

**Accord de reconnaissance et de procédure  
entre  
le Bureau international du Travail  
(ci-après dénommé \*le Bureau+)  
et  
le Syndicat du personnel du BIT  
(ci-après dénommé \*le Syndicat+)**

Considérant que le Bureau et le Syndicat reconnaissent que, dans la mesure où il est habilité à le faire, le Bureau, en tant qu-employeur, devrait promouvoir les principes et les droits énoncés dans la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 8) sur le droit d-organisation et de négociation collective, 1949, la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et l'article 20 de la Déclaration universelle des droits de l-homme;

Considérant que le Bureau et le Syndicat ont l-intention de travailler dans un esprit de partenariat, de bonne foi et en se respectant mutuellement;

Considérant qu'il faut pour cela établir un dialogue social entre le Bureau et le Syndicat, par le biais de l-échange d-informations, de la mise en place de mécanismes de consultation et de négociation collective, afin de permettre à tous les membres du personnel d-influencer l-évolution de l-Organisation;

Considérant que le Bureau et le Syndicat reconnaissent qu-un véritable dialogue social ne peut se réaliser dans les meilleures conditions que par le canal d-un syndicat représentatif, et que tous les membres du personnel devraient être rendus attentifs à cette position commune;

Le Bureau et le Syndicat (ci-après dénommés \*les Parties+) sont convenus de ce qui suit:

*Article 1  
Définitions*

Aux fins du présent accord:

- a) l-expression \*membre du personnel+ désigne toute personne, autre que les véritables collaborateurs extérieurs, ayant une relation d-emploi rémunéré avec le Bureau;
- b) l-expression \*membre du Syndicat+ désigne un membre du personnel qui est un adhérent en règle du Syndicat au regard de ses statuts;

- c) l'expression \*représentant du Syndicat+ désigne les administrateurs du Syndicat, les responsables qualifiés du Syndicat, les délégués syndicaux ou tout autre membre du personnel désigné par le Syndicat pour le représenter;
- d) l'expression \*représentant de l'Administration+ désigne une personne nommée par écrit par le Directeur général pour représenter le Bureau dans ses relations avec le Syndicat;
- e) l'expression \*régime commun+ désigne le régime commun des Nations Unies applicable aux organisations, fonds et agences.

## *Article 2* *Reconnaissance*

1 La négociation collective au sein du Bureau est définie comme les négociations menées de bonne foi dans le dessein de parvenir à un accord collectif entre les parties sur:

- a) les politiques, procédures et pratiques destinées à donner effet, au sein du Bureau, aux conditions d'emploi du régime commun, dans la mesure où le Bureau est habilité à le faire;
- b) les conditions d'emploi du régime commun que les parties conviennent de s'efforcer conjointement de modifier en recourant aux mécanismes établis;
- c) les politiques, procédures et pratiques relatives aux conditions d'emploi au sein du Bureau qui ne sont pas visées par le régime commun;
- d) les questions affectant un groupe de membres du personnel qui découlent de la gestion et de l'administration courante du Bureau, sous réserve des dispositions régissant les réclamations individuelles.

Le Bureau reconnaît le Syndicat en tant que représentant des intérêts de ses membres au sein du Bureau aux fins du dialogue social, de l'information, de la consultation et de la négociation collective.

Le Syndicat reconnaît le droit et la responsabilité qu'a le Bureau de gérer et d'investir l'Administration du pouvoir de le faire, laquelle sera pour cette raison en tout temps tenue pour seule responsable.

## *Article 3* *Temps libre accordé aux représentants du Syndicat* *pour l'exercice de leurs fonctions et facilités connexes*

2 Le Syndicat fournira au Bureau une liste écrite de tous les représentants accrédités du Syndicat.

1. Le Syndicat a droit aux facilités et à la libération de ses représentants de leurs fonctions officielles dans les conditions prévues dans la circulaire n° 448 (série 6) du BIT, qui constitue l'annexe I du présent accord et en fait partie intégrante. Six mois au plus après la signature du présent accord, les parties réviseront et mettront à jour l'annexe I en ce qui concerne les facilités accordées au Syndicat par le Bureau, sans préjudice des droits acquis et des coutumes et pratiques de longue date en la matière. Par la suite, ces dispositions pourront être révisées périodiquement, pour autant qu'un accord écrit soit passé entre les parties.
2. Le Bureau s'engage à déduire les cotisations syndicales du traitement des membres du Syndicat et à remettre chaque mois au Syndicat les montants ainsi déduits, avec une liste des membres et des montants déduits.
3. Le Bureau et le Syndicat discuteront de temps à autre des besoins de formation des représentants du Syndicat. Cette formation pourra être assurée conjointement, sur la base d'un partenariat, s'il en est ainsi décidé.

#### *Article 4*

##### *Non-discrimination et non-victimisation*

Le Bureau s'engage à ce que les représentants du Syndicat ne fassent l'objet ni de discrimination ni de victimisation dans l'exercice de leurs droits et de leurs fonctions en tant que représentants du Syndicat, non plus que les membres du personnel en raison de leur appartenance au Syndicat.

#### *Article 5*

##### *Procédure de négociation*

1 Les parties décident de créer un Comité de négociation paritaire composé d'un nombre égal de représentants, six personnes au plus de part et d'autre, sauf si les parties en conviennent autrement. Chaque partie a le droit d'être assistée par les conseillers techniques de son choix pour la préparation des réunions. Ces conseillers techniques peuvent être invités aux réunions du Comité de négociation paritaire sous réserve d'une entente préalable entre les deux parties.

Chaque fois que cela sera possible, il sera tenu compte des considérations régionales, de sexe et de catégorie du personnel dans la composition des parties à la négociation.

Le Comité de négociation paritaire désignera ses coprésidents, l'un représentant le Syndicat et l'autre le Bureau.

Chaque partie désignera un secrétaire, les deux secrétaires étant conjointement responsables des dispositions administratives à prendre pour les réunions, y compris l'établissement du projet d'ordre du jour. Les deux secrétaires établiront également un compte rendu des débats dans les deux semaines suivant chaque réunion, sauf s'il en est décidé autrement, ce compte rendu étant soumis pour approbation à la réunion suivante.

La présence aux réunions du Comité de négociation paritaire et tous les travaux directement liés au comité seront considérés comme l'exercice de fonctions officielles au sens de l'article 3.2 ci-dessus.

Le Comité de négociation paritaire se réunira dans un délai de 20 jours ouvrables suite à la demande de l'une des parties, mais au moins trois fois par an. Les représentants du Syndicat auront le droit de tenir une réunion avant chaque réunion du Comité de négociation paritaire. Le Bureau accepte de supporter des frais d'un montant raisonnable liés aux réunions préparatoires et aux réunions du Comité de négociation paritaire. Outre les questions relatives à la négociation collective, une partie des réunions du Comité de négociation paritaire sera consacrée à l'examen des faits nouveaux au Bureau et dans les organes connexes.

Si le Comité de négociation paritaire ne parvient pas à un accord, la procédure prévue à l'article 7 s'applique.

## *Article 6* *Communication d'informations*

2 Sous réserve de l'obligation de respecter la confidentialité des données personnelles des membres du personnel, le Bureau s'engage à communiquer au Syndicat toute information présentant un intérêt pour le processus de négociation collective et pour les travaux du Comité de négociation paritaire, notamment les rapports financiers, les budgets proposés et approuvés, les statistiques relatives au personnel, les résultats des examens périodiques du personnel et les autres documents qui peuvent être nécessaires de temps à autre.

3. Le Bureau fournira également au Syndicat tous les documents pertinents portant sur les questions qui doivent être discutées par les organes du régime commun, avant leurs réunions, sous réserve que les documents soient disponibles (en particulier les réunions du CAC, du CCQA, de la CFPI, les réunions ad hoc interinstitutions sur la sécurité et les autres réunions interinstitutions telles que les réunions des directeurs du personnel, de l-AHRMIO, etc.), et lui communiquera les résultats des discussions de ces organes et réunions.

4. Le Syndicat fournira au Bureau un exemplaire de ses statuts et lui notifiera dans un délai de 14 jours tout amendement à ces statuts.

5. Toutes les informations communiquées à titre confidentiel conserveront ce caractère. A cet égard, les parties s'engagent à ne dévoiler aucune de ces informations confidentielles.

## *Article 7* *Procédure de règlement des différends collectifs*

1 La procédure indiquée ci-après a trait aux différends concernant des questions collectives entre le Bureau et le Syndicat. Les réclamations individuelles sont traitées en suivant les procédures de réclamation reconnues.

- 2.** Au cas où le Comité de négociation paritaire ne parviendrait pas à un accord, ou au cas où une divergence d'opinion sur l'interprétation ou sur l'application des accords existants apparaîtrait, la question sera portée devant un groupe d'étude composé de trois membres, l'un choisi par chacune des parties et le troisième, qui fera office de président, désigné conjointement par les parties. Le groupe d'étude sera constitué dans un délai de deux mois à compter de la date du présent accord et sera investi d'un mandat de deux ans. Les membres du groupe d'étude ne feront pas fonction de représentants de l'autre partie au Comité de négociation paritaire.
  
- 3.** Le groupe d'étude déterminera dans chaque cas la procédure à suivre, qui pourra comporter, en consultation avec les deux parties, des présentations orales et écrites et des discussions officielles et officieuses avec les deux parties, séparément ou conjointement. La procédure devrait être achevée dans un délai de 15 jours ouvrables à compter de la date de la désignation du groupe d'étude, sauf si les deux parties conviennent de reporter ce délai.
  
- 4.** Le groupe d'étude déploiera tous ses efforts pour trouver une solution au différend que les deux parties puissent accepter. Au cas où cela serait impossible, le groupe d'étude fera une recommandation aux parties. Si l'une des parties rejette cette recommandation, elle informera par écrit l'autre partie, ainsi que le groupe d'étude, dans un délai n'excédant pas 15 jours ouvrables, des motifs de sa non-acceptation.
  
- 5.** Si une recommandation est rejetée par l'une des parties, et après notification écrite à cet effet, chaque partie a le droit de prendre les mesures qu'elle juge nécessaires.

## *Article 8*

### *Questions diverses*

- 1** Le présent accord prendra effet le 1<sup>er</sup> avril 2000 et sera valable pendant deux ans. Les parties conviennent d'examiner le fonctionnement de l'accord à la fin de cette période. Par la suite, l'accord restera en vigueur indéfiniment, sous réserve du paragraphe 2.
  
- 2.** Sous réserve du paragraphe 1 ci-dessus, chaque partie peut mettre fin au présent accord en adressant à cette fin un préavis écrit de six mois à l'autre partie.
  
- 3.** Les dispositions du présent accord ne peuvent être suspendues, modifiées, annulées ou changées qu'au moyen d'un accord écrit signé par les parties. Les parties peuvent, d'un commun accord, renégocier toute partie du présent accord.
  
- 4.** Le présent accord prévaut sur les dispositions pertinentes du Statut du personnel en cas de contradiction entre les deux textes. Le Statut du personnel sera modifié afin d'être aligné sur les termes du présent accord.
  
- 5.** Un exemplaire du présent accord est fourni à tous les membres du personnel.

Etabli à YYYYYYYYYY.., le YYYYYY 2000, en deux exemplaires, en langue anglaise, par les représentants des parties dûment autorisés à cet effet.

**POUR LE SYNDICAT**

YYYYYYYYYYYYYY, en qualité de YYYYYYYYYYYY du Syndicat,

**POUR LE BUREAU**

YYYYYYYYYYYYYY, en qualité de YYYYYYYYYYYY du Bureau.