesures envisagées pour atteindre une représentation équilibrée. Il avait aussi été signalé, en 1999, que le transfert de personnel devait passer par la création d'une politique de mobilité afin d'améliorer l'efficacité et la visibilité du Bureau ainsi que la qualité de ses services. Les gouvernements en question avaient souligné que le talent et les compétences disponibles sur le plan local devaient être mis à profit dans les bureaux régionaux et les bureaux de zone. Beaucoup de délégations ont exprimé leur soutien à l'égard d'une représentation équilibrée des pays Membres. La commission devrait inviter le Conseil d'administration à prier le Bureau de mettre à jour sa stratégie en matière de ressources humaines, compte tenu des considérations exprimées ci-dessus, et de soumettre un nouveau document lors d'une session ultérieure. Il conviendrait également de prendre en considération les propositions faites par le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie.
28. Le représentant du gouvernement de l'Algérie, s'exprimant au nom du groupe gouvernemental africain, a félicité le Bureau de la qualité du document et de l'élaboration de sa stratégie en matière de ressources humaines. Cet effort était indispensable compte tenu de l'évolution du monde du travail et de ses nouvelles exigences. L'orateur a exprimé son soutien à cette stratégie et a appelé l'OIT à étendre ses programmes partout dans le monde. Il convient d'accorder une attention particulière à l'équilibre régional et à la représentation nationale au sein des structures régionales, notamment en Afrique.
29. La représentante du gouvernement du Canada s'est pleinement associée aux déclarations des représentants gouvernementaux du Royaume-Uni, des Pays-Bas et du Portugal. Elle a exprimé son soutien aux orientations novatrices soulignées dans le document, mais elle a prévenu que cette évolution devra être pleinement conforme au système commun. Elle a appuyé le point appelant une décision.

- 30.** La représentante du gouvernement de la Lituanie a bien accueilli la stratégie proposée pour améliorer la politique de développement des ressources humaines et ses procédures. Cependant, elle a noté qu'un grand nombre de nationalités sont sous-représentées dans les postes non linguistiques. Elle s'est donc réjouie particulièrement de l'initiative décrite au paragraphe 23, concernant l'engagement qu'a pris le Bureau de recruter et de former des jeunes professionnels originaires des pays sous-représentés.
- 31.** Le représentant du gouvernement des Etats-Unis a dit sa préoccupation devant le fait que le document n'a pas été distribué suffisamment à l'avance pour permettre aux experts gouvernementaux en personnel de l'étudier à fond. Le Bureau pourrait peut-être préciser ce qu'il entend par «le regroupement de postes» au paragraphe 18. Dans quelle mesure cette notion est-elle admise dans le système commun des Nations Unies? Les Etats-Unis n'ont pas eu connaissance du fait que la Commission de la fonction publique internationale l'ait approuvée; le Bureau devrait donc s'enquérir de ses commentaires avant que la commission ou le Conseil d'administration n'envisage d'appuyer ces changements. L'orateur a également demandé des éclaircissements en ce qui concerne le paragraphe 19, selon lequel le nouveau système de classification est en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 alors qu'il n'aurait pas dû être opérationnel avant 2001.
- 32.** Le représentant du Directeur général (le directeur du Département du développement des ressources humaines) a répondu aux nombreuses questions qui ont été posées. Premièrement, en ce qui concerne le moment de la publication du document, on n'a pas estimé souhaitable de saisir le Conseil d'administration de propositions avant qu'un processus de consultation interne n'ait eu lieu, notamment avec le Syndicat du personnel. Une fois le nouveau Comité du syndicat constitué, d'intenses négociations ont eu lieu au cours de janvier, suivies par de nouvelles discussions au cours de février quant aux détails et au calendrier du programme de travail visant à donner effet à la stratégie. Le présent document a été élaboré immédiatement après. Par conséquent, c'est le volume considérable de travail accompli au cours des trois derniers mois qui a déterminé le moment de la publication du document.
- 33.** A propos des questions soulevées par le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie, et pour répondre à sa plainte selon laquelle il n'a été tenu aucun compte des commentaires faits par son gouvernement en novembre dernier, l'orateur a indiqué qu'il a examiné le présent document et qu'il estime que toutes les préoccupations dudit gouvernement ont été prises en compte. En ce qui concerne les contrats, l'annexe III du document comprend un calendrier de réexamen de la politique, des règles et de l'administration des contrats. Ces questions font également l'objet d'un débat au sein du système commun des Nations Unies. Du point de vue du BIT, la question la plus épineuse est sans doute l'utilisation à long terme des contrats de courte durée, ainsi que l'équilibre approprié entre les contrats de longue durée et les contrats de courte durée au sein de l'Organisation. L'orateur a affirmé que les résultats de ce réexamen seraient communiqués à la commission pour discussion.
- 34.** En ce qui concerne la rotation du personnel, notamment pour des périodes limitées sans possibilité ultérieure d'emploi, la direction du BIT estime que cette situation n'est pas compatible avec l'organisation d'une carrière dans la fonction publique.
- 35.** A propos du recrutement et de la réserve de fonctionnaires internes, il a apparemment été compris que le Bureau ne tenait pas compte des candidats externes. Cependant, lorsque les centres d'évaluation seront en place, une évaluation des aptitudes des individus sera effectuée aux grades clés à la fois pour les candidats internes et pour les candidats externes. A ces grades clés (grade «P» débutant, grade supérieur des services d'appui, grade «P» élevé – probablement P4), tous les fonctionnaires et les candidats externes passeront un test d'évaluation pour déterminer le grade approprié pour chacun d'eux. En

outre, l'application de normes cohérentes permettrait de résoudre un autre problème, à savoir celui de la dérive des grades.

36. M. Wild a déclaré que le système actuel d'évaluation et ses notations rétrospectives sont inefficaces. Ils seront remplacés par une discussion annuelle avec chaque personne, permettant de préciser ses attentes, et ce qui doit être fait et par qui, pour qu'elle puisse concrétiser ses objectifs. Une série de sessions de perfectionnement de la gestion débutera incessamment afin d'assurer que ces discussions annuelles deviendront un instrument positif et proactif de la programmation et de la planification stratégiques de l'OIT.
37. M. Wild a réaffirmé l'intention de la direction du BIT de ne pas violer le système commun, que ce soit pour ce qui est de l'attribution des grades ou des propositions de négociation collective. Des discussions ont déjà eu lieu avec les représentants du système commun en ce qui concerne les propositions de classification, et la convention collective exclut spécifiquement les questions relevant de la juridiction du système commun. L'orateur a fourni une série d'exemples de ces questions. Si des changements sont proposés au sein du système commun qui restreignent le développement dans l'Organisation, la direction et le Syndicat du personnel traiteront le problème par le biais des mécanismes appropriés, c'est-à-dire le CCQA, la CFPI et les organes syndicaux du système commun. Cependant, s'il faut demander le feu vert à la CFPI, on ne pourra appliquer le changement nécessaire à l'OIT avec l'urgence qui s'impose, et la nouvelle stratégie de l'Organisation en matière de ressources humaines ne pourra être mise en place.
38. Du fait de la restructuration du Bureau, certains membres du personnel ont assumé de nouvelles fonctions sans changer de grade, en attendant la mise en œuvre des mesures qui permettront de redresser cette situation, dont on estime qu'elle prendra un an. La direction a le devoir de faire tout ce qui est en son pouvoir pour veiller à ce que cette période de transition ne se prolonge pas indéfiniment. Si le présent document est soumis à la CFPI, cet organisme ne pourra donner son approbation, tout simplement parce qu'on n'a pas encore mis au point des propositions détaillées. L'adhésion ou la non-adhésion au système commun ne pourra être déterminée que lorsque les détails de l'application seront en place.
39. Pour ce qui est des autres questions spécifiques, M. Wild a estimé que l'équilibre entre les questions d'égalité et le talent sera facile à trouver. En ce qui concerne les échanges de personnel, deux projets pilotes sont en cours avec les gouvernements de la France et du Japon. Lorsque leur bien-fondé aura été démontré, la direction sera enchantée de faire d'autres arrangements similaires avec d'autres gouvernements et d'autres organisations, institutions ou organismes.
40. Les propositions de l'OIT concernant l'évaluation de la progression intéressent déjà beaucoup d'autres parties du système des Nations Unies, et la direction ne demande pas mieux que de faire connaître ses plans et son expérience. Elle se prêtera également à une évaluation externe des nouveaux arrangements relatifs au développement du personnel.
41. En ce qui concerne le contrôle de la dérive des grades, M. Wild a fait savoir que des statistiques seront fournies à bref délai, qui refléteront à la fois les mouvements historiques et les prévisions afin d'illustrer la manière dont l'Organisation travaille.
42. On prévoit une planification du développement personnel pour trois types de fonctionnaires: les fonctionnaires bénéficiant d'un contrat de longue durée, ceux qui bénéficient d'un contrat d'essai et les fonctionnaires bénéficiant d'un contrat de courte durée. Ces contrats de courte durée incluront également ceux des collaborateurs extérieurs afin d'évaluer s'il serait approprié de les intégrer dans le Bureau à plus long terme.

43. Pour répondre au représentant du gouvernement de l'Allemagne, M. Wild a rappelé que la convention collective exclut spécifiquement la négociation sur les questions relevant du système commun telles que les salaires. Dans le domaine des ressources humaines, les négociations seront centrées par exemple sur les procédures visant à éliminer le harcèlement sur le lieu de travail et sur d'autres questions qui touchent l'ensemble du personnel.
44. En ce qui concerne les droits garantis du Conseil d'administration, la question a été débattue tout spécialement avec le Conseiller juridique lorsque le projet de convention collective était en cours d'élaboration. Il y a deux types de questions dont le Conseil d'administration doit être et sera saisi, à savoir celles qui ont un impact majeur sur l'Organisation et celles qui ont des implications financières importantes.
45. Pour répondre aux questions relatives au recrutement externe, M. Wild a déclaré que de plus en plus de recrutements externes devraient avoir lieu au cours des dix prochaines années, à cause du très grand nombre de fonctionnaires qui vont partir en retraite au cours de la même période. Quant à la durée du processus de recrutement, elle devrait se réduire considérablement dès que la réserve de candidats internes et externes sera établie.
46. L'OIT se distingue des autres organisations notamment par sa nature tripartite et sa diversité géographique. La mobilité est également une question clé, qui sera traitée au cours de l'examen actuel de la structure extérieure. Le recours aux compétences du personnel local s'intensifie par le biais d'un examen des personnels de la catégorie des services organiques recrutés sur le plan national. Les résultats de cet examen seront communiqués au Conseil d'administration en novembre.
47. Répondant à une question du représentant du gouvernement des Etats-Unis, l'orateur a déclaré que le regroupement de postes pourrait être introduit d'une manière conforme ou non conforme au système commun. La direction a l'intention d'examiner la question ainsi que celle de la classification des postes dans les limites du système commun. Le nouveau système de classification devrait être en place en janvier 2001, et toutes promotions résultant de la nouvelle structure seront appliquées rétroactivement.
48. Le président a proposé que la commission adopte le point appelant une décision au paragraphe 26 du document, compte tenu de toutes les opinions exprimées. Il a noté que la proposition du représentant du gouvernement de la Fédération de Russie visant à amender le paragraphe appelant une décision n'avait pas été appuyée. Le point appelant une décision était donc adopté.
49. ***La Commission du programme, du budget et de l'administration invite le Conseil d'administration à prendre note des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la stratégie des ressources humaines et à approuver l'approche décrite aux paragraphes 10 à 19 du document GB.277/PFA/10.***
50. Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a demandé que le rapport de la commission indique que son gouvernement ne s'est pas associé au consensus relatif à cette décision.

## V. Travail et bien-être: le travail et les responsabilités familiales au BIT (Onzième question à l'ordre du jour)

51. La commission était saisie d'un document du Bureau<sup>4</sup> proposant les questions à examiner dans le cadre de l'élaboration de la politique du BIT visant à assurer le bien-être de son personnel en lui permettant de concilier obligations professionnelles et familiales, et présentant des propositions spécifiques concernant la possibilité pour le personnel du BIT d'avoir accès à une crèche.
52. M. Blondel, parlant au nom des membres travailleurs, a souligné que la fourniture d'une aide ou d'une structure pour la garde des jeunes enfants au BIT concernait à la fois les fonctionnaires et les délégués. Il présumait que la proposition présentée dans le document avait fait l'objet de discussions et d'un accord avec le Syndicat du personnel. Bien qu'il semble que cette proposition règle le problème de la garde de seulement 20 enfants, il était disposé à soutenir le projet si le syndicat l'avait approuvé. Toutefois, le problème de la garde des enfants des délégués lors des réunions du BIT demeurait entier et cette question devrait être examinée.
53. M. Marshall, parlant au nom des membres employeurs, comprenait bien le problème particulier que pose la garde des enfants en bas âge à Genève. Il acceptait la proposition présentée dans le document sous réserve qu'elle ne soit pas incompatible avec le système commun. Cette proposition appelait néanmoins un certain nombre d'observations. D'après le document dont la commission était saisie, il semblerait qu'au cours des quelques prochaines années il pourrait être demandé au Conseil d'administration de financer 30 places supplémentaires dans la crèche pour répondre aux besoins du personnel du Bureau. Cela soulève des questions d'équité et de financement. Il est précisé par ailleurs dans ce document que, si pour une raison quelconque le Bureau n'était pas satisfait des services offerts, il aurait la faculté à l'issue d'une période de cinq ans de mettre un terme à l'accord conclu. Un tel délai minimal avant toute possibilité de retrait pourrait en amener plus d'un à hésiter avant de conclure un tel accord. Enfin, l'orateur a mis en garde le Bureau contre une participation au conseil de gestion de la crèche car il lui serait alors plus difficile de formuler des critiques objectives.
54. La représentante du gouvernement des Etats-Unis s'est déclarée résolument favorable à la création d'une crèche autofinancée et elle a ajouté que, si un tel projet était adopté, son gouvernement pourrait étudier la possibilité de participer aux frais d'établissement. Toutefois, sous sa forme actuelle, la proposition recommande un financement de la crèche allant au-delà des frais d'établissement et contraindrait l'Organisation à en financer les coûts de fonctionnement pendant au moins cinq ans. Le mode de financement proposé serait contraire aux efforts de réforme en cours visant à assurer que le BIT utilise ses ressources budgétaires pour l'exécution des programmes mandatés. Accepter la proposition du Bureau créerait en outre un précédent gênant pour d'autres organisations du système commun qui sont, elles aussi, confrontées à des revendications du personnel en matière de garde d'enfants. Son gouvernement était donc dans l'impossibilité de se joindre à un consensus tendant à appuyer la recommandation énoncée au paragraphe 22 du document, mais il encourageait le Bureau à présenter, lors de la prochaine session du Conseil d'administration, une proposition visant à mettre en place une crèche viable et autofinancée.

<sup>4</sup> Document GB.277/PFA/11.

- 55.** Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni a souscrit avec enthousiasme aux commentaires formulés aux paragraphes 1 à 4 du document et espérait que l'ensemble des membres du personnel pourrait bénéficier des mesures de flexibilité qui y sont évoquées afin de parvenir à un meilleur équilibre dans leur vie professionnelle, qu'ils aient ou non des responsabilités familiales. En ce qui concerne la crèche, son gouvernement appuiera toute proposition compatible avec le système commun et autofinancée.
- 56.** La représentante du gouvernement du Japon était favorable au point appelant une décision et a demandé qu'un rapport annuel soit présenté au Conseil d'administration sur l'utilisation et le coût de la crèche proposée. Elle soutenait par ailleurs les mesures proposées en vue de créer un environnement de travail permettant de concilier responsabilités familiales et professionnelles au Bureau.
- 57.** Le représentant du gouvernement de la Namibie s'est déclaré favorable à un environnement facilitant la vie des membres du personnel du BIT ayant des enfants. Toutefois, compte tenu de la situation dans laquelle les enfants vivent dans d'autres parties du monde, il considérait qu'il serait juste que toute infrastructure destinée à l'accueil des jeunes enfants soit autofinancée.
- 58.** Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a fait observer que les idées présentées aux paragraphes 1 à 4 du document soulèvent certaines questions et suscitent certains doutes. Avant que ces questions ne soient examinées en novembre, il demandait que des propositions spécifiques soient faites très à l'avance. En ce qui concerne la crèche proposée, il souhaitait avoir l'assurance que la proposition entre dans le cadre du système commun mais a ajouté que, hormis cela, la commission disposait de suffisamment d'informations pour adopter le projet de décision.
- 59.** La représentante du gouvernement du Canada soutenait le projet du Bureau (énoncé au paragraphe 2 du document) visant 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)». Elle était favorable à l'approche adoptée dans ce document consistant à replacer la question de l'accueil des jeunes enfants dans le cadre plus large du travail, de la famille et du bien-être du personnel, et attend avec intérêt les propositions portant sur les questions évoquées dans l'annexe et qui seront présentées au Conseil d'administration en novembre 2000. Elle a confirmé que son gouvernement demeure attaché en principe à la possibilité d'accès pour le personnel à une crèche, sous réserve qu'une fois créée celle-ci soit autofinancée. En l'état, la proposition actuelle ne satisfait pas à cette exigence et elle a demandé au Bureau de poursuivre ses efforts pour mettre au point une proposition qui y réponde. Elle a demandé également que les besoins des délégués lors des réunions et des conférences soient pris en compte et que le Bureau fasse une proposition modeste pour qu'ils puissent avoir accès au système de garde d'enfants mis en place.
- 60.** Le représentant du gouvernement des Pays-Bas partageait l'opinion exprimée par le délégué du gouvernement du Royaume-Uni.
- 61.** Le président a soumis le point appelant une décision à la commission, compte tenu des déclarations et des réserves exprimées par les orateurs et des demandes de renseignements complémentaires, auxquelles le Bureau répondra dans un rapport ultérieur. Il a considéré que le point appelant une décision était adopté.
- 62.** La représentante du gouvernement des Etats-Unis a demandé une explication de cette décision disant qu'il n'y avait pas consensus étant donné qu'un certain nombre de

délégations n'avaient soutenu le principe d'une crèche qu'à condition qu'elle soit autofinancée.

63. Le président a indiqué que la décision résultait du fait qu'une majorité des membres, y compris des membres employeurs et travailleurs et un certain nombre de gouvernements, avaient soutenu le point appelant une décision.
64. La représentante du gouvernement des Etats-Unis a contesté ce procédé alléguant qu'il n'y avait pas eu de consensus.
65. Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni partageait l'opinion de la précédente oratrice et a demandé que le Bureau réponde de manière plus détaillée aux graves préoccupations que soulève la proposition de création d'une crèche.
66. Le représentant du Directeur général a remercié les membres de leurs commentaires sur les quatre premiers paragraphes du document et les a invités à fournir au Bureau des suggestions visant à faciliter l'élaboration du projet de politique visant à assurer le bien-être des travailleurs en leur permettant de concilier obligations professionnelles et familiales. En ce qui concerne la proposition relative à la crèche, il a rappelé le volume de travail considérable réalisé par le Bureau sur cette question au cours de ces quelques dernières années. Etant donné la situation prévalant à Genève (où dominent des structures d'accueil de la petite enfance très largement subventionnées par la municipalité), il serait impossible au Bureau de présenter une proposition autofinancée faisant intervenir un niveau de contribution acceptable de la part des parents, la contribution qu'il leur est demandé de verser aux termes de la proposition actuelle étant déjà très élevée. Il a signalé que d'autres crèches existent dans le cadre du système onusien à New York et à Vienne, qui sont subventionnées dans une certaine mesure, la plupart du temps en nature (par exemple, par la mise à disposition gratuite de locaux, la fourniture de services et le financement des frais d'entretien). La proposition actuelle demande au Bureau de consentir une subvention financière permanente pour disposer de places pour l'accueil des enfants mais, en revanche, elle ne fait intervenir aucun soutien en nature.
67. M. Blondel a rappelé qu'une solution avait enfin été trouvée pour répondre à une revendication soulevée par le personnel depuis plusieurs années. Cela ne signifiait pas qu'il soutenait cette proposition particulière, d'autant qu'elle ne résolvait pas la question de l'accès par les délégués à une structure de garde de leurs enfants. Il restait à résoudre cette question de façon satisfaisante. Toutefois, il croyait comprendre que la proposition actuelle bénéficiait de l'appui du personnel, et les travailleurs étaient d'avis qu'une décision devait être prise dès à présent. Il fallait aussi trouver une solution en ce qui concerne l'accès aux services de garde d'enfants pour les délégués à la Conférence et les participants aux réunions sectorielles.
68. M. Marshall a déclaré qu'il comprenait les inquiétudes des gouvernements. Il a rappelé que des provisions budgétaires sont prévues pour l'établissement d'une crèche sous réserve de l'acceptation par le Conseil d'administration d'une proposition. Bien que des ressources soient allouées à la création d'une crèche dans l'exercice biennal actuel, la commission pourrait recommander au Conseil d'administration à une date ultérieure de diminuer le niveau des subventions, en particulier si le nombre des places devant être subventionnées atteignait un chiffre excessif. Dans l'intervalle, toutefois, les membres employeurs pouvaient soutenir le point appelant une décision.
69. Le représentant du gouvernement des Etats-Unis a indiqué qu'il croyait comprendre qu'une provision budgétaire avait été prévue dans l'attente d'une solution à ce problème. Si la commission soutenait le point appelant une décision, il souhaitait qu'il soit consigné que les Etats-Unis ne s'étaient pas associés au consensus sur cette question.

70. Le président a résumé ainsi la situation: les membres employeurs et travailleurs soutenaient le point appelant une décision. Un certain nombre de délégations avaient demandé un complément d'informations, formulé des commentaires et exprimé des réserves. Puis le représentant du Bureau avait répondu aux questions soulevées par les membres. Le président a ensuite soumis de nouveau le paragraphe 22 à la commission pour adoption, compte tenu des opinions et des réserves exprimées lors de la discussion. Le point appelant une décision a été adopté.

71. *La commission recommande 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.*

## VI. Questions relatives aux pensions (Douzième question à l'ordre du jour)

### Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies concernant le rapport du Comité permanent du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

72. La commission a pris note d'un document du Bureau<sup>5</sup> qui fait rapport sur les mesures prises par l'Assemblée générale des Nations Unies suite à la réunion du Comité permanent de la caisse des pensions en juillet 1999. Il s'agissait principalement de l'approbation du projet du budget de 62,3 millions de dollars des États-Unis affecté à la gestion de la caisse des pensions pendant l'exercice biennal 2000-01.

## VII. Questions relatives au Tribunal administratif du BIT (Treizième question à l'ordre du jour)

73. Le président a déclaré qu'une note relative à une consultation sur ce sujet avait été examinée au début de la semaine par le bureau du Conseil d'administration. Malheureusement, toutefois, le document faisant rapport sur ces consultations n'était pas encore disponible. La question serait donc discutée lorsque la commission se réunirait la semaine suivante pour adopter ses rapports.

Genève, le 27 mars 2000.

*Points appelant une décision:* paragraphe 49;  
paragraphe 71.

<sup>5</sup> Document GB.277/PFA/12.

