
Accord collectif sur la protection de la maternité au BIT

L'administration du BIT et le Syndicat du personnel

1. Compte tenu des normes internationales du travail en matière de protection de la maternité et d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, et de l'obligation du BIT en tant qu'employeur d'assurer la protection de la maternité et de la santé et de la sécurité de la mère et de l'enfant;
2. Prenant note de la convention (n° 183) et de la recommandation (n° 191) de l'OIT sur la protection de la maternité, 2000, et de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981;
3. Compte tenu du principe de l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs par le biais d'une approche intégrée et respectueuse de l'égalité hommes-femmes;
4. Compte tenu du rôle de coordination et de réglementation de la Commission de la fonction publique internationale en matière de droit aux congés s'agissant des éléments qui contribuent de façon essentielle à maintenir des incitations à l'embauche harmonisées, à faciliter la mobilité du personnel et à garantir des conditions d'emploi cohérentes dans les organisations;
5. Sont convenus des dispositions de l'accord collectif sur la protection de la maternité au BIT ci-après.

Champ d'application

6. Le présent accord collectif s'applique à tous les fonctionnaires titulaires et à tous les fonctionnaires à contrat de durée déterminée, tels que définis à l'article 2.1 du Statut du personnel.

-
7. Le personnel relevant du Règlement régissant les conditions d'emploi du personnel engagé pour des périodes de courte durée peut bénéficier de la protection de la maternité conformément aux dispositions des paragraphes 32 et 33 ci-après.

Protection de la santé au travail

8. Conformément au paragraphe 1 c) de l'article 8.7 du Statut du personnel, sur présentation d'un certificat signé par un médecin ou une sage-femme dûment qualifiés, et constatant qu'elle est enceinte ou qu'elle allaite, une fonctionnaire doit être transférée temporairement à d'autres fonctions si, de l'avis du médecin-conseil, son emploi comporte des travaux susceptibles de nuire à sa santé ou à celle de son enfant.

Congé de maternité

9. Le droit au congé de maternité commence à courir six semaines avant la date prévue de l'accouchement sur présentation d'un certificat signé par un médecin ou une sage-femme dûment qualifiés indiquant la date prévue de l'accouchement. Le congé de maternité inclut dans tous les cas au moins les dix semaines qui suivent la naissance.
10. A la demande de l'intéressée, le Directeur général peut permettre que le congé de maternité commence moins de six semaines mais pas moins de deux semaines avant la date prévue de l'accouchement sur présentation d'un certificat signé d'un médecin ou d'une sage-femme dûment qualifiés confirmant que la poursuite du travail ne nuira pas à sa santé ou à celle de son enfant.
11. En cas d'accouchement avant la date prévue, la durée du congé de maternité demeure inchangée. Dans ce cas, la période de grossesse est raccourcie et le congé de maternité suivant l'accouchement est prolongé du nombre de jours séparant la naissance de la date prévue de l'accouchement.

-
12. En cas d'accouchement après la date prévue, le congé de maternité prénatal est prolongé jusqu'à l'accouchement, et la période de congé de maternité suivant l'accouchement demeure inchangée.
 13. En cas de mortinatalité à tout moment après la vingt-quatrième semaine de grossesse, ou de décès du ou des enfant(s) à la naissance, la durée du congé de maternité demeure inchangée.
 14. En cas de naissances multiples, la durée du congé de maternité est prolongée de quatre semaines si la fonctionnaire donne naissance à des jumeaux et de six semaines si elle donne naissance à des triplés ou plus.
 15. En cas de maladie ou de blessure grave ou d'un handicap de l'enfant, le Directeur général peut, sous réserve de la fourniture d'un certificat médical approprié, approuver une période de congé spécial conformément à l'article 7.7 du Statut du personnel.
 16. Toute complication médicale survenant avant ou après la période de congé de maternité est, sous réserve d'un certificat médical approprié, couverte en tant que congé de maladie conformément à l'article 8.6 du Statut du personnel.
 17. Une fonctionnaire a le droit d'utiliser tout ou partie de ses congés annuels accumulés au cours du congé de maternité ou d'adoption et des jours fériés manqués pendant ce congé, immédiatement après l'expiration du congé de maternité ou d'adoption afin de prolonger la période de congé. L'intention d'exercer ce droit doit être notifiée par la fonctionnaire à son chef responsable et au directeur du Département du développement des ressources humaines au moins quatre (4) semaines avant la fin de la période de congé de maternité ou d'adoption.

Principes du BIT relatifs à la protection de l'emploi et à la non-discrimination

18. La maternité et les responsabilités familiales ne sauraient constituer une source de discrimination dans l'emploi au BIT, y compris en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la

cessation de service, les promotions, le perfectionnement du personnel, la mobilité, l'ancienneté ou toute autre prestation liée à l'emploi.

- 19.** Le BIT ne saurait résilier ou s'abstenir de renouveler un contrat de travail pour toute raison liée à la grossesse, à l'accouchement ou à l'allaitement. Si toutefois, sur la base de considérations étrangères à la grossesse, à l'accouchement, à l'allaitement ou aux autres responsabilités familiales de la fonctionnaire, il est décidé de ne pas proposer un nouveau contrat de durée déterminée et que le contrat en cours vient à échéance dans les six semaines précédant la date prévue de l'accouchement, le contrat est prolongé pour couvrir toute la durée du congé de maternité. La charge de prouver que les motifs du non-renouvellement du contrat sont sans rapport avec la grossesse ou la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement incombe au Bureau.
- 20.** Le droit de reprendre le même poste ou d'être affectées à un poste équivalent, au moins au même grade et correspondant à leurs compétences et qualifications, est garanti aux fonctionnaires retournant au travail après un congé de maternité.

Types de congés apparentés et mesures visant à soutenir le retour au travail à l'issue d'une période de congé de maternité, de paternité ou d'adoption

- 21.** Afin d'accompagner les fonctionnaires qui reprennent le travail après une période de congé de maternité (y compris toute période supplémentaire de congé possible en application des paragraphes 15 et 17 ci-dessus), les parties conviennent de ce qui suit:
- a) Une fonctionnaire dont le congé de maternité touche à sa fin a le droit de prendre un congé spécial sans traitement pour s'occuper de son (ou ses) enfant(s), sans obligation d'épuiser ses congés annuels, immédiatement après l'expiration de son congé de maternité pour une période allant jusqu'à douze mois. L'intention d'exercer ce droit doit être notifiée par la fonctionnaire à son chef responsable et au directeur du Département du développement des ressources humaines au moins six (6) semaines avant la fin de la période de congé de maternité. La période de congé spécial sans

traitement est administrée conformément aux dispositions du Statut du personnel et à toute autre règle applicable.

- b) Une fonctionnaire a le droit de bénéficier de modalités de travail à temps partiel pour s'occuper de son (ou ses) enfant(s) pendant une période allant jusqu'à douze mois immédiatement après l'expiration de son congé de maternité. L'intention d'exercer ce droit doit être notifiée par la fonctionnaire à son chef responsable et au directeur du Département du développement des ressources humaines au moins six (6) semaines avant la fin de la période de congé de maternité. Les modalités de travail à temps partiel sont administrées conformément aux dispositions du Statut du personnel et à toute autre règle applicable.
- c) Une fonctionnaire a le droit de bénéficier d'horaires flexibles pour prendre soin de son (ou ses) enfant(s) pendant une période allant jusqu'à douze mois immédiatement après l'expiration de la période de congé de maternité. L'intention d'exercer ce droit doit être notifiée par la fonctionnaire à son chef responsable et au directeur du Département du développement des ressources humaines au moins deux (2) semaines avant la fin de la période de congé de maternité. Les modalités d'horaires flexibles sont administrées conformément aux dispositions du Statut du personnel et à toute autre règle applicable.
- d) En cas de maladie grave ou de handicap de l'enfant, les droits énoncés dans les alinéas a) à c) ci-dessus peuvent être exercés pendant douze mois supplémentaires.

22. Le Bureau envisage favorablement les demandes de congé spécial sans traitement ou de modalités de travail à temps partiel ou d'horaires flexibles des fonctionnaires revenant d'un congé d'adoption pendant une période allant jusqu'à douze mois immédiatement après l'expiration du congé d'adoption. La période concernée de congé spécial sans traitement ou de modalités de travail à temps partiel ou d'horaires flexibles est administrée conformément aux dispositions du Statut du personnel et à toute autre règle applicable.

23. Le Bureau envisage favorablement les demandes de congé spécial sans traitement ou de modalités de travail à temps partiel ou d'horaires flexibles des fonctionnaires ayant droit à un congé de paternité pour une période allant jusqu'à douze mois immédiatement après la naissance de l'enfant. La période de congé spécial sans traitement ou de modalités de travail à temps partiel ou d'horaires flexibles est administrée conformément aux dispositions du Statut du personnel et à toute autre règle applicable.

Recours au télétravail

24. Le Bureau envisage favorablement les demandes de télétravail des fonctionnaires enceintes pendant la période commençant huit semaines avant la date prévue de l'accouchement, si ces demandes remplissent les conditions fixées par les règles applicables. Les dispositions relatives au télétravail pendant la période commençant huit semaines avant la date prévue de l'accouchement peuvent permettre que jusqu'à 100 pour cent du temps de travail soit effectué en télétravail sous réserve de la présentation d'un certificat médical, conformément aux dispositions du paragraphe 10 du présent accord concernant tout travail effectué à partir du début de la sixième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

25. Le Bureau envisage favorablement les demandes de télétravail des fonctionnaires reprenant le travail après un congé de maternité ou d'adoption pour une période de douze mois après l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, si ces demandes remplissent les conditions fixées par les règles applicables pertinentes.

26. Le Bureau envisage favorablement les demandes de télétravail des fonctionnaires ayant droit à un congé de paternité pour une période se terminant douze mois après la naissance de l'enfant, si ces demandes remplissent les conditions fixées par les règles applicables pertinentes.

27. Le télétravail est une modalité de travail flexible qui appuie les travailleurs ayant des responsabilités familiales, mais ce n'est pas un substitut à la garde d'enfants. Les modalités

de télétravail concernées sont administrées conformément aux dispositions du Statut du personnel et à toute autre règle applicable.

Pauses d'allaitement

28. Le BIT soutient les mères qui allaitent et envisage favorablement les demandes d'horaires qui conviennent à la mère allaitante et à son enfant.
29. Une mère allaitante a droit à deux pauses d'allaitement de trente minutes par jour. En outre, elle a droit à un temps de déplacement raisonnable pour allaiter ne dépassant pas soixante minutes par jour, jusqu'à ce que son enfant ait atteint l'âge de 6 mois.

Salles d'allaitement

30. Des dispositions devraient être prises pour permettre aux fonctionnaires, dans les locaux du BIT, d'allaiter ou de tirer leur lait en privé et dans des conditions confortables. Lorsque cela est possible, il devrait s'agir d'un espace dédié appelé salle d'allaitement; à défaut (dans les bureaux moins spacieux), des dispositions devraient être prises en tant que de besoin.
31. Lorsqu'une salle d'allaitement existe, elle est équipée d'un évier, de l'eau courante, d'un réfrigérateur, d'un four à micro-ondes (non pour un usage alimentaire) et de produits nettoyants de base. La salle dispose d'une porte pouvant être verrouillée, d'une poubelle à couvercle pour les serviettes en papier usagées et d'un téléphone relié au poste de sécurité et au standard en cas d'urgence.

Dispositions applicables aux fonctionnaires relevant du Règlement régissant les conditions d'emploi du personnel engagé pour des périodes de courte durée

32. Une fonctionnaire qui, à la fin de la quinzième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a occupé un emploi pendant une période continue de vingt-six semaines ou plus, a droit à un congé de maternité dans la mesure où ce droit prend effet avant l'expiration

de son contrat. Le droit au congé de maternité ne crée pas d'attente de renouvellement du contrat de courte durée.

- 33.** Lorsque le contrat de courte durée prend fin pendant la période de congé de maternité, l'intéressée a droit au paiement d'une somme forfaitaire équivalant à 50 pour cent du salaire et des prestations connexes qu'elle aurait perçus si son contrat avait expiré dix semaines après la date de l'accouchement.

Dispositions finales

- 34.** En cas de divergence entre les dispositions du présent accord collectif et celles du Statut du personnel, ces dernières prévalent.
- 35.** Les amendements proposés à l'article 8.7, paragraphe 1, du Statut du personnel dans l'annexe sont soumis au Conseil d'administration pour approbation.

Signé à Genève, le 5 février 2015, en deux exemplaires, en langue anglaise, par les représentants des Parties dûment autorisés à cet effet.

Pour le Bureau:

Greg Vines



Pour le Syndicat du personnel:

Catherine Comte-Tiberghien



Annexe

Les dispositions sur le congé de maternité dans l'article 8.7 du Statut du personnel sont les suivantes:

ARTICLE 8.7

Congé parental

Congé de maternité

1. a) Toute fonctionnaire a droit à un congé de maternité avec plein traitement, allocations et indemnités comprises, sur présentation d'un certificat signé par un médecin dûment qualifié et déclarant que l'accouchement est prévu dans un délai de six semaines. A la demande de l'intéressée, le Directeur général peut permettre que le congé de maternité commence moins de six semaines mais pas moins de deux semaines avant la date prévue de l'accouchement. Le congé de maternité couvre une période de seize semaines à partir de la date à laquelle il est accordé en cas d'accouchement simple, de vingt semaines en cas de naissance de jumeaux et de vingt-deux semaines en cas de naissance de triplés ou de plus de trois enfants. Le congé de maternité étant entendu qu'il inclut dans tous les cas au moins les dix semaines qui suivent la naissance en cas d'accouchement simple, quatorze semaines en cas de naissance de jumeaux et seize semaines en cas de naissance de triplés ou de plus de trois enfants.

b) En cas d'accouchement, la fonctionnaire intéressée a droit au remboursement des frais que comportent les soins d'un médecin ou d'une sage-femme, suivant un barème établi par le Directeur général, après consultation du Comité de négociation paritaire.

c) Sur présentation d'un certificat signé par un médecin ou par une sage-femme dûment qualifiés, et constatant qu'elle est enceinte ou qu'elle allaite, la fonctionnaire doit être transférée temporairement à d'autres fonctions si, de l'avis du médecin-conseil, son emploi comporte des travaux susceptibles de nuire à sa santé ou à celle de son enfant.

d) L'intéressée a droit à deux ~~repos~~ pauses d'allaitement de trente minutes ~~chaque~~ par jour ~~pour lui permettre l'allaitement~~. En outre, elle a droit à un temps de déplacement raisonnable pour allaiter, ne dépassant pas soixante minutes par jour, jusqu'à ce que son enfant ait atteint l'âge de 6 mois.