

RÉSOLUTION N° 419

MODIFICATIONS AU RÈGLEMENT DU PERSONNEL ET AU BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS DU PERSONNEL DE L'IICA

LE COMITÉ EXÉCUTIF, à sa Vingt-quatrième réunion ordinaire,

VU :

Les documents IICA/CE/Doc.448(04), « Modifications proposées au Règlement du personnel », et IICA/CE/Doc.449(04), « Modifications proposées au Régime de rémunération du personnel de l'IICA »,

CONSIDÉRANT :

Que plusieurs dispositions du Règlement du personnel et du Régime de rémunération du personnel de l'IICA (ci-après le « Régime de rémunération ») devraient être modifiées afin de refléter les pratiques actuelles au sein de l'Institut, d'éliminer des ambiguïtés et de faciliter l'incorporation des améliorations au système des ressources humaines recommandées par le Directeur général;

Que, lors de sa dernière réunion, la Commission consultative spéciale sur les questions de gestion a examiné un projet de modification du Règlement du personnel et du Régime de rémunération, proposé par le Directeur général, et que, en se fondant sur les observations de la Commission et sur les observations reçues postérieurement des membres de la Commission et des autres États membres de l'Institut, le Directeur général a modifié le projet pour le soumettre au présent Comité exécutif;

Que, conformément à l'article 3(h) de son Règlement intérieur, le Comité exécutif a le pouvoir de modifier le Règlement du personnel et le Régime de rémunération, à la condition que les modifications soient conformes au Règlement intérieur de la Direction générale et à la résolution en vigueur concernant le Programme-budget,

DÉCIDE :

D'adopter les modifications au Règlement du personnel et au Régime de rémunération énoncées dans les annexes A et B.

ANNEXE A

RÈGLEMENT DU PERSONNEL

Texte actuel	Texte proposé ¹
<p>Introduction</p> <p>Le règlement énoncé dans le présent document explique et complète le Règlement intérieur de la Direction générale, Série documents officiels n° 22. Ce règlement servira de norme de fonctionnement au Directeur général. Les dispositions contenues dans ce document ne seront pas interprétées comme étant une modification des décisions du Conseil interaméricain de l'agriculture (« le Conseil »); elles doivent plutôt les compléter et donner au Directeur général les instruments nécessaires pour exercer ses prérogatives et ses responsabilités établies.</p> <p>Conformément aux pouvoirs qui lui sont accordés par la Convention et dans le cadre des dispositions du Règlement intérieur de la Direction générale, le Directeur général est l'autorité</p>	<p>Introduction</p> <p>Le règlement énoncé dans le présent document explique et complète le Règlement intérieur de la Direction générale, Série documents officiels n° 22. Ce règlement servira de norme de fonctionnement au Directeur général. Les dispositions contenues dans ce document ne seront pas interprétées comme étant une modification des décisions du Conseil interaméricain de l'agriculture (« le Conseil »); elles doivent plutôt les compléter et donner au Directeur général les instruments nécessaires pour exercer ses prérogatives et ses responsabilités établies.</p> <p>Conformément aux pouvoirs qui lui sont accordés par la Convention et dans le cadre des dispositions du Règlement intérieur de la Direction générale, le Directeur général est l'autorité suprême pour tout ce qui concerne les règles établies dans ce</p>

¹. Les segments rayés correspondent aux segments du texte actuel qui sont éliminés ou modifiés; les segments en italique et en caractères gras correspondent au nouveau texte proposé. Le masculin inclut le féminin, à moins d'indication contraire.

<p>suprême pour tout ce qui concerne les règles établies dans ce Règlement et il est le seul à pouvoir autoriser les exceptions aux dispositions que ledit Règlement contient.</p> <p>Le Règlement intérieur de la Direction générale, les résolutions pertinentes du Conseil et le présent Règlement fournissent les éléments de base d'un système équitable de gestion du personnel. Ce faisant, ils créent un climat propice pour améliorer l'efficacité et la bonne entente au sein de tout le personnel de l'Institut.</p>	<p>Règlement et il est le seul à pouvoir autoriser les exceptions aux dispositions que ledit Règlement contient.</p> <p>Le Règlement intérieur de la Direction générale, les résolutions pertinentes du Conseil et le présent Règlement fournissent les éléments de base d'un système équitable de gestion du personnel. Ce faisant, ils créent un climat propice pour améliorer l'efficacité et la bonne entente au sein de tout le personnel de l'Institut.</p>
<p>Ce Règlement satisfait aux exigences de l'article 3.h du chapitre I du Règlement intérieur du Comité exécutif. Les références aux articles pertinents du Règlement intérieur de la Direction générale sont indiquées par des renvois entre parenthèses.</p>	<p>Ce Règlement satisfait aux exigences de l'article 3.h du chapitre I du Règlement intérieur du Comité exécutif. Les références aux articles pertinents du Règlement intérieur de la Direction générale sont indiquées par des renvois entre parenthèses.</p> <p><i>Le présent Règlement du personnel contient un glossaire des termes utilisés dans ce Règlement et dans le document intitulé « Régime de rémunération du personnel de l'IICA ». L'utilisateur doit consulter le glossaire pour s'assurer que ce Règlement et ledit Régime de</i></p>

	<i>rémunération sont interprétés et appliqués correctement.</i>
--	-----------------------------------------------------------------

ANALYSE DE LA SECTION

Le but de la nouvelle disposition est de rappeler aux utilisateurs du Règlement qu'il existe un glossaire et que les définitions des termes contenus dans ce glossaire sont importantes pour l'application et l'interprétation des dispositions du Règlement. Souvent, les utilisateurs ignorent l'existence du glossaire, ou ne le consultent pas, ce qui donne lieu à des malentendus et à des erreurs fâcheuses.

CHAPITRE I
ORGANISATION DU PERSONNEL

Texte actuel	Texte proposé
<p>Article 1.3 Comité consultatif sur la classification</p> <p>Le Directeur général formera un Comité consultatif sur les ressources humaines qui le conseillera sur les questions relatives à la classification des postes et à la sélection du personnel professionnel à embaucher. Le Sous-directeur général, les Sous-directeurs généraux adjoints, le Directeur de l'administration et des finances, le Directeur de la programmation et de l'évaluation et le Directeur des ressources humaines, qui agira comme secrétaire, feront partie de ce Comité. Le Comité pourra consulter les directeurs de secteurs, d'autres directeurs, le Conseiller juridique et tout autre fonctionnaire de l'Institut.</p>	<p>Article 1.3 Comité consultatif sur la classification</p> <p>Le Directeur général formera un Comité consultatif sur les ressources humaines qui le conseillera sur les questions relatives à la classification des postes et à la sélection du personnel professionnel à embaucher. Le Sous-directeur général, les Sous-directeurs généraux adjoints, le Directeur de l'administration et des finances, le Directeur de la programmation et de l'évaluation et le Directeur des ressources humaines, qui agira comme secrétaire, feront partie de ce Comité. Le Comité pourra consulter les directeurs de secteurs, d'autres directeurs, le Conseiller juridique et tout autre fonctionnaire de l'Institut.</p> <p><i>Article 1.3 Comité consultatif sur les ressources humaines</i></p> <p><i>Le Comité consultatif sur les ressources humaines (CCRH) remplira les fonctions du Comité consultatif mixte sur le réexamen</i></p>

et du Comité consultatif mixte sur les mesures disciplinaires prévus dans le présent Règlement, et conseillera le Directeur général sur d'autres questions reliées aux ressources humaines. Le CCRH sera composé d'au moins trois membres, dont un au minimum sera un fonctionnaire du siège désigné par l'Association du personnel. Ses autres membres seront nommés par le Directeur général. Le Directeur des ressources humaines agira comme secrétaire du Comité.

ANALYSE DE LA SECTION

Las normes actuelles de l'IICA établissent divers comités spécialisés sur les ressources humaines, qui couvrent les différents aspects de l'administration desdites ressources. Ce sont les comités consultatifs sur la classification, sur les mesures disciplinaires et sur le réexamen. Malheureusement, l'IICA ne dispose pas pour le moment des ressources nécessaires pour doter ces comités de personnel, ni pour les coordonner. Il serait possible de réaliser des économies et d'accroître l'efficacité du système en fusionnant ces comités en un seul comité consultatif possédant des connaissances spécialisées et une expérience dans tous les aspects de la gestion des ressources humaines. Le texte de la disposition proposée est entièrement nouveau.

Le Règlement intérieur de la Direction générale stipule qu'au moins un des membres des comités actuels sur les mesures disciplinaires et sur le réexamen doit être désigné par l'Association du personnel. C'est pour cette raison que le nouveau comité, qui agira également à titre de Comité des mesures disciplinaires et du réexamen, doit comporter un membre

désigné par ladite Association. Un nouvel article 10.7.3 est proposé plus loin, afin d'éliminer la possibilité de conflit d'intérêt lorsque le comité se réunit à titre de Comité consultatif mixte sur le réexamen.

Le Comité sera composé d'au moins trois membres, afin de faciliter l'application de l'article 10.7.3 sur les conflits d'intérêt.

Article 1.5 Catégories de personnel

1.5.2 Personnel local

- a. Personnel professionnel local : Spécialistes engagés localement, non sujets à des mutations ou à des affectations de longue durée dans un pays autre que celui où ils ont été engagés. Ces employés sont titulaires d'un diplôme professionnel et sont liés à l'Institut par un contrat de travail, conformément à la législation du travail en vigueur dans le pays où la prestation de services a lieu. Leur régime est également régi par toutes les dispositions pertinentes des règlements de l'Institut qui ne vont pas à l'encontre de cette législation du travail locale. Il n'est pas nécessaire que ces employés soient des ressortissants des pays où ils travaillent, mais ils doivent cependant être en

Article 1.5 Catégorie de personnel

1.5.2 Personnel local

- a. (pour la version française seulement)
Personnel professionnel local : Spécialistes engagés localement, non sujets à des mutations ou à des affectations de longue durée dans un pays autre que celui où ils ont été engagés. Ces employés sont titulaires d'un diplôme professionnel et sont liés à l'Institut par un contrat de travail, conformément à la législation *et aux pratiques* du travail en vigueur dans le pays où la prestation de services a lieu. Leur régime est également régi par toutes les dispositions pertinentes des règlements de l'Institut qui ne vont pas à l'encontre de ~~cette~~ *la* législation du travail locale. Il n'est pas nécessaire que ces employés soient des ressortissants des pays où ils travaillent, mais ils doivent cependant être en possession des documents qui leur

<p>possession des documents qui leur permettent de travailler légalement dans ces pays. (Article 14.b.)</p>	<p>permettent de travailler légalement dans ces pays. (Article 14.b.)</p>
<p>b. Personnel des services généraux : Personnes qui exécutent des tâches pour lesquelles une formation technique particulière peut être requise ou non, mais pour lesquelles un diplôme professionnel n'est pas forcément indispensable. Ces employés sont engagés localement pour remplir des fonctions de soutien ou assurer des services auxiliaires, et ne sont pas sujets à des mutations ou à des affectations de longue durée dans un pays autre que celui où ils ont été engagés. Leur régime de travail est également régi par toutes les dispositions pertinentes des règlements de l'Institut qui ne vont pas à l'encontre de cette législation du travail locale. Il n'est pas nécessaire que ces employés soient des ressortissants des pays où ils travaillent, mais ils doivent cependant être en possession des documents qui leur permettent de travailler légalement dans ces pays.</p>	<p>b. <u>Personnel des services généraux</u> : Personnes qui exécutent des tâches pour lesquelles une formation technique particulière peut être requise ou non, mais pour lesquelles un diplôme professionnel n'est pas forcément indispensable. Ces employés sont engagés localement, <i>conformément à la législation et aux pratiques du travail locales</i>, pour remplir des fonctions de soutien ou assurer des services auxiliaires, et ne sont pas sujets à des mutations ou à des affectations de longue durée dans un pays autre que celui où ils ont été engagés. Leur régime de travail est également régi par toutes les dispositions pertinentes des règlements de l'Institut qui ne vont pas à l'encontre de cette législation du travail locale <i>de la législation du travail locale</i>. Il n'est pas nécessaire que ces employés soient des ressortissants des pays où ils travaillent, mais ils doivent cependant être en possession des documents qui leur permettent de travailler légalement dans ces pays.</p>

--	--

ANALYSE DE LA SECTION

La modification de la partie a. concerne les versions autres que la version anglaise. Le texte original de cette disposition a été rédigé en anglais et, à la ligne 5, il est fait état des « laws and practices ». La version française ne mentionnait pas les pratiques et le but de la modification est donc de faire correspondre la version française à la version anglaise.

Le texte actuel de la partie b. date de 2001, année de la dernière modification. Le changement apporté corrige une omission involontaire dans la première phrase de cet article puisque la définition anglaise du personnel professionnel local fait état des « lois et pratiques locales ». Nous suggérons donc que le nouveau texte en italique soit ajouté afin de corriger l'omission.

RÈGLEMENT DU PERSONNEL

CHAPITRE III FONCTIONS, RESPONSABILITÉS ET PRIVILÈGES

Texte actuel	Texte actuel
	<p data-bbox="773 485 1289 554"><i>Article 3.10 Privilèges, immunités et exemptions</i></p> <p data-bbox="773 596 1289 1283"><i>3.10.3 Tout privilège ou immunité que les États membres accordent aux membres du personnel au titre d'un accord, de la législation, de la coutume ou des usages n'est octroyé que dans les intérêts de l'Institut et non dans les intérêts des personnes concernées. Le Directeur général peut lever l'immunité de tout membre du personnel en quelque circonstance que ce soit si, à son avis, l'immunité risque d'entraver le bon fonctionnement de la justice et si elle peut être levée sans porter préjudice aux intérêts de l'Institut.</i></p> <p data-bbox="773 1325 1289 1537"><i>3.10.4 Sans préjudice des privilèges et immunités susmentionnés, il appartient à chaque membre du personnel de respecter les lois en vigueur dans son lieu d'affectation ou dans tout État</i></p>

membre dans lequel il est en mission ou il est détaché pour une raison quelconque.

3.10.5 Avant de quitter son lieu d'affectation, de partir à la retraite ou de cesser ses services pour toute autre raison, le membre du personnel qui n'est pas résident du pays où il est affecté et qui n'en a pas non plus la nationalité, et contre lequel une procédure civile a été engagée devant un tribunal de son lieu d'affectation au sujet d'activités non couvertes par l'immunité aux termes des accords et lois applicables, ou pour lesquelles l'immunité a été levée, doit nommer un agent pour le représenter dans le lieu d'affectation. Le membre du personnel autorise cet agent à agir dans toute procédure liée à cette action civile et, advenant qu'un jugement définitif soit rendu contre le membre du personnel, à recevoir tous traitements, prestations de pension et autres rémunérations qui pourraient être encore dus par la Direction générale au membre du personnel concerné, afin

que ces traitements, prestations de pension et autres rémunérations puissent servir à payer les montants dus en vertu du jugement. Si le membre du personnel omet de nommer cet agent, le Directeur général est habilité à nommer un agent au nom du membre et peut décider de le faire. Tout agent nommé aux termes du présent paragraphe doit être un résident du lieu d'affectation du membre, ou de tout autre lieu que le Directeur général juge approprié.

ANALYSE DE LA SECTION

Le texte des dispositions proposées est entièrement nouveau. Le but de ces dispositions est de rappeler aux employés que les privilèges et immunités qui leur sont accordés par les États membres visent exclusivement à permettre que l'Institut s'acquitte de ses fonctions et atteigne ses objectifs. Ces dispositions leur rappellent également que ces privilèges et immunités ne dispensent pas l'employé de son devoir de respecter la législation locale. Enfin, le but est aussi de faire en sorte que les employés n'abusent pas de ces privilèges et immunités et qu'ils s'acquittent de leurs responsabilités légales avant de quitter leur lieu de travail. Le texte est identique à celui adopté à ces fins par le Secrétariat général de l'Organisation des États Américains, à la demande de plusieurs États membres, principalement pour assurer que les membres du personnel s'acquittent de leurs obligations en ce qui a trait aux services d'aide dans le contexte intérieur et qu'ils ne cherchent pas à les éviter grâce à leurs immunités.

RÈGLEMENT DU PERSONNEL

CHAPITRE IV SALAIRES, INDEMNITÉS, AVANTAGES ET RAJUSTEMENTS

Texte actuel	Texte proposé
<p>4.2.8 Reconnaissance des années de service</p> <p>a. Une prime de reconnaissance des années de service sera versée à tout employé professionnel international qui a complété deux années de service et qui a démissionné ou dont la nomination a pris fin pour des raisons de santé, d'annulation du contrat de travail, de retraite ou de décès. (Articles 63 et 64)</p>	<p>4.2.8 Reconnaissance des années de service</p> <p>a. Une prime de reconnaissance des années de service <i>continu à titre de membre du personnel</i> sera versée à tout <i>employé membre du personnel</i> professionnel international qui a complété deux années de service <i>à titre de membre du personnel</i> et qui a démissionné ou dont la nomination <i>à titre de membre du personnel</i> a pris fin pour des raisons de santé, d'annulation du contrat de travail, de retraite ou de décès. (Articles 63 et 64)</p>
<p>ANALYSE DE LA SECTION</p> <p>Les corrections apportées au texte de cette disposition ont pour objet de rendre le texte plus clair et de fournir des orientations pour l'application raisonnable des dispositions régissant le versement d'une prime de reconnaissance des années de service lorsqu'un employé possédant un bon</p>	

dossier quitte le service. Plusieurs personnes ont demandé si, dans l'octroi de l'avantage, il faudrait prendre en compte tous les types de service, y compris le service en tant que fournisseur indépendant, bénévole ou employé de fournisseurs indépendants. De toute évidence, conformément aux pratiques adoptées par d'autres organisations internationales en ce qui concerne les primes de cessation de service, le but de la présente disposition est de préciser que seules les années de service en qualité d'employé seront prises en compte. De même, et comme l'indique le tableau de la section 4.8(b) de la partie I du Régime de rémunération du personnel de l'IICA (le « Régime de rémunération »), il est prévu que, comme dans les autres organisations, il sera tenu compte uniquement des années de service continu dans l'octroi de l'avantage.

RÈGLEMENT DU PERSONNEL

CHAPITRE IV SALAIRES, INDEMNITÉS, AVANTAGES ET RAJUSTEMENTS

Texte actuel	Texte proposé
<p>4.2.10 Prime au mérite</p> <p>Le Directeur général peut accorder une prime spéciale pour un rendement exceptionnel confirmé par l'évaluation du rendement.</p>	<p>4.2.10 Prime au mérite</p> <p>Le Directeur général peut accorder une prime spéciale pour un rendement exceptionnel confirmé par l'évaluation du rendement.</p> <p><i>Les membres du personnel professionnel international sont admissibles à une prime au mérite, selon les modalités établies dans le Régime de rémunération du personnel de l'IICA.</i></p>
<p style="text-align: center;">ANALYSE DE LA SECTION</p> <p>Il est proposé de modifier entièrement le texte de cette disposition. Suite aux changements proposés dans le Régime de rémunération, il sera désormais possible de verser une prime à tout employé qui, dans l'évaluation de son rendement, obtient au moins la cote « entièrement satisfaisant ». En vertu du texte actuel de la disposition 4.2.10, seuls les employés qui ont un rendement « exceptionnel » sont admissibles à la prime. Il convient donc de rédiger un nouveau texte pour cet article afin de le rendre conforme à la modification apportée à la disposition sur les primes dans le Régime de rémunération.</p>	

Texte actuel	Texte proposé
<p>4.3.5 Reconnaissance des années de service</p> <p>a. Une prime pour les années de service sera versée au personnel professionnel local selon les dispositions du Régime de rémunération.</p>	<p>4.3.5 Reconnaissance des années de service</p> <p>a. Une prime pour les années de service <i>continu à titre de membre du personnel</i> sera versée aux <i>membres du personnel</i> professionnel local selon les dispositions du Régime de rémunération.</p>
Texte actuel	Texte proposé
<p>4.4.3 Reconnaissance des années de service</p> <p>a. Une prime pour les années de service sera versée au personnel des services généraux conformément aux dispositions du Régime de rémunération.</p>	<p>4.4.3 Reconnaissance des années de service</p> <p>a. Une prime pour les années de service <i>continu à titre de membre du personnel</i> sera versée aux <i>membres du personnel</i> des services généraux conformément aux dispositions du Régime de rémunération.</p>
<p>ANALYSE DE LA SECTION</p> <p>Les corrections apportées au texte de cette disposition ont pour objet de</p>	

rendre le texte plus clair et de fournir des orientations pour l'application raisonnable des dispositions régissant le versement d'une prime de reconnaissance des années de service lorsqu'un employé possédant un bon dossier quitte le service. Plusieurs personnes ont demandé si, dans l'octroi de l'avantage, il faudrait prendre en compte tous les types de service, y compris le service en tant que fournisseur indépendant, bénévole ou employé de fournisseurs indépendants. De toute évidence, conformément aux pratiques adoptées par d'autres organisations internationales en ce qui concerne les primes de cessation de service, le but de la présente disposition est de préciser que seules les années de service en qualité d'employé seront prises en compte. De même, et comme l'indique le tableau de la section 4.8(b) de la partie I du Régime de rémunération du personnel de l'IICA (le « Régime de rémunération »), il est entendu que, dans l'octroi de l'avantage, il sera tenu compte uniquement des années de service continu.

RÈGLEMENT DU PERSONNEL

CHAPITRE V CHANGEMENT DE STATUT ET DE FONCTIONS

Texte actuel	Texte proposé
<p>Article 5.8 Évaluation du rendement</p> <p>5.8.1 Afin de pouvoir mieux utiliser les ressources humaines, tous les agents surveillant directement le travail d'autres employés doivent faire une étude et une évaluation périodiques du rendement de chaque employé au moins une fois tous les deux ans. Outre cette évaluation par les surveillants du premier niveau, il doit y avoir un système d'appréciation et d'étude du rendement par les paliers supérieurs si nécessaire. Les employés seront cotés pour leurs compétences techniques et administratives. L'appréciation doit déterminer le rendement de l'employé, ses points faibles, ses compétences actuelles et ses possibilités. (Article 39)</p>	<p>Article 5.8 Évaluation du rendement</p> <p>5.8.1 Afin de pouvoir mieux utiliser les ressources humaines, tous les agents membres du personnel surveillant directement le travail d'autres employés exerçant des fonctions de surveillance à l'égard de membres du personnel doivent faire réaliseront une étude et une évaluation périodiques du rendement de chaque employé leurs subordonnés au moins une fois tous les deux ans par an. Outre cette évaluation par les surveillants du premier niveau, il doit y avoir un système d'appréciation et d'étude du rendement par les paliers supérieurs si nécessaire. Les employés seront cotés pour leurs compétences techniques et administratives. L'appréciation doit déterminer le rendement de l'employé du membre du personnel, ses points faibles,</p>

	ses compétences actuelles et ses possibilités. (Article 39)
<p style="text-align: center;">ANALYSE DE LA SECTION</p> <p>Le but de la modification est d'adapter cette disposition au nouveau système d'évaluation qui prévoit des évaluations annuelles.</p>	

ANALYSE DE LA SECTION

Le but de la modification est d'adapter cette disposition au nouveau système d'évaluation qui prévoit des évaluations annuelles.

RÈGLEMENT DU PERSONNEL

CHAPITRE V CHANGEMENT DE STATUT ET DE FONCTIONS

Texte actuel	Texte proposé
	<p data-bbox="771 478 1274 514">Article 5.8 Évaluation du rendement</p> <p data-bbox="771 590 1274 699"><i>5.8.9 Les dispositions suivantes s'appliquent exclusivement aux appels d'évaluation :</i></p> <p data-bbox="771 741 1274 1171"><i>a. Tout membre du personnel qui désire en appeler de son évaluation peut indiquer son désaccord à l'endroit approprié sur le formulaire d'évaluation et présenter ce formulaire à la Direction des ressources humaines (DRH) avant l'expiration du délai établi, en joignant une note dans laquelle il explique les raisons concrètes de son désaccord.</i></p> <p data-bbox="771 1213 1274 1430"><i>b. La DRH examinera l'appel et avisera l'employé de sa décision de ne pas modifier l'évaluation ou de soumettre le cas au Comité de révision des évaluations du rendement (CRER).</i></p> <p data-bbox="771 1472 1274 1541"><i>c. Le CRER compte au moins un employé du siège nommé par</i></p>

L'Association du personnel pour représenter le personnel; les autres membres du CRER sont désignés par le Directeur général.

d. Si la décision de ne pas modifier l'évaluation ne satisfait pas le membre du personnel, celui-ci peut solliciter un réexamen de ladite évaluation, dans une note envoyée au Directeur des ressources humaines dans les vingt jours ouvrables suivant la réception de la lettre l'avisant que l'évaluation n'est pas modifiée. Le Directeur des ressources humaines envoie immédiatement cette demande au CRER aux fins de réexamen et d'évaluation.

e. Les dispositions relatives aux audiences et au réexamen établies dans le chapitre X du présent Règlement du personnel ne s'appliquent pas à l'appel d'une évaluation. Le premier examen effectué par la DRH, décrit dans la section b) ci-dessus, correspond plutôt à l'audience prévue à l'article 65 du RDG. Le réexamen effectué par le CRER, ainsi que la décision finale du Directeur général stipulée dans la présente

	<i>disposition, correspond au réexamen prévu aux articles 66-67 du RDG.</i>
--	-----------------------------------------------------------------------------

ANALYSE DE LA SECTION

Le texte des dispositions proposées est entièrement nouveau. Le but de cet article est d'accélérer la procédure interne de présentation des réclamations, en ce qui a trait à l'examen et au réexamen des évaluations. Selon les normes de l'Institut, tout membre du personnel a le droit de se faire entendre et de demander un réexamen de toute décision touchant ses intérêts, comme c'est le cas de l'évaluation annuelle. Le processus d'évaluation garantit également à tout membre du personnel le droit à un examen en deux étapes. Sans les présentes dispositions, chaque réclamation au sujet d'une évaluation devrait franchir quatre étapes avant de réunir les conditions nécessaires pour être soumise à une instance juridictionnelle. Elle serait d'abord soumise à la DRH pour examen, puis au CRER et ensuite, si le membre du personnel n'est toujours pas satisfait, il y aurait audience et, enfin, nouvel examen par le Comité de réexamen. Une telle procédure, coûteuse et lente, porterait préjudice à la fois à l'Institut et au membre du personnel.

Cette nouvelle norme 5.8.9 permettrait d'éviter les dépenses indues associées aux multiples examens et d'accélérer le processus, en faisant correspondre l'examen spécial établi dans le système d'évaluation avec l'audition et le réexamen requis en vertu du RDG. L'incorporation d'une personne désignée par l'Association du personnel au sein du CRER répond à l'exigence selon laquelle un membre du personnel nommé par ladite Association doit siéger en qualité de membre du Comité de réexamen.

RÈGLEMENT DU PERSONNEL

CHAPITRE X DISCIPLINE ET RÉEXAMEN

Texte actuel	Texte proposé
<p>Article 10.4 Comité mixte sur les mesures disciplinaires</p> <p>10.4.1 Le Directeur général doit former un groupe consultatif appelé Comité mixte sur les mesures disciplinaires, qui sera chargé de le conseiller sur les mesures disciplinaires et leur application. (Article 57)</p> <p>10.4.2 Le Comité mixte doit être formé de trois employés, c'est-à-dire :</p> <p>a. Un membre principal et deux suppléants qui remplacent au besoin le membre principal, désignés par le Directeur général.</p> <p>b. Un membre principal et deux suppléants qui remplacent au besoin le membre principal, désignés par</p>	<p>Article 10.4 Comité mixte sur les mesures disciplinaires</p> <p>10.4.1 Le Directeur général doit former un groupe consultatif appelé Comité mixte sur les mesures disciplinaires, qui sera chargé de le conseiller sur les mesures disciplinaires et leur application. (Article 57)</p> <p>10.4.2 Le Comité mixte doit être formé de trois employés, c'est-à-dire :</p> <p>a. Un membre principal et deux suppléants qui remplacent au besoin le membre principal, désignés par le Directeur général.</p> <p>b. Un membre principal et deux suppléants qui remplacent au besoin le membre principal, désignés par l'Association</p>

<p>l'Association du personnel pour une période d'au plus 12 mois.</p> <p>c. Un président principal et deux suppléants choisis par le Directeur général, à partir d'une liste de dix employés que le Comité consultatif sur les ressources humaines (article 2.3.1) prépare chaque année en accord avec l'Association du personnel. Si, au cours de l'année, l'une ou l'autre des personnes de la liste est incapable de participer à une réunion, les remplaçants seront choisis de la même manière que ceux de la liste originale.</p> <p>10.4.3 Les membres du Comité mixte ont droit à un renouvellement de mandat.</p> <p>10.4.4 Le Comité mixte peut, à la majorité, déclarer que l'un ou l'autre de ses membres ne peut</p>	<p>du personnel pour une période d'au plus 12 mois.</p> <p>b. Un président principal et deux suppléants choisis par le Directeur général, à partir d'une liste de dix employés que le Comité consultatif sur les ressources humaines (article 2.3.1) prépare chaque année en accord avec l'Association du personnel. Si, au cours de l'année, l'une ou l'autre des personnes de la liste est incapable de participer à une réunion, les remplaçants seront choisis de la même manière que ceux de la liste originale.</p> <p>10.4.3 Les membres du Comité mixte ont droit à un renouvellement de mandat.</p> <p>10.4.4 Le Comité mixte peut, à la majorité, déclarer que l'un ou l'autre de ses membres ne peut entendre le débat d'une question donnée, s'il le juge à propos à cause des relations qui existent entre le membre du Comité et le membre du</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

entendre le débat d'une question donné, s'il le juge à propos à cause des relations qui existent entre le membre du Comité et le membre du personnel visé, ou en raison de la nature de la question à l'étude. Le Comité mixte peut dispenser l'un ou l'autre de ses membres d'entendre un point particulier. Dans ces cas, le membre du Comité est remplacé par l'un de ses suppléants.

10.4.5 Les membres principaux et les membres suppléants nommés conformément à l'article 10.4.2 a., b. et c. peuvent être remplacés conformément aux dispositions de l'article 10.4.2. Si le membre principal et les suppléants d'un cas donné ne peuvent pas tenir de réunion et qu'ils doivent être remplacés une fois que l'audition est commencée, la séance est levée et une nouvelle audition commencera seulement une fois que le nouveau membre du Comité aura

~~personnel visé, ou en raison de la nature de la question à l'étude. Le Comité mixte peut dispenser l'un ou l'autre de ses membres d'entendre un point particulier. Dans ces cas, le membre du Comité est remplacé par l'un de ses suppléants.~~

~~10.4.5 Les membres principaux et les membres suppléants nommés conformément à l'article 10.4.2 a., b. et c. peuvent être remplacés conformément aux dispositions de l'article 10.4.2. Si le membre principal et les suppléants d'un cas donné ne peuvent pas tenir de réunion et qu'ils doivent être remplacés une fois que l'audition est commencée, la séance est levée et une nouvelle audition commencera seulement une fois que le nouveau membre du Comité aura été nommé conformément à l'article 10.4.4.~~

10.4.1 Le Comité mixte sur les mesures disciplinaires, requis en vertu de l'article 57 du RDG, est le Comité consultatif sur les ressources

été nommé conformément à l'article 10.4.4.

humaines *établi*
conformément à l'article 1.3
du présent Règlement du
personnel. Les
recommandations du Comité
au Directeur général sont
présentées à titre de conseils
seulement.

10.4.2 Les références au Comité
mixte sur les mesures
disciplinaires qui
apparaissent dans le présent
Règlement du personnel et
dans d'autres normes de
l'Institut renvoient et
s'appliquent au Comité
consultatif sur les ressources
humaines dans l'exercice de
ses fonctions de discipline.

ANALYSE DE LA SECTION

Le texte proposé pour ces dispositions est entièrement nouveau. Le but des modifications apportées à cet article est de le rendre conforme à la décision de créer le CCRH. L'Institut ne dispose plus des ressources nécessaires pour se doter de comités distincts responsables des questions relatives aux ressources humaines. La décision d'utiliser le CCRH comme comité disciplinaire rend inutiles les dispositions détaillées de la version actuelle de l'article 10.4 du Règlement du personnel sur la constitution, le remplacement des membres et les procédures des comités.

Texte actuel	Texte proposé
<p data-bbox="337 302 781 369">Article 10.7 Comité consultatif mixte sur le réexamen</p> <p data-bbox="337 411 802 737">10.7.1 Lorsqu'un cas lui est présenté pour réexamen, le Directeur général forme un groupe consultatif appelé Comité consultatif mixte sur le réexamen pour le conseiller sur le réexamen du cas, conformément à l'alinéa 10.5.1. (Article 67)</p> <p data-bbox="337 779 802 884">10.7.2 Le Comité consultatif mixte sur le réexamen est formé de trois membres, c'est-à-dire :</p> <p data-bbox="407 926 802 1104">a. Un membre principal et deux suppléants qui remplacent au besoin le membre principal, désignés par le Directeur général.</p> <p data-bbox="407 1146 802 1356">b. Un membre principal et deux suppléants qui remplacent au besoin le membre principal, désignés par l'Association du personnel.</p> <p data-bbox="407 1440 802 1537">c. Un président choisi pour chaque cas par le Directeur général, à partir d'une liste de</p>	<p data-bbox="820 302 1286 369">Article 10.7 Comité consultatif mixte sur le réexamen</p> <p data-bbox="820 411 1286 737">10.7.1 Lorsqu'un cas lui est présenté pour réexamen, le Directeur général forme un groupe consultatif appelé Comité consultatif mixte sur le réexamen pour le conseiller sur le réexamen du cas, conformément à l'alinéa 10.5.1. (Article 67)</p> <p data-bbox="820 779 1286 884">10.7.2 Le Comité consultatif mixte sur le réexamen est formé de trois membres, c'est-à-dire :</p> <p data-bbox="889 926 1286 1104">a. Un membre principal et deux suppléants qui remplacent au besoin le membre principal, désignés par le Directeur général.</p> <p data-bbox="889 1146 1286 1356">b. Un membre principal et deux suppléants qui remplacent au besoin le membre principal, désignés par l'Association du personnel.</p> <p data-bbox="889 1440 1286 1537">e. Un président choisi pour chaque cas par le Directeur général, à partir d'une liste de</p>

dix employés qui est préparée chaque année par le Comité consultatif sur les ressources humaines en accord avec l'Association du personnel (alinéa 2.3.1).

~~dix employés qui est préparée chaque année par le Comité consultatif sur les ressources humaines en accord avec l'Association du personnel (alinéa 2.3.1).~~

10.7.1 Le Comité consultatif mixte sur le réexamen requis en vertu de l'article 67 du RDG est le Comité consultatif sur les ressources humaines établi conformément à l'article 1.3 du présent Règlement du personnel. Les recommandations du Comité au Directeur général sont présentées à titre de conseils seulement

10.7.2 Les références au Comité consultatif mixte sur le réexamen qui apparaissent dans le présent Règlement du personnel et dans d'autres normes de l'Institut renvoient et s'appliquent au Comité consultatif sur les ressources humaines dans l'exercice de ses fonctions en matière de réexamen.

10.7.3 À la demande du membre du personnel concerné, tout membre du Comité consultatif mixte sur le

	<i>réexamen qui a préalablement agi à titre de conseiller au sein du Comité consultatif sur les ressources humaines au sujet de la question faisant l'objet du réexamen doit être remplacé par un autre membre, afin d'éviter de possibles conflits d'intérêts.</i>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ANALYSE DE LA SECTION

Le texte proposé pour ces dispositions est entièrement nouveau. Le but des modifications apportées à cet article est de le rendre conforme à la décision de créer le CCRH. L'Institut ne dispose plus des ressources nécessaires pour se doter de comités distincts responsables des questions relatives aux ressources humaines. La décision d'utiliser le CCRH comme Comité sur le réexamen rend inutiles les dispositions détaillées de la version actuelle de l'article 10.7 du Règlement du personnel sur la constitution, le remplacement des membres et les procédures des comités. L'objectif de l'article 10.7.3 est d'éviter les possibles conflits d'intérêt.

RÈGLEMENT DU PERSONNEL

ANNEXE

Texte actuel <u>Définitions</u>	Texte proposé Définitions
	<i>Glossaire</i> <i>RDG : sigle du « Règlement intérieur de la Direction générale ».</i> <i>Régime de rémunération : document intitulé « Régime de rémunération du personnel de l'IICA ».</i> <i>Années de service : durée du service en qualité de membre du personnel de l'Institut; ne comprend pas le service en tant que consultant, fournisseur indépendant autre que consultant, employé ou agent d'un autre fournisseur indépendant qui offre un service à l'Institut.</i>
ANALYSE DE LA SECTION Ces définitions supplémentaires sont ajoutées pour faciliter l'application et l'interprétation uniformes du Règlement du personnel. L'adjectif « continu » n'est pas inclus dans la définition des années de service parce que certains articles prennent en compte toutes les années de service, que le service soit continu ou non.	

ANNEXE B

RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL DE L'IICA

INTRODUCTION

Texte actuel	Texte proposé ²
	<p><i>Les définitions contenues dans le glossaire qui fait partie du Règlement du personnel de l'IICA s'appliquent au présent document. Pour interpréter et appliquer correctement les termes utilisés dans ce document, il est recommandé de consulter ledit glossaire.</i></p>
<p style="text-align: center;">ANALYSE DE LA SECTION</p> <p>Le but de la disposition proposée est de rappeler aux utilisateurs qu'il existe un glossaire et que les définitions contenues dans ce glossaire sont d'une importance fondamentale pour l'application et l'interprétation du Règlement du personnel et du Régime de rémunération. Le fait que, très souvent, les utilisateurs ignorent l'existence du glossaire ou ne le consultent pas conduit à des malentendus et à des erreurs fâcheuses.</p>	

² Les segments rayés correspondent aux segments du texte actuel qui sont éliminés ou modifiés; les segments en italique et en caractères gras correspondent au nouveau texte proposé. Le masculin inclut le féminin, à moins d'indication contraire.

RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL DE L'IICA

PARTIE I

PERSONNEL PROFESSIONNEL INTERNATIONAL

Texte actuel	Texte proposé
<p>1. Barème des traitements</p> <p>b. L'écart de traitement entre les niveaux ou classes est fondé sur un pourcentage fixe du premier échelon du niveau qui précède immédiatement. De P-1 à P-5, le pourcentage est de 21 %. De P-5 à D-2, il est de 13 %. Il y a 20 échelons pour chaque niveau ou classe de P-1 à P-5, établis à un montant fixe fondé sur un pourcentage du traitement du premier échelon de P-1. Aux niveaux P-6, D-1 et D-2, il y a 10 échelons pour chaque niveau. Les dix premiers échelons de chacun des niveaux sont à 3,5 % du traitement du premier échelon de P-1 et les échelons allant de 10 à 20 sont à 2 % du premier échelon de P-1.</p> <p>Les dix premiers échelons sont accessibles comme niveaux d'entrée en fonctions ainsi que pour l'avancement périodique en raison de l'ancienneté et pour rendement satisfaisant. Les échelons supérieurs ne sont utilisés que pour l'avancement périodique en raison de l'ancienneté et pour rendement satisfaisant.</p>	<p>1. Barème des traitements</p> <p>b. L'écart de traitement entre les niveaux ou classes est fondé sur un pourcentage fixe du premier échelon du niveau qui précède immédiatement. De P-1 à P-5, le pourcentage est de 21 %. De P-5 à D-2, il est de 13 %. Il y a 20 échelons pour chaque niveau ou classe de P-1 à P-5, établis à un montant fixe fondé sur un pourcentage du traitement du premier échelon de P-1. Aux niveaux P-6, D-1 et D-2, il y a 10 échelons pour chaque niveau. Les dix premiers échelons de chacun des niveaux sont à 3,5 % du traitement du premier échelon de P-1 et les échelons allant de 10 à 20 sont à 2 % du premier échelon de P-1.</p> <p>Les dix premiers échelons sont accessibles comme niveaux d'entrée en fonctions ainsi que pour l'avancement périodique en raison de l'ancienneté et pour rendement satisfaisant. Les échelons supérieurs ne sont utilisés que pour l'avancement périodique en raison de l'ancienneté et pour rendement satisfaisant.</p>

ANALYSE DE LA SECTION

Le segment de texte éliminé de la présente disposition a rapport aux échelons du barème des traitements et aux différences, sous forme de pourcentage, entre ces échelons. La Direction générale propose de réduire le nombre d'échelons à l'intérieur de chaque niveau, de vingt à un nombre plus compatible avec les barèmes de traitement d'autres organismes interaméricains. La réduction du nombre d'échelons sera compensée par une plus grande possibilité pour les membres du personnel d'obtenir des primes, si leur rendement est au moins entièrement satisfaisant. Il est nécessaire de modifier le texte pour faciliter l'adoption d'un nouveau système de rémunération plus moderne et plus directement relié au rendement individuel.

RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL DE L'IICA

PARTIE I

PERSONNEL PROFESSIONNEL INTERNATIONAL

Texte actuel	Texte proposé
<p>1. Barème des traitements</p> <p>d. Les employés peuvent recevoir une augmentation de traitement aux conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">i. lorsque les barèmes des traitements sont modifiés tel qu'indiqué en c.;ii. en raison de l'ancienneté et d'un rendement acceptable (l'ancienneté n'est reconnue que lorsque le rendement atteint au moins un niveau acceptable);iii. au mérite (lorsque le rendement atteint au moins un niveau satisfaisant, conformément à la procédure pertinente;iv. selon l'avancement.	<p>1. Barème des traitements</p> <p>d. Les employés <i>membres du personnel</i> peuvent recevoir une augmentation de traitement aux conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">i. lorsque les barèmes des traitements sont modifiés tel qu'indiqué en c. <i>ci-dessus</i>;ii. en raison de l'ancienneté et d'un rendement acceptable (l'ancienneté n'est reconnue que lorsque le rendement atteint au moins un niveau acceptable);ii. iii. au mérite (lorsque le rendement atteint au moins un niveau <i>entièrement</i> satisfaisant, conformément à la procédure pertinente);iii. iv. selon l'avancement
<p>ANALYSE DE LA SECTION</p> <p>Dans le nouveau système d'augmentation au mérite, un membre du personnel doit atteindre un rendement entièrement satisfaisant pour être admissible à un avancement ou à une prime. Il est donc nécessaire d'ajouter le mot "entièrement" dans le texte de la présente disposition.</p>	

RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL DE L'IICA

PARTIE I

PERSONNEL PROFESSIONNEL INTERNATIONAL

Texte actuel	Texte proposé
<p data-bbox="332 449 786 516">2. Régime d'augmentation au mérite</p> <p data-bbox="332 558 786 1465">Tout régime des traitements efficace doit comporter un régime d'augmentation au mérite dans le but de récompenser le rendement supérieur et l'autoperfectionnement de l'employé. Pour être objectif et équitable, ce régime doit être géré avec soin et surveillé de près. Il doit permettre d'éliminer l'enthousiasme aveugle ou les préjugés personnels des superviseurs; de même, il doit être perçu comme étant un régime juste par tous les employés. Dans le projet de régime de rémunération, un montant fixe, qui serait accordé sur la base du mérite, a été déterminé. La proposition est intéressante en ce sens qu'elle incite les employés plus dynamiques et compétents à améliorer leur rendement et qu'elle fournit à l'Institut un moyen de les récompenser autrement que par l'avancement.</p> <p data-bbox="332 1507 786 1726">Le régime d'augmentation au mérite doit être un moyen de reconnaître un rendement plus que satisfaisant. Aucune augmentation ne doit être accordée pour un rendement acceptable ou inférieur.</p>	<p data-bbox="799 449 1279 516">2. Régime d'augmentation au mérite</p> <p data-bbox="799 558 1279 1432">Tout régime des traitements efficace et efficient doit comporter un régime d'augmentation au mérite dans le but de récompenser le rendement supérieur et l'autoperfectionnement de l'employé. Pour être objectif et équitable, ce régime doit être géré avec soin et surveillé de près. Il doit permettre d'éliminer l'enthousiasme aveugle ou les préjugés personnels des superviseurs; de même, il doit être perçu comme étant un régime juste par tous les employés. Dans le projet de régime de rémunération, un montant fixe, qui serait accordé sur la base du mérite, a été déterminé. La proposition est intéressante en ce sens qu'elle incite les <i>employés membres du personnel</i> plus dynamiques compétents <i>et expérimentés</i> à améliorer leur rendement et qu'elle fournit à l'Institut un moyen de les récompenser autrement que par l'avancement.</p> <p data-bbox="799 1507 1279 1906">Le régime d'augmentation au mérite doit être un moyen de reconnaître <i>reconnaîtra</i> un rendement plus que <i>entièrement satisfaisant ou plus</i>. Aucune augmentation ne doit être accordée pour un rendement acceptable ou inférieur à <i>entièrement satisfaisant</i>. <i>Selon l'évaluation annuelle de leur rendement, les membres du personnel peuvent être admissibles à une prime annuelle ou</i></p>

<p>Les conditions permettant de gravir les échelons 1 à 20, à tous les niveaux ou classes du barème des traitements, reposent sur l'ancienneté et un rendement satisfaisant. Selon leur rendement, les employés peuvent gravir deux échelons, tous les deux ans. La décision suivant laquelle on accordera ou non une augmentation à l'employé ainsi que le nombre d'échelons accordé repose sur l'évaluation du rendement.</p> <p>Une prime est également prévue pour les employés exceptionnels. Toutefois, les personnes nommées à des postes de confiance n'y ont pas droit. La prime est remise en un seul versement à la fin d'une année de service. Le montant ne doit pas excéder 5 % du traitement reçu par l'employé au cours de l'année.</p>	<p><i>à un avancement d'échelon dans le niveau où ils se trouvent.</i></p> <p>Les conditions permettant de gravir les échelons 1 à 20, à tous les niveaux ou classes du barème des traitements, reposent sur l'ancienneté et un rendement satisfaisant. Selon leur rendement, les employés peuvent gravir deux échelons, tous les deux ans. La décision suivant laquelle on accordera ou non une augmentation à l'employé ainsi que le nombre d'échelons accordé repose sur l'évaluation du rendement.</p> <p>Une prime est également prévue pour les employés exceptionnels. Toutefois, les personnes nommées à des postes de confiance n'y ont pas droit. La prime est remise en un seul versement à la fin d'une année de service. Le montant ne doit pas excéder 5 % du traitement reçu par l'employé au cours de l'année.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ANALYSE DE LA SECTION

Les modifications ont pour but de rendre le texte de la disposition relative au régime d'augmentation au mérite conforme au nouveau système d'évaluation du rendement. Dans ce système, on utilise une échelle à cinq points pour évaluer le personnel. Le point milieu de cette échelle correspond à « entièrement satisfaisant ». Dans l'ancien système, le point milieu correspondait à « satisfaisant ». Désormais, les évaluations sont réalisées tous les ans, plutôt que tous les deux ans comme c'était le cas dans l'ancien système.

Dans l'ancien système, un employé pouvait gravir jusqu'à deux échelons à la suite de son évaluation bisannuelle, si son rendement était au moins satisfaisant. Avec le nouveau système, un employé dont le rendement est au moins entièrement satisfaisant sera normalement admissible à une prime annuelle. Meilleur sera le rendement de l'employé, plus la prime sera élevée par rapport à d'autres. L'employé qui recevra la cote « entièrement satisfaisant », ou mieux, aura le choix entre recevoir une prime ou gravir un échelon dans le barème des traitements; toutefois, les employés qui se trouvent déjà au dernier échelon de leur niveau recevront automatiquement la prime.

On propose de remplacer un système qui permettait aux employés d'améliorer leur salaire de base en gravissant les échelons dans un niveau donné (en combinant mérite et ancienneté) par un système fondé uniquement sur le mérite. Les primes accordées pour un rendement au moins entièrement satisfaisant pourraient excéder le montant correspondant à un changement d'échelon; toutefois, la prime et l'augmentation correspondant à un changement d'échelon sont fondamentalement différentes en ce sens que, une fois le changement d'échelon accordé, le montant correspondant à un changement d'échelon est incorporé définitivement dans le salaire de base de l'employé. En revanche, la prime est un montant d'argent versé une seule fois et elle n'est pas incluse dans le salaire de base de l'employé.

RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL DE L'IICA

PARTIE I

PERSONNEL PROFESSIONNEL INTERNATIONAL

Texte actuel	Texte proposé
<p>4.8 Reconnaissance des années de service</p> <p>a. Une prime doit être versée à tous les membres du personnel professionnel international qui donnent leur démission, ou dont l'engagement a pris fin pour des raisons de santé, suite à la résiliation du contrat de travail, pour la retraite, ou pour cause de décès, en reconnaissance des années de service. (Article 57)</p>	<p>4.8 Reconnaissance des années de service</p> <p>a. Une prime doit être versée à tous les membres du personnel professionnel international qui donnent leur démission, ou dont l'engagement a pris fin pour des raisons de santé, suite à la résiliation d'annulation du contrat de travail, pour la de retraite, ou pour cause de décès, en reconnaissance des années de service continu comme membre du personnel. (Article 5763)</p>
<p>ANALYSE DE LA SECTION</p> <p>On doit apporter cette modification afin de rendre cette disposition conforme au nouveau texte proposé pour l'article 4.2.8 du Règlement du personnel.</p>	

RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL DE L'IICA

PARTIE II PERSONNEL PROFESSIONNEL LOCAL

Texte actuel	Texte proposé
<p>1. Barème des traitements</p> <p>a. Identification numérique des niveaux, de PL1 à PL5. Il y a 20 échelons par niveau.</p> <p>b. Les premiers niveaux de traitement de chaque classe du personnel professionnel local sont déterminés en fonction du salaire minimum légal et par le biais d'études comparatives de la catégorie et du traitement dans chaque pays, en consultant les données des organismes gouvernementaux, des sociétés publiques et des sociétés nationales et multinationales privées.</p> <p>c. Les barèmes des traitements sont rajustés conformément à la législation locale du travail lorsque le gouvernement décrète une augmentation du coût de la vie.</p> <p>d. Au moins une fois par année, une étude comparative (voir en b.) doit être effectuée pour déterminer les traitements courants pour un travail comparable; les</p>	<p>1. Barème des traitements</p> <p>a. Identification numérique des niveaux, de PL1 à PL5. Il y a 20 échelons par niveau.</p> <p>b. Les premiers niveaux de traitement de chaque classe du personnel professionnel local sont déterminés en fonction du <i>tenant compte du</i> salaire minimum légal et par le biais d'études comparatives de la catégorie et du traitement <i>réalisées</i> dans chaque pays, en consultant les données des organismes gouvernementaux, des sociétés publiques et des sociétés nationales et multinationales privées.</p> <p>c. Les barèmes des traitements sont rajustés conformément à la législation locale du travail lorsque le gouvernement décrète une augmentation du coût de la vie.</p> <p>d. Au moins une fois par année <i>Au besoin</i>, une étude comparative (voir en b. <i>ci-dessus</i>) doit être effectuée pour déterminer les traitements courants pour un travail comparable; les rajustements pertinents sont faits en fonction des possibilités budgétaires de l'Institut.</p>

rajustements pertinents sont faits en fonction des possibilités budgétaires de l'Institut.

e. Les employés peuvent recevoir des augmentations de traitement aux conditions suivantes :

- i. lorsque les barèmes des traitements sont modifiés, tel qu'indiqué en c.;
- ii. en raison de l'ancienneté et d'un rendement acceptable (l'ancienneté n'est reconnue que lorsque le rendement atteint au moins un niveau acceptable);
- iii. au mérite (lorsque le rendement atteint au moins un niveau satisfaisant, tel qu'indiqué dans la procédure pertinente);
- iv. selon l'avancement

e. Les employés *membres du personnel* peuvent recevoir des augmentations de traitement aux conditions suivantes :

- i. lorsque les barèmes des traitements sont modifiés, tel qu'indiqué en c. *ou d. ci-dessus*;
- ~~ii. en raison de l'ancienneté et d'un rendement acceptable (l'ancienneté n'est reconnue que lorsque le rendement atteint au moins un niveau acceptable);~~
- ii. ~~iii.~~ au mérite (lorsque le rendement atteint au moins un niveau *entièrement* satisfaisant, tel qu'indiqué dans la procédure pertinente);
- iii. ~~iv.~~ selon l'avancement.

ANALYSE DE LA SECTION

Dans le cadre de la décision de mettre en œuvre le nouveau système d'évaluation et d'augmentation au mérite, il a été décidé de réduire le nombre d'échelons dans le barème des traitements. Pour rendre la présente disposition conforme à cette décision, le segment de texte qui mentionnait le nombre d'échelons dans le barème des traitements a été éliminé. On a également modifié la partie d. en tenant compte du fait que l'IICA ne réalise plus d'études annuelles de comparabilité des salaires sur le terrain, parce que ces études coûtent très cher et que les ressources budgétaires de l'Institut ne lui permettent pas de réaliser de telles études. Enfin, on a modifié le texte pour indiquer que seuls les employés qui ont reçu la cote « entièrement satisfaisant » (le point milieu de la nouvelle échelle d'évaluation) sont admissibles à un changement d'échelon fondé sur le mérite.

RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL DE L'IICA

PARTIE III PERSONNEL DES SERVICES GÉNÉRAUX

Texte actuel	Texte proposé
<p>1. Barème des traitements</p> <p>a. Identification numérique des niveaux, de G-1 à G-9. Il y a 20 échelons par niveau.</p> <p>b. Les premiers niveaux de traitement de chaque classe du personnel des services généraux sont déterminés en fonction du salaire minimum légal et par le biais d'études comparatives de la catégorie et du traitement dans chaque pays, en consultant les données des organismes gouvernementaux, des sociétés publiques et des sociétés nationales et multinationales privées.</p> <p>c. Les barèmes des traitements sont rajustés conformément à la législation locale du travail lorsque le gouvernement décrète une augmentation du coût de la vie.</p> <p>d. Au moins une fois par année, une étude comparative (voir en b.) doit être effectuée pour déterminer les traitements courants pour un travail comparable; les</p>	<p>1. Barème des traitements</p> <p>a. Identification numérique des niveaux, de G-1 à G-9. Il y a 20 échelons par niveau.</p> <p>b. Les premiers niveaux de traitement de chaque classe du personnel des services généraux sont déterminés en fonction du tenant compte du salaire minimum légal et par le biais d'études comparatives de la catégorie et du traitement réalisées dans chaque pays, en consultant les données des organismes gouvernementaux, des sociétés publiques et des sociétés nationales et multinationales privées.</p> <p>c. Les barèmes des traitements sont rajustés conformément à la législation locale du travail lorsque le gouvernement décrète une augmentation du coût de la vie.</p> <p>d. Au moins une fois par année Au besoin, une étude comparative (voir en b. <i>ci-dessus</i>) doit être effectuée pour déterminer les traitements courants pour un travail comparable; les rajustements pertinents sont faits en fonction des possibilités</p>

<p>ajustements pertinents sont faits en fonction des possibilités budgétaires de l'Institut.</p> <p>e. Les employés peuvent recevoir des augmentations de traitement aux conditions suivantes :</p> <p>i. lorsque les barèmes des traitements sont modifiés, tel qu'indiqué en c.;</p> <p>ii. en raison de l'ancienneté et d'un rendement acceptable (l'ancienneté n'est reconnue que lorsque le rendement atteint au moins un niveau acceptable);</p> <p>iii. au mérite (lorsque le rendement atteint au moins un niveau satisfaisant, tel qu'indiqué dans la procédure pertinente);</p> <p>iv. selon l'avancement.</p>	<p>budgétaires de l'Institut.</p> <p>e. Les employés membres du personnel peuvent recevoir des augmentations de traitement aux conditions suivantes :</p> <p>i. lorsque les barèmes des traitements sont modifiés, tel qu'indiqué en c. ou d. ci-dessus;</p> <p>ii. en raison de l'ancienneté et d'un rendement acceptable (l'ancienneté n'est reconnue que lorsque le rendement atteint au moins un niveau acceptable);</p> <p>ii. iii. au mérite (lorsque le rendement atteint au moins un niveau entièrement satisfaisant, tel qu'indiqué dans la procédure pertinente);</p> <p>iii. iv. selon l'avancement.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ANALYSE DE LA SECTION

Dans le cadre de la décision de mettre en œuvre le nouveau système d'évaluation et d'augmentation au mérite, il a été décidé de réduire le nombre d'échelons dans le barème des traitements. Pour rendre la présente disposition conforme à cette décision, le segment de texte qui mentionnait le nombre d'échelons dans le barème des traitements a été éliminé. On a également modifié la partie d. en tenant compte du fait que l'IICA ne réalise plus d'études annuelles de comparabilité des salaires sur le terrain, parce que ces études coûtent très cher et que les ressources budgétaires de l'Institut ne lui permettent pas de réaliser de telles études. Enfin, on a modifié le texte pour indiquer que seuls les employés qui ont reçu la cote « entièrement satisfaisant » (le point milieu de la nouvelle échelle d'évaluation) sont admissibles à un changement d'échelon fondé sur le mérite.

RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL DE L'IICA

PARTIE II PERSONNEL PROFESSIONNEL LOCAL

Texte actuel	Texte proposé
<p>6. Reconnaissance des années de service</p> <p>a. À titre de prime versée en reconnaissance des années de service, le personnel professionnel local accumule la moitié d'un traitement mensuel, pour chaque année de service, conformément aux dispositions présentées ci-dessous (article 57) :</p> <p>i. Aux fins de la comptabilité, la prestation est réservée tous les mois en dollars américains, soit l'équivalent de 1/24 du traitement courant. Les variations de traitement n'ont aucun effet rétroactif.</p> <p>ii. La prestation est payée en un seul versement à la date de cessation de service, et dans la monnaie du pays correspondant.</p> <p>iii. Dans les pays où l'on reçoit quatorze (14) traitements ou plus par année (pour quelque raison que ce soit), ou lorsque le paiement de la moitié ou de la totalité du traitement</p>	<p>6. Reconnaissance des années de service</p> <p>a. À titre de prime versée en reconnaissance des années de service <i>continu en tant que membres du personnel de l'Institut</i>, le personnel professionnel local accumule la moitié d'un traitement mensuel, pour chaque année de service, conformément aux dispositions présentées ci-dessous (article 57 63) :</p> <p>i. Aux fins de la comptabilité, la prestation est réservée tous les mois en dollars américains, soit l'équivalent de <i>un montant équivalent à</i> 1/24 du traitement courant. Les variations de traitement n'ont aucun effet rétroactif.</p> <p>ii. La prestation est payée en un seul versement à la date de cessation de service, et dans la monnaie du pays correspondant.</p> <p>iii. Dans les pays où l'on reçoit quatorze (14) traitements ou plus par année (pour quelque raison que ce soit), ou lorsque le paiement de la moitié ou de la totalité du traitement <i>mensuel ou plus</i> par année de service est une obligation légale en cas de</p>

par année de service est une obligation légale en cas de démission ou de cessation de service, les employés n'ont pas droit à cette indemnité.

iv. La prime versée en reconnaissance des années de service n'est pas accordée aux employés qui ont été licenciés aux termes de l'article 58 du Règlement intérieur de la Direction générale ou de l'article 9.5.3 du Règlement du personnel.

démission ou de cessation de service, les employés n'ont pas droit à cette indemnité.

iv. La prime versée en reconnaissance

ANALYSE DE LA SECTION

Les modifications proposées pour la section a. sont nécessaires pour clarifier l'intention de cette prestation. Comme c'est le cas des primes de cessation de service octroyées par d'autres organismes internationaux, le but est de reconnaître les années de service continu des membres du personnel de l'Institut. Une clarification similaire a été introduite dans le Règlement du personnel.

Le but de la disposition de l'alinéa iii. est d'éviter que les employés aient le droit de recevoir deux prestations pour cessation de service, l'une selon la législation locale et l'autre en vertu des règlements de l'IICA. Une réclamation déposée récemment par un employé de l'Institut a montré que le libellé de cette disposition n'était pas suffisamment clair à cet égard. En conséquence, pour éliminer tout doute au sujet des prestations pour cessation de service auxquelles un membre du personnel local de l'IICA a droit, on propose de clarifier l'alinéa iii. comme il est indiqué. Pour éliminer une grande partie du problème d'interprétation, on recommande d'ajouter les mots « mensuel ou plus » après le mot « traitement », comme il est indiqué dans le libellé proposé de cette disposition.

RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL DE L'IICA

PARTIE III PERSONNEL DES SERVICES GÉNÉRAUX

Texte actuel	Texte proposé
<p>6. Reconnaissance des années de service</p> <p>a. À titre de prime versée en reconnaissance des années de service, le personnel des services généraux accumule la moitié d'un traitement mensuel, pour chaque année de service, conformément aux dispositions présentées ci-dessous (article 57) :</p> <p>i. Aux fins de la comptabilité, la prestation est réservée tous les mois en dollars américains, soit l'équivalent de 1/24 du traitement courant. Les variations de traitement n'ont aucun effet rétroactif.</p> <p>ii. La prime est payée en un seul versement à la date de la cessation de service et dans la monnaie du pays correspondant.</p> <p>iii. Dans les pays où l'on reçoit quatorze (14) traitements ou plus par année (pour quelque raison que ce soit), ou lorsque le paiement de la moitié ou de la totalité du traitement par année</p>	<p>6. Reconnaissance des années de service</p> <p>a. À titre de prime versée en reconnaissance des années de service <i>continu en tant que membres du personnel de l'Institut</i>, le personnel des services généraux accumule la moitié d'un traitement mensuel, pour chaque année de service, conformément aux dispositions présentées ci-dessous (article 5763) :</p> <p>i. Aux fins de la comptabilité, la prestation est réservée tous les mois en dollars américains, soit l'équivalent du <i>un montant équivalant à</i> 1/24 du traitement courant. Les variations de traitement n'ont aucun effet rétroactif.</p> <p>ii. La prime est payée en un seul versement à la date de la cessation de service et dans la monnaie du pays correspondant.</p> <p>iii. Dans les pays où l'on reçoit quatorze (14) traitements ou plus par année (pour quelque raison que ce soit), ou lorsque le paiement de la moitié ou de la totalité du</p>

de service est une obligation légale, en cas de démission ou de cessation d'emploi, les employés n'ont pas droit à cette indemnité.

iv. La prime versée en reconnaissance des années de service n'est pas accordée aux employés qui ont été licenciés aux termes de l'article 58 du Règlement intérieur de la Direction générale ou de l'article 9.5.3 du Règlement du personnel.

traitement *mensuel ou plus* par année de service est une obligation légale en cas de démission ou de cessation de service, les employés n'ont pas droit à cette indemnité.

iv. La prime versée en reconnaissance des années de service n'est pas accordée aux ~~employés~~ *membres du personnel* qui ont été licenciés aux termes de l'article 58 du Règlement intérieur de la Direction générale ou de l'article 9.5.3 du Règlement du personnel.

ANALYSE DE LA SECTION

Les modifications proposées pour la section a. sont nécessaires pour clarifier l'intention de cette prestation. Comme c'est le cas des primes de cessation de service octroyées par d'autres organismes internationaux, le but est de reconnaître les années de service continu des membres du personnel de l'Institut. Une clarification similaire a été introduite dans le Règlement du personnel.

Le but de la disposition de l'alinéa iii. est d'éviter que les employés aient le droit de recevoir deux prestations pour cessation de service, l'une selon la législation locale et l'autre en vertu des règlements de l'IICA. Une réclamation déposée récemment par un employé de l'Institut a montré que le libellé de cette disposition n'était pas suffisamment clair à cet égard. En conséquence, pour éliminer tout doute au sujet des prestations pour cessation de service auxquelles un membre du personnel local de l'IICA a droit, on propose de clarifier l'alinéa iii. comme il est indiqué. Pour éliminer une grande partie du problème d'interprétation, on recommande d'ajouter les mots « mensuel ou plus » après le mot « traitement », comme il est indiqué dans le libellé proposé de cette disposition.