



20 mai 1999

Instruction administrative

Congé pour motif familial, congé de maladie et congé de maternité*

Conformément au paragraphe 4.2 de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/1997/1 et aux fins de l'application des dispositions 105.2, 106.2 et 106.3, 205.3, 206.3 et 206.7, et 306.2 du Règlement du personnel, le Secrétaire général adjoint à la gestion promulgue ce qui suit :

I. Congé pour motif familial

Section 1 Généralités

Un congé pour motif familial peut être accordé, en application des dispositions 105.2 a) iii), 106.2 c), 106.3 b), 205.3 a) iii) ou 206.7 b) du Règlement du personnel, dans les conditions énoncées ci-après.

Section 2 Congé pour motif familial imputé sur le crédit de jours de congé de maladie non certifié

2.1 Si un fonctionnaire a l'intention de prendre à titre de congé de paternité, comme prévu par la disposition 106.2 c), la totalité ou une partie de ses jours de congé de maladie non justifié à l'aide d'un certificat médical, il en avise son service administratif ou le service du personnel de son lieu d'affectation, par l'intermédiaire de son supérieur hiérarchique, au moins deux semaines avant la date prévue de la naissance ou de l'adoption de l'enfant. Si la naissance ou l'adoption a lieu plus tôt que prévu, le fonctionnaire en avise son service administratif ou le service du personnel de son lieu d'affectation.

* *Manuel d'administration du personnel*, No 6040 de l'index.

tion, par l'intermédiaire de son supérieur hiérarchique, dès le premier jour de congé pris à titre de congé de paternité.

2.2 En cas de problème familial pressant, pour lequel un fonctionnaire peut aussi utiliser les jours de congé de maladie non certifié auxquels il a droit en vertu de la disposition 106.2 c), l'intéressé fait tout son possible pour prévenir son supérieur hiérarchique du congé qu'il se propose de prendre et de sa durée; s'il n'a pu le faire à l'avance, il communique les renseignements voulus dès le premier jour du congé pour motif familial pris en raison du problème en question.

Section 3 Congé de paternité imputé sur un crédit de jours de congé de maternité

3.1 Lorsqu'un fonctionnaire a droit à un congé de maternité au titre de la série 100 ou 200 du Règlement du personnel et son conjoint est lui-même un fonctionnaire soumis aux mêmes dispositions, celui-ci peut, en vertu des dispositions 106.3 b) et 206.7 b), prendre à titre de congé de paternité les jours de congé de maternité non utilisés par la mère.

3.2 Le congé de paternité autorisé au titre du paragraphe 3.1 de la présente instruction peut être pris entre la naissance de l'enfant et la fin du congé postnatal auquel la mère aurait eu droit dans les conditions énoncées à la section 11 de la présente instruction. Il peut soit coïncider avec le congé postnatal de la mère, soit être pris après que celle-ci a repris le travail.

3.3 La durée du congé de paternité pris en remplacement de la partie inutilisée d'un congé de maternité ne peut pas dépasser quatre semaines.

3.4 Un fonctionnaire qui souhaite prendre un congé de paternité au titre de la présente section soumet à son service administratif ou au service du personnel de son lieu d'affectation, par l'intermédiaire de son supérieur hiérarchique, une demande à cet effet accompagnée d'une déclaration écrite dans laquelle la mère indique qu'elle accepte l'arrangement proposé et la réduction de son temps de congé postnatal qui en résulte, par rapport au nombre de jours auquel elle aurait droit sans cet arrangement. Le congé de paternité n'est accordé qu'après vérification, auprès du service administratif ou du bureau du personnel concerné, du nombre de jours de congé de maternité que la mère n'aura pas pris.

3.5 Pendant le congé de paternité pris au titre du congé de maternité de sa conjointe, le père continue d'accumuler des jours de congé annuel.

3.6 Aucun congé de maladie ne peut être pris au cours du congé de paternité pris en application de la présente section.

Section 4

Congé pour l'adoption d'un enfant

4.1 En vertu des dispositions 105.2 et 205.3, le Secrétaire général peut accorder un congé spécial à plein traitement à un fonctionnaire qui adopte un enfant, aux conditions suivantes :

a) Le Secrétaire général pense pouvoir compter sur le fonctionnaire pour occuper ses fonctions pendant au moins un an après la fin du congé spécial; et

b) L'enfant est adopté officiellement, ou, s'il s'agit d'une adoption de fait ou de droit coutumier, l'enfant remplit les conditions requises pour être considéré comme étant à la charge du fonctionnaire au regard des dispositions applicables. Cela étant, aucun congé ne sera accordé au titre de la présente section si l'enfant est un enfant du conjoint du fonctionnaire ou s'il vit déjà au foyer du fonctionnaire depuis longtemps. En règle générale, l'enfant adopté doit avoir moins de 18 ans.

4.2 Le congé spécial accordé au titre de la présente section est pris en un seul bloc d'une durée maximale de huit semaines à compter de l'arrivée de l'enfant adoptif au foyer du fonctionnaire.

4.3 Lorsque les deux parents adoptifs sont fonctionnaires à l'Organisation et qu'ils demandent tous les deux un congé à l'occasion de l'adoption, la somme des périodes de congé qui leur sont accordées au titre de la présente section ne peut pas dépasser huit semaines. Les deux conjoints peuvent prendre leur congé en même temps ou l'un après l'autre.

4.4 Conformément à la disposition 105.2, les droits liés au temps de service du fonctionnaire continuent de s'accumuler

pendant la durée du congé spécial à plein traitement accordé au titre de la présente section.

4.5 Un fonctionnaire qui souhaite prendre un congé spécial au titre de la présente section doit en faire la demande à son service administratif ou au bureau du personnel de son lieu d'affectation au moins un mois avant la date prévue de l'adoption, en joignant à sa demande les justificatifs suivants :

a) Un extrait de naissance de l'enfant ou, en cas d'impossibilité, une autre pièce que le Secrétaire général puisse accepter comme preuve de la naissance de l'enfant;

b) Si l'enfant est adopté officiellement, le fonctionnaire présente les documents officiels voulus pour prouver que cela s'est fait conformément aux dispositions législatives applicables, ou que l'adoption de fait ou de droit coutumier a été reconnue officiellement à l'issue de la procédure judiciaire voulue;

c) Si une procédure d'adoption a été lancée mais n'est pas encore terminée, le fonctionnaire en présente la preuve écrite, les pièces produites devant également établir que l'enfant a été confié à la garde du fonctionnaire en attendant la fin de la procédure. Une fois celle-ci terminée, le fonctionnaire doit fournir une pièce officielle prouvant que l'adoption a eu lieu;

d) S'il s'agit d'une adoption de fait ou de droit coutumier, le fonctionnaire présente une attestation des autorités compétentes du pays selon laquelle l'enfant ne peut pas être adopté officiellement car il n'existe ni disposition législative permettant son adoption, ni procédure judiciaire permettant d'officialiser une adoption de fait ou de droit coutumier.

Section 5

Congé spécial sans traitement

Congé parental pris sous forme de congé spécial sans traitement au titre de la disposition 105.2 à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant

5.1 Un congé spécial sans traitement d'une durée maximale de deux ans peut être accordé en tant que congé parental, au titre de la disposition 105.2 a) iii) b, à un fonctionnaire qui est le père ou la mère d'un enfant qui vient de naître ou d'être adopté, à condition que ledit fonctionnaire soit titulaire d'un engagement à titre permanent ou qu'il ait accompli trois années de service ininterrompu au titre d'une nomination pour une durée déterminée et que le Secrétaire général pense pouvoir compter sur lui pour occuper ses fonctions pendant au moins six mois après avoir repris son travail au terme du congé parental envisagé.

5.2 Dans certains cas exceptionnels, par exemple si l'enfant est infirme ou s'il souffre d'une blessure ou d'une maladie, une période de congé supplémentaire peut être accordée pour une durée pouvant atteindre deux ans. La demande du fonctionnaire doit être accompagnée d'un certificat médical attestant l'infirmité ou la maladie. Avant d'accorder le congé supplémentaire, le service administratif ou le bureau du personnel du lieu d'affectation prend l'avis du Directeur du Service médical ou d'un médecin du Service désigné à cet effet quant à la recevabilité du certificat.

5.3 Si les deux parents sont fonctionnaires de l'Organisation et s'ils demandent tous les deux un congé spécial sans traitement au titre de la présente section, la somme de leurs périodes de congé ne peut pas dépasser deux ans si les congés sont accordés au titre du paragraphe 5.1, ou quatre ans s'il s'agit d'un des cas exceptionnels prévus au paragraphe 5.2.

5.4 Les demandes de congé parental sous forme de congé spécial sans traitement présentées au titre de la présente section doivent normalement être présentées au service administratif ou au bureau du personnel du lieu d'affectation, par l'intermédiaire du supérieur hiérarchique du fonctionnaire, au moins un mois avant le commencement du congé demandé.

5.5 Afin de faire en sorte que le fonctionnaire puisse être réintégré à son retour du congé accordé au titre de la présente section, le département ou bureau concerné veille à ce qu'un poste soit disponible à la classe voulue, dont les fonctions soient analogues à celles que le fonctionnaire remplissait avant son congé. Il peut éventuellement demander au fonctionnaire de recevoir une formation afin de faciliter sa réintégration.

Congé spécial en cas de décès ou de problème familial grave

5.6 Conformément aux dispositions 105.2 a) iii) c et 205.3 a) iii) du Règlement du personnel, un congé spécial sans traitement peut aussi être accordé à l'occasion du décès d'un des parents au premier degré d'un fonctionnaire (conjoint, enfant, père, mère, frère ou sœur) ou en cas de problème familial grave. En règle générale, la durée de ce congé ne dépasse pas deux semaines pleines, auxquelles peuvent éventuellement s'ajouter des délais de route.

II. Congé de maladie

Section 6 Généralités

6.1 Un congé de maladie peut être accordé au titre des dispositions 106.2, 206.3 et 306.2 du Règlement du personnel, selon les dispositions de la présente instruction. Néanmoins, le congé de maladie des fonctionnaires engagés pour une durée limitée et relevant de la série 300 du Règlement du personnel est régi par les dispositions pertinentes de l'instruction administrative concernant les engagements de durée limitée.

6.2 Tout congé de maladie doit être justifié au moyen d'un certificat ou d'un rapport établi par un médecin autorisé à exercer dans le lieu où ledit document est établi, sauf dans les cas où un congé de maladie non certifié peut être pris dans les conditions énoncées dans les dispositions 106.2 c), 206.3 c) ou 306.2 iii) du Règlement du personnel.

Section 7 Certificat médical (congé de maladie)

7.1 Sauf dans les cas visés au paragraphe 6.2 ci-dessus, où un congé de maladie non certifié est autorisé, un fonctionnaire qui se trouve dans l'incapacité de remplir ses fonctions pour cause de maladie ou de blessure doit présenter un certificat ou un rapport médical, conformément aux dispositions des paragraphes 7.2 et 7.3 ci-après, au plus tard le dixième jour ouvrable suivant le début de son absence.

7.2 Le service administratif ou le bureau du personnel du lieu d'affectation peut approuver jusqu'à 10 jours consécutifs ou non de congé de maladie certifié par année civile et par fonctionnaire, sur présentation soit d'un certificat délivré par un médecin autorisé à exercer, indiquant la date ou les dates de l'arrêt de travail pour cause de maladie ou de blessure ou pour autre motif d'incapacité mais ne précisant pas le diagnostic, soit d'une formule MS.40 dûment remplie et signée par le médecin traitant.

7.3 Au-delà de 10 journées d'absence au titre du congé de maladie approuvées sur présentation d'un certificat conformément au paragraphe 7.2, les jours supplémentaires de congé de maladie doivent être certifiés par le Directeur du Service médical ou par un médecin du Service désigné à cet effet. Le fonctionnaire remet au Chef du Service administratif ou à un autre fonctionnaire habilité à cet effet, dans une enveloppe close, un rapport médical détaillé établi par un médecin autorisé à exercer.

7.4 Cela dit, dans les cas ci-après il n'est pas nécessaire de présenter un rapport médical conforme aux dispositions du paragraphe 7.3 :

a) La période d'absence pour cause de maladie ou de blessure a déjà été certifiée par le Directeur du Service

médical ou par un médecin du Service désigné à cet effet lorsqu'il a délivré un bulletin d'arrêt de travail;

b) Le fonctionnaire fait valoir son droit à une demi-journée de congé de maladie pour se rendre chez un médecin autorisé à exercer, auquel cas le congé de maladie certifié peut être approuvé par le Chef du Service administratif ou un autre fonctionnaire habilité à cet effet, sur présentation d'un certificat médical attestant que le fonctionnaire s'est effectivement rendu chez le médecin ou le dentiste en question.

7.5 S'il n'est pas présenté de certificat ou de rapport médical comme prescrit aux paragraphes 7.1 à 7.4 ci-dessus, ou si le congé de maladie n'est pas certifié par le Directeur du Service médical ou par un médecin du Service désigné à cet effet, l'absence a les suites suivantes sur le plan administratif :

a) Si l'intéressé est un fonctionnaire relevant de la série 100 ou 200 du Règlement du personnel, l'absence est considérée comme non autorisée, avec les conséquences prévues par les dispositions 105.1 b) ii) et 205.1 d) du Règlement du personnel. Toutefois, si le fonctionnaire présente le certificat ou le rapport médical requis en dehors du délai prescrit mais établit de façon convaincante aux yeux du Secrétaire général que le retard est dû à des circonstances indépendantes de sa volonté, l'absence peut, une fois certifiée par le Directeur du Service médical ou par un médecin du Service désigné à cet effet, être imputée sur le crédit de jours de congé de maladie dont dispose l'intéressé;

b) Si l'intéressé est un fonctionnaire relevant de la série 300 du Règlement du personnel, l'absence non certifiée est considérée comme un congé spécial sans traitement, conformément à la disposition 306.2 iii) du Règlement du personnel.

Section 8

Incidences réciproques entre le congé de maladie et les autres prestations prévues par les séries 100 et 200 du Règlement du personnel

Épuisement du crédit de jours de congé de maladie

8.1 Une fois épuisé le crédit de jours de congé de maladie, les journées supplémentaires de congé de maladie certifié sont imputées sur le congé annuel. Si le crédit de jours de congé annuel vient à s'épuiser lui aussi, le fonctionnaire est mis en congé spécial sans traitement.

8.2 Si un fonctionnaire a pris un grand nombre de jours de congé de maladie, consécutifs ou non, son Service administratif ou le bureau du personnel de son lieu d'affectation en avise le Directeur du Service médical ou le médecin du Service désigné à cet effet, au moins six mois avant la date à laquelle

le fonctionnaire risque d'épuiser ses crédits de congé avec traitement (congé de maladie et congé annuel), afin de savoir si l'intéressé pourrait éventuellement bénéficier d'une pension d'invalidité en vertu de l'alinéa 33 a) des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Pendant que son cas est à l'étude, s'il a épuisé son crédit de jours de congé avec traitement du fait du retard intervenu soit dans l'examen, sur le plan médical, de son incapacité éventuelle de reprendre ses fonctions, soit dans la décision que le Comité des pensions de l'ONU doit prendre concernant l'octroi d'une pension d'invalidité, le fonctionnaire est mis en congé spécial à demi-traitement jusqu'à la date de ladite décision.

Recours simultané au congé de maladie à demi-traitement et au congé annuel ou au service à mi-temps

8.3 Chaque journée de congé de maladie à demi-traitement peut être prise en même temps qu'une demi-journée de congé annuel, à condition que l'intéressé ait préalablement accepté cette formule. Dans ce cas, chaque jour d'absence compte à la fois pour une journée entière de congé de maladie à demi-traitement et pour une demi-journée de congé annuel.

8.4 Un fonctionnaire qui reprend ses fonctions à mi-temps peut percevoir la rémunération correspondant à l'autre moitié de la journée au titre d'une journée entière de congé de maladie à demi-traitement, à condition qu'il ait préalablement accepté cette formule. Dans ce cas, chaque jour de travail compte à la fois comme une demi-journée de travail et comme une journée de congé de maladie à demi-traitement.

8.5 D'autres combinaisons sont possibles, à la demande du fonctionnaire, à condition que les intérêts de celui-ci soient dûment pris en considération et que la formule choisie soit conforme au Statut et au Règlement du personnel.

Accumulation de jours de congé annuel pendant le congé de maladie

8.6 Conformément aux dispositions 105.1 a) et 205.1 a) du Règlement du personnel, un fonctionnaire accumule des jours de congé annuel :

a) Pendant qu'il est en congé de maladie à plein traitement;

b) Pendant qu'il est en arrêt de travail au titre d'un accord selon lequel chaque jour d'absence compte pour une demi-journée de congé annuel et une journée entière de congé de maladie à demi-traitement;

c) Pendant qu'il travaille à mi-temps au titre d'un accord selon lequel chaque jour compte pour une journée de

travail à mi-temps et une journée entière de congé de maladie à demi-traitement.

*Acquisition d'autres droits
pendant le congé de maladie*

8.7 Les périodes de congé de maladie à plein traitement ou à demi-traitement n'ont aucune incidence sur la durée de service aux fins des augmentations périodiques de traitement, du congé dans les foyers, de l'indemnité de licenciement et de la prime de rapatriement.

Congé de maladie tombant pendant le congé annuel

8.8 Si un congé de maladie d'une durée de plus de cinq jours ouvrables consécutifs est demandé pendant le congé annuel au titre de la disposition 106.2 e) du Règlement du personnel et si le congé de maladie implique une prolongation de la période d'absence, le Chef du Service administratif ou un autre fonctionnaire habilité à cet effet doit en être informé avant la fin de la période de congé, si possible et le cas échéant en même temps qu'est présenté un certificat ou rapport médical. Le Chef du Service administratif ou le fonctionnaire habilité à cet effet porte cette situation à la connaissance du Directeur du Service médical ou du médecin du Service désigné à cet effet. L'intéressé doit présenter la demande d'approbation de son congé de maladie aussitôt qu'il reprend son travail, en y joignant le certificat ou le rapport médical requis.

*Prolongation d'un engagement de durée
déterminée en vue de l'utilisation du crédit de jours
de congé de maladie*

8.9 Si un fonctionnaire nommé pour une durée déterminée se trouve dans l'impossibilité de remplir ses fonctions en raison d'une maladie qui dure au-delà de la date d'expiration de son engagement, celui-ci est prolongé, après consultation du Directeur du Service médical ou d'un médecin du Service désigné à cet effet, d'un nombre de jours consécutifs de congé de maladie certifié au plus égal au nombre maximum de jours de congé à plein traitement et à demi-traitement auquel l'intéressé a droit en application de la disposition 106.2 ou 206.3.

8.10 Si l'engagement d'un fonctionnaire nommé pour une durée déterminée est prolongé uniquement pour permettre à l'intéressé d'utiliser son crédit de jours de maladie, cela n'ouvre droit à aucune prestation supplémentaire sur le plan des augmentations périodiques, du congé annuel, du congé de maladie ou de maternité ou du congé dans les foyers; en revanche, le fonctionnaire peut continuer d'accumuler des

droits en matière de prime de rapatriement, s'il n'est pas retourné dans son pays d'origine. Pendant la durée de la prolongation, le recours simultané au congé de maladie à demi-traitement et au congé annuel n'est pas autorisé. En cas de décès au cours de la prolongation, le temps écoulé avant le décès peut être pris en compte aux fins du calcul de la prestation prévue en cas de décès par les dispositions 109.10 a) vi) et 209.11 a) v) du Règlement du personnel.

III. Congé de maternité

Section 9 Généralités

Le congé de maternité est accordé en appliquant les dispositions 106.3 a) ii) et iii) et 206.7 a) ii) et iii) du Règlement du personnel, conformément aux dispositions de la présente instruction.

Section 10 Congé prénatal

10.1 Sur présentation d'un certificat délivré par un médecin ou une sage-femme autorisés à exercer, le service administratif ou le bureau du personnel du lieu d'affectation de l'intéressée accorde normalement à celle-ci un congé prénatal d'une durée de six semaines. S'il se pose des questions ou s'il a des doutes concernant la validité du certificat médical, il en réfère au Directeur du Service médical ou au médecin du Service désigné à cet effet.

10.2 Le congé peut être accordé pour une durée plus courte, à la demande de l'intéressée et sur présentation d'un certificat délivré par un médecin ou une sage-femme autorisés à exercer, certificat qui doit être approuvé par le Directeur du Service médical ou le médecin du Service désigné à cet effet et selon lequel la fonctionnaire est en état de continuer à travailler. En règle générale, la durée du congé prénatal n'est pas inférieure à deux semaines.

10.3 Une fonctionnaire qui remplit les conditions requises pour bénéficier d'un congé prénatal abrégé conformément au paragraphe 10.2 ci-dessus peut, à sa demande, être autorisée à travailler à temps partiel entre la sixième semaine et la deuxième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Dans ce cas, les demi-journées d'absence sont déduites du crédit de jours de congé de maternité de l'intéressée.

10.4 Si une fonctionnaire a été autorisée à prendre un congé prénatal de moins de six semaines ou à travailler à temps partiel et qu'il s'avère que, pour une raison quelconque, elle n'est pas en état de travailler, le service administratif ou le bureau du personnel du lieu d'affectation en avise le Direc-

teur du Service médical ou le médecin du Service désigné à cet effet. La fonctionnaire est tenue de se mettre en congé prénatal dès que le Directeur du Service médical ou le médecin du Service désigné à cet effet a établi qu'elle n'était pas en état de continuer à travailler.

Section 11

Congé postnatal

11.1 Sur présentation d'un extrait de naissance de l'enfant, le congé postnatal est accordé pour une durée égale à la différence entre 16 semaines et la durée effective du congé prénatal. Toutefois, dans le cas où, à la suite d'une erreur d'appréciation de la part du médecin ou de la sage-femme, le congé prénatal a duré plus de six semaines, la durée du congé postnatal ne peut être inférieure à 10 semaines.

11.2 Le service administratif ou le bureau du personnel du lieu d'affectation fixe la date de la reprise du travail conformément aux dispositions du paragraphe 11.1 ci-dessus. À la demande de l'intéressée, la date de la reprise du travail peut être avancée, à condition qu'au moins six semaines se soient écoulées depuis l'accouchement.

11.3 Toute portion non utilisée du congé postnatal peut être utilisée par le père à titre de congé de paternité, comme prévu à la section 3 de la présente instruction.

Section 12

Le congé de maternité et les autres prestations

Congé de maladie et congé annuel

12.1 Aucun congé annuel n'est accordé pendant le congé de maternité. Les jours de congé annuel s'accumulent mais ils ne s'ajoutent au crédit de jours de congé de la fonctionnaire que lorsque celle-ci a accompli six mois de service actif après la fin de son congé de maternité. Les périodes de congé annuel, de congé spécial ou de congé de maladie pris immédiatement après le congé de maternité ne comptent pas comme périodes de service actif aux fins de la période de six mois à accomplir.

Prolongation d'un engagement de durée déterminée

12.2 Si une fonctionnaire nommée pour une durée déterminée se trouve enceinte, la question de la prolongation de son engagement ou de sa transformation en engagement à titre permanent est examinée en appliquant les mêmes critères que pour n'importe quel autre fonctionnaire. Le fait que l'intéressée est en congé de maladie ou qu'elle le sera plus tard n'est pas pris en considération.

12.3 Néanmoins, dans le cas où, pour des raisons n'ayant aucun rapport avec la grossesse de l'intéressée, il est décidé de ne pas lui offrir un engagement à titre permanent et son

engagement existant doit expirer pendant son congé de maternité, cet engagement est prolongé jusqu'à la fin dudit congé. Cette disposition ne s'applique pas à un engagement de durée déterminée prenant fin plus de six semaines avant la date prévue de l'accouchement.

12.4 Lorsqu'un engagement est prolongé uniquement pour permettre à une fonctionnaire de faire valoir son droit à un congé de maternité au titre du paragraphe 12.3 ci-dessus, cela n'ouvre droit à aucune prestation supplémentaire sur le plan des augmentations périodiques, du congé annuel, du congé de maladie ou du congé dans les foyers; en revanche, l'intéressée peut continuer d'accumuler des droits en matière de prime de rapatriement, si elle n'est pas retournée dans son pays d'origine. En cas de décès survenu au cours de la période de prolongation, le temps écoulé avant le décès peut être pris en compte aux fins du calcul de la prestation prévue en cas de décès par les dispositions 109.10 a) vi) ou 209.11 a) v) du Règlement du personnel.

Section 13

Dispositions finales

13.1 La date d'entrée en vigueur de la présente instruction administrative est le 1er juin 1999.

13.2 Les instructions administratives et instructions concernant le personnel énumérées ci-après sont annulées :

- a) ST/AI/391 du 21 janvier 1994;
- b) ST/AI/221/Rev.1/Add.1 du 13 mars 1996;
- c) PD/4/77 du 1er septembre 1977 et PD/4/77/Add.2 du 14 juillet 1988;
- d) PD/3/88 du 30 novembre 1988 et PD/3/88/Amend.1 du 15 mai 1990.

Le Secrétaire général adjoint à la gestion
(Signé) Joseph E. Connor