



التاريخ: ١١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨  
الأصل: إنكليزي

## البند الأول من جدول الأعمال

### متابعة المناقشة بشأن حماية المندوبين إلى مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية من أصحاب عمل وعمال وأعضاء مجلس الإدارة فيما يتعلق بسلطات الدولة التي يكونون من رعاياها أو ممثلين لها

#### غرض الوثيقة

تقترح هذه الوثيقة مشروع قرار منقح للمؤتمر يعدل المرفق الأول باتفاقية عام ١٩٤٧ بشأن امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها، بالاستناد إلى المناقشات السابقة التي جرت في الدورة ٣٢٥ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥) والدورة ٣٢٦ (أذار/مارس ٢٠١٦) والدورة ٣٢٨ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦) والدورة ٣٣٢ (أذار/مارس ٢٠١٨) لمجلس الإدارة، وعملية تشاور جرت بناءً على طلب مجلس الإدارة. والهدف من تنقيح المرفق الأول هو منح حصانات محدودة لمندوبي أصحاب العمل ومندوبي العمال إلى مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية، وكذلك لأعضاء مجلس الإدارة من أصحاب العمل والعمال، بغية حماية استقلاليتهم والاضطلاع بمهامهم الرسمية دون عائق في منظمة العمل الدولية، فيما يتعلق بسلطات الدولة التي يكونون من رعاياها أو يكونون أو كانوا ممثلين لها. ومجلس الإدارة مدعو إلى أن يوافق على مشروع القرار في الملحق الأول من أجل تقديمه إلى الدورة المقبلة لمؤتمر العمل الدولي (انظر مشروع القرار في الفقرة ٩).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

الانعكاسات السياسية: إدارة المنظمة إدارة فعالة وناجحة.

الانعكاسات القانونية: إمكانية أن يُحال إلى مؤتمر العمل الدولي مشروع قرار يُعدل المرفق الأول من الاتفاقية بشأن امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها.

الانعكاسات المالية: لا يوجد.

إجراء المتابعة المطلوب: تقديم مشروع القرار إلى المؤتمر من أجل اعتماد محتمل.

الوحدة مصدر الوثيقة: مكتب المستشار القانوني.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.325/LILS/1؛ الوثيقة GB.325/PV؛ الوثيقة GB.326/LILS/1؛ الوثيقة GB.326/PV؛ الوثيقة GB.328/LILS/1؛ الوثيقة GB.328/PV؛ الوثيقة GB.332/LILS/1؛ الوثيقة GB.332/PV.



١. نظر مجلس الإدارة في هذا البند من جدول الأعمال في دورته ٣٢٥ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥) ودورته ٣٢٦ (آذار/ مارس ٢٠١٦) ودورته ٣٢٨ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦). واعتبر مجلس الإدارة في دورته ٣٣٢ (آذار/ مارس ٢٠١٨)، عند استئناف المناقشات، أن الوقت متاح لإجراء تحليل شامل للوثيقة GB.332/LILS/1 قصير جداً وأجل النظر في هذا البند إلى دورته ٣٣٤ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨) بهدف تقديم مشروع قرار إلى الدورة التالية لمؤتمر العمل الدولي. وطلب من المكتب إعادة تعميم الوثيقة على الدول الأعضاء وتحديد ميعاد عملية مشاورات تشمل مشاورات ثلاثية غير رسمية بغية إيجاد نهج قابل للتطبيق.<sup>١</sup> وأعيد تعميم الوثيقة في ٢٢ آذار/ مارس ٢٠١٨ ودعوة الحكومات، من خلال منسقين إقليميين، إلى تقديم تعليقات عليها. وتلقى المكتب تعليقات من أربع حكومات. وأشارت اثنتان منها (النمسا وفنلندا) إلى أن مشروع القرار في الملحق الأول من الوثيقة مقبول، وأشارت حكومة أخرى (أستراليا) إلى أن مشروع القرار لم يُثر قلقاً خاصاً، غير أن حكومة أخرى (نيوزيلندا) أشارت إلى أنها ليست في مركز يتيح لها تقديم أية تعليقات نظراً إلى أن المشاورات الثلاثية الوطنية ما زالت جارية. وعُقدت اجتماعات استشارية ثلاثية في ١١ تموز/ يوليه و ٢٥ أيلول/ سبتمبر ٢٠١٨.
٢. ونظراً إلى أن الحكومات لم تشر إلى أية تغييرات في القرار المقترح من شأنها أن تسهل قبولها المرفق المنقح المقترح لاتفاقية عام ١٩٤٧، فإن نص القرار الوارد في الملحق الأول مطابق للنص المقترح في الدورة ٣٣٢ لمجلس الإدارة، باستثناء حذف العبارة "الإدارية أو غيرها" الواردة في الفقرة ١ مكرر "١" (ج) من المرفق الأول المنقح لاتفاقية عام ١٩٤٧. واعتبر المكتب أن هذا التغيير الأخير ضروري لتقادي تفسير من شأنه أن يستبعد قيوداً ذات مصدر قضائي من نطاق الحكم.
٣. وتحضيراً للمشاورات في ٢٥ أيلول/ سبتمبر، أعد المكتب مذكرة توضيحية بشأن القرار المقترح في نسق أسئلة وأجوبة ترد في الملحق الثاني. ويورد الملحق الثالث مجدداً العناصر المحتملة لإجراء رفع الحصانة، التي قُدمت أصلاً إلى مجلس الإدارة في دورته ٣٣٢.

## الغرض من الاقتراح

٤. يتناول المرفق الأول المنقح المقترح لاتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها المؤرخ ٢١ تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٤٧ ("اتفاقية ١٩٤٧") الوارد في الملحق الأول لهذه الوثيقة، المسألة المحددة بشأن تغطية الامتيازات والحصانات مندوبي أصحاب العمل ومندوبي العمال إلى مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية والأعضاء من أصحاب العمل والعمال في مجلس الإدارة فيما يتعلق بسلطات الدولة التي يكونون من رعاياها أو يكونون ممثلين لها. ويسعى إلى استكمال الحماية التي يتمتع بها هؤلاء الممثلون أصلاً فيما يتعلق بسلطات جميع الدول الأخرى.
٥. والغرض من المرفق المنقح هو سد "ثغرات الحماية" في تغطية اتفاقية عام ١٩٤٧ ومرفقها الأول فيما يتعلق بممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال في أهم هيئات التنفيذ والتداول في منظمة العمل الدولية. وفي حين أن استبعاد الامتيازات والحصانات فيما يتعلق بسلطات دولة موطن الممثلين، كما ينص عليه الجزء ١٧ من المادة الخامسة من الاتفاقية، قد يكون ملائماً لممثلي الحكومات، فهو ليس كذلك بالنسبة إلى ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال، إذ لا يمكن للهيكل الثلاثي أن يعمل على النحو السليم إلا إذا كانت استقلاليتهم عن الحكومات - بما في ذلك حكوماتهم - مكفولة تماماً.

<sup>١</sup> الوثيقة GB.332/PV، الفقرة ٥٢٥.

٦. واسترعى انتباه مختلف هيئات منظمة العمل الدولية إلى حالات متصلة بالحماية الإضافية المقترحة، وتناولتها هذه الهيئات بطرق متعددة منذ بداية عهد المنظمة. وتضمنت حالات توقيف وسجن ممثلين تشملهم الحماية، أحياناً لأسباب ترتبط مباشرة ببيانات أدليت في منظمة العمل الدولية، فضلاً عن عدم قدرة الممثلين على حضور الاجتماعات بسبب عدم إصدار وثائق السفر أو مصادرتها، أو بسبب حظر صريح يمنعه من مغادرة بلدهم. بيد أن الإجراءات المتاحة حالياً – بصورة أساسية الشكاوى المقدمة إلى لجنة أوراق الاعتماد التابعة للمؤتمر والشكاوى المقدمة إلى لجنة الحرية النقابية التابعة لمجلس الإدارة – هي إجراءات ذات نطاق محدود جداً في الحالتين وليست استلحاقية بما فيه الكفاية لمعالجة الحالات الملحة على نحو فعال وناجح.

٧. وميزة الحماية الإضافية المقترحة أنه يمكن للمكتب أن يؤكد الوضع المميز للممثلين المعنيين باسم المنظمة، عند الاقتضاء، مما يوفر طريقة سريعة، وعند الضرورة، سرية لتذليل الصعوبات بالمقارنة مع الإجراءات القائمة أمام هيئات منظمة العمل الدولية.

٨. وعن طريق وضع حماية قوية وإن كانت مقيدة بوضوح، لممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال المعنيين فيما يتعلق بسلطات دولة موطنهم، فإن من شأن المرفق الأول المنقح المقترح لاتفاقية عام ١٩٤٧ أن يدعم الهيكل الثلاثي الحقيقي لمؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية، ومن ثم يعزز قدرة أجهزة الإدارة السديدة الرئيسية في منظمة العمل الدولية على إنجاز الولاية المنوطة بكل منها في ظروف تعزز الاستقلال والنزاهة والشفافية. ويأتي ذلك في وقته المناسب وهو متسق تماماً مع أهداف مبادرة الإدارة السديدة، وهي إحدى المبادرات السبع لمئوية منظمة العمل الدولية.

## مشروع القرار

٩. وافق مجلس الإدارة على مشروع القرار في الملحق الأول من الوثيقة GB.334/LILS/1 من أجل تقديمه إلى الدورة المقبلة لمؤتمر العمل الدولي.

## الملحق الأول

## مشروع قرار بشأن مراجعة المرفق الأول باتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها (١٩٤٧)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في دورته الثامنة بعد المائة، في حزيران/يونيه ٢٠١٩، إذ يلاحظ أنه بموجب المادة ٤٠ من دستور المنظمة، يتمتع المندوبون المشتركون في المؤتمر وأعضاء مجلس الإدارة، بما يقتضيه استقلالهم في ممارسة وظائفهم المتصلة بالمنظمة من امتيازات وحصانات؛

وإذ يذكر بالقرار بشأن حرية الكلام للمندوبين غير الحكوميين إلى اجتماعات منظمة العمل الدولية، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته الرابعة والخمسين (١٩٧٠)، الذي شدد على الأهمية الأساسية بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية وإلى أداء عمل منظمة العمل الدولية على أن يتمكن مندوبو أصحاب العمل ومندوبو العمال إلى المؤتمر وأعضاء مجلس الإدارة من التعبير بحرية عن آرائهم وآراء مجموعاتهم وآراء منظماتهم بشأن المسائل المدرجة ضمن اختصاص منظمة العمل الدولية، وأن يتمكنوا بحرية من اطلاع أعضاء منظماتهم في بلدانهم على الآراء التي أعربوا عنها بهذه الطريقة،

وإذ يؤكد من جديد الأهمية التي يعلقها على تطبيق المادة ٤٠ من دستور منظمة العمل الدولية بحيث يكون حق مندوبي أصحاب العمل ومندوبي العمال إلى المؤتمر وأعضاء مجلس الإدارة في التعبير عن آرائهم بحرية بشأن المسائل المدرجة ضمن اختصاص منظمة العمل الدولية، حقاً محفوظاً تماماً؛

يقرر مراجعة المرفق الأول باتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها، عن طريق إدراج فقرة جديدة ١ مكرر في المرفق المذكور، تنص على ما يلي:

"١ مكرر" ١" دون المساس بالجزء ١٧ من المادة الخامسة، يتمتع مندوبو ومستشارو أصحاب العمل والعمال إلى مؤتمر العمل الدولي أو إلى المؤتمرات الإقليمية المعقودة بموجب المادة ٣٨ من دستور منظمة العمل الدولية، والأعضاء أصحاب العمل والأعضاء العمال ونواب الأعضاء في مجلس الإدارة ومناوبوهم، فيما يتعلق بسلطات الدولة التي يكونون من رعاياها أو يكونون أو كانوا ممثلين لها بما يلي:

(أ) الحصانة من الإجراءات القانونية على السواء خلال قيامهم بمهامهم أو بعد ذلك فيما يتعلق بالكلمات المتفوه بها أو المكتوبة والأفعال المؤداة بصفتهم الرسمية في اجتماعات مؤتمر العمل الدولي أو المؤتمرات الإقليمية أو مجلس الإدارة أو في اجتماعات لجانها أو لجانها الفرعية أو هيئاتها الأخرى؛

(ب) الحصانة من التوقيف أو الاحتجاز الشخصيين أثناء أدائهم مهامهم في اجتماع لمؤتمر العمل الدولي أو مؤتمر إقليمي أو مجلس الإدارة وخلال سفرهم إلى مكان الاجتماع أو عودتهم منه، ما عدا في الحالات التي يُعثر عليهم فيها متلبسين بجرم؛

(ج) الإعفاء من أية قيود على حرية تنقلهم فيما يتعلق بمشاركتهم في الاجتماع المعني.

"٢" لا تمنح الامتيازات والحصانات بموجب هذه الفقرة لمنفعة شخصية للأفراد بالذات وإنما بغية الحفاظ على استقلالية ممارستهم وظائفهم فيما يتصل بمنظمة العمل الدولية. وعليه، للمنظمة حق وواجب أن ترفع، عن طريق مؤتمر العمل الدولي أو مجلس الإدارة حسب مقتضى الحال، الحصانة عن أي ممثل لأصحاب العمل أو للعمال في أي حالة ترى فيها أن من شأن الحصانة أن تعيق سير العدالة، ويمكن رفعها دون المساس بالغرض الذي مُنحت الحصانة من أجله."

يطلب من المدير العام أن يحيل إلى الأمين العام للأمم المتحدة المرفق الأول المنقح وفقاً للجزء ٣٨ من الاتفاقية؛

يدعو الدول الأعضاء الأطراف في الاتفاقية، إلى أن تخطر الأمين العام بقبولها هذا المرفق المنقح وفقاً للمادة الحادية عشرة، الجزء ٤٧(١)، وريثما ترسل هذا الإخطار، أن تطبق قدر الإمكان أحكامه بصيغتها المعدلة؛

يدعو الدول الأعضاء غير الأطراف في الاتفاقية إلى أن تتضم إليها، وريثما يتحقق هذا الانضمام، أن تطبق قدر الإمكان أحكام الاتفاقية والمرفق، بصيغته المعدلة، على أراضيها.

## الملحق الثاني

## الأسئلة والأجوبة

## ١ - من الذين يسعى المرفق المنقح المقترح إلى تغطيتهم؟

يستفيد من الأحكام الجديدة في المقام الأول مندوبو أصحاب العمل ومندوبو العمال ومستشاروهم إلى مؤتمر العمل الدولي على النحو المبين في المادة ٣ من الدستور. واستناداً إلى عدد المندوبين والمستشارين المسجلين في الدورات الخمس الأخيرة للمؤتمر، ودون أن يغيب عن الأذهان أنه سيتعين على الدول الأعضاء أن تطبق الأحكام الجديدة فحسب على مندوبيها إلى المؤتمر، فإن من شأن هذا الحكم أن يتناول متوسطاً قدره ستة أشخاص عن كل دولة عضو (لكن مع الأخذ في الاعتبار أن حجم الوفود الفعلي يختلف اختلافاً واسعاً). ثانياً، تنطبق الامتيازات والحصانات على الأعضاء الأصليين من أصحاب العمل ومن العمال (٢٨ شخصاً) ونواب الأعضاء (٣٨ شخصاً) في مجلس الإدارة فضلاً عن مناوبيهم. ولا يمثل ذلك أكثر من شخصين عن كل دولة عضو، وأقل من ذلك في معظم الحالات. ثالثاً، فيما يتعلق بالاجتماعات الإقليمية المؤلفة أيضاً من وفود وطنية ثلاثية كما في المؤتمر، تتناول الأحكام الجديدة متوسطاً يتراوح بين ثلاثة وأربعة أشخاص عن كل دولة عضو.

## ٢ - على ماذا تقوم الحماية الإضافية المقترحة؟

يسلم المرفق المقترح بأنه ينبغي أن يتمتع ممثلو أصحاب العمل وممثلو العمال المعنيين بما يلي:

- (أ) الحصانة من الإجراءات القانونية فيما يتعلق بالكلمات المُتفوه بها أو المكتوبة والأفعال المؤداة بصفتهم الرسمية؛
- (ب) الحصانة من التوقيف أو الاحتجاز أثناء أدائهم مهامهم في اجتماع مشمول بالحماية وخلال سفرهم إلى مكان الاجتماع أو عودتهم منه؛
- (ج) الإعفاء من أية قيود على حرية تنقلهم فيما يتعلق بمشاركتهم في الاجتماع المعني.

وتنطبق هذه الحماية على ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال المعنيين فقط فيما يتعلق بسلطات الدولة التي هم من رعاياها أو التي يكونون أو كانوا ممثلين لها. وفي جميع الحالات الأخرى التي تشمل سلطات دول غير دولهم الأصل، يتمتع ممثلو أصحاب العمل وممثلو العمال بحماية تامة بموجب المادة ٥ السارية، الجزء ١٣(أ)، والفقرة ١ من المرفق الأول لاتفاقية عام ١٩٤٧ بشأن امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها. وعليه، بما أن الغرض من الأحكام الجديدة هو استكمال الحماية السارية، فإن نطاقها وصياغتها يتبعان الأحكام السارية قدر المستطاع.

## ١-٢ ماذا تغطي الحصانة من الإجراءات القانونية؟

تحمي الحصانة المقترحة من الإجراءات القانونية حرية الكلمة للممثلين المشمولين بها. وتوفر الحماية من الإجراءات القضائية أو أي إجراء قانوني آخر فيما يتعلق بالأراء المعرب عنها (شفوياً أو كتابياً) والأفعال المؤداة وعمليات التصويت التي يقوم بها مندوبون غير حكوميين إلى المؤتمر والاجتماع الإقليمي وأعضاء مجلس الإدارة أثناء ممارسة مهامهم. وتنطبق الحصانة على سبيل المثال على البيانات والخطابات والتقارير المكتوبة وعلى مبادرات من قبيل إيداع الشكاوى والقيام بالتصويت.

بيد أنه ينبغي ألا تشمل البيانات الخاصة والسلوك غير المرتبط مباشرة بمهامهم كممثلين عن أصحاب العمل وعن العمال. وعلى سبيل المثال، فإن مندوباً عن العمال أو عن أصحاب العمل إلى المؤتمر أو الاجتماع الإقليمي، قد تقاضيه سلطات بلده لأنه وقّع على شكوى بموجب المادة ٢٦ ضد البلد المذكور، يكون متمتعاً بالحماية من الإجراء القانوني.

## أين سيكون هناك حاجة للتفوه بالكلمات ولأداء الأفعال كي تكون مغطاة بالحصانة من الإجراءات القانونية؟

تقتصر الحصانة المقترحة على البيانات المُتقوه بها والأفعال المؤداة ضمن أماكن استضافة دورة المؤتمر أو مجلس الإدارة أو الاجتماع الإقليمي (على سبيل المثال قصر الأمم المتحدة أو مبنى مقر منظمة العمل الدولية أو مركز مؤتمرات يستضيف اجتماعاً إقليمياً). ويشمل ذلك الكلمات أو أصوات الاقتراع المسجلة في جلسات عامة واجتماعات المجموعات واجتماعات اللجان والهيئات الفرعية من قبيل الفرق العاملة وغير ذلك من أماكن العمل الرسمية المستخدمة لأغراض المؤتمر أو مجلس الإدارة أو الاجتماع الإقليمي.

بيد أنها لا تشمل البيانات المُدلى بها بمناسبة اجتماع أو دورة، إلى الصحافة أو وسائل الإعلام الاجتماعية أو النقاشات المتلفزة أو الإذاعية ولا المقابلات ولا الاجتماعات السياسية أو البيانات الكتابية حتى وإن كانت هذه البيانات تُكرر ما أدلوا به من بيانات أو آراء أثناء اجتماعات منظمة العمل الدولية. وعلى سبيل المثال، لا يمكن لعضو من العمال أو عضو من أصحاب العمل في مجلس الإدارة أن يتمسك بالحصانة من الإجراءات القانونية إذا كان يُلده سيتخذ إجراءات قانونية ضده لأنه أدلى حين كان في جنيف من أجل حضور دورة آذار/ مارس لمجلس الإدارة، بمقابلة على التلفزيون السويسري شجب فيها الإصلاحات التشريعية في البلد المذكور أو دعا إلى حصار دولي ضد حكومته. غير أن هذا العضو نفسه في مجلس الإدارة سيكون مشمولاً بالحماية إذا تقوه بالكلام ذاته ضمن مباني منظمة العمل الدولية خلال دورة لمجلس الإدارة أو في سياق اجتماع رسمي آخر. وفي الروح ذاتها، لن تشمل الحصانة المقترحة عضو مجلس الإدارة إذا نشر مقالاً في صحيفة من صحف بلده موطنه كرر فيه الكلمة التي ألقاها أمام مجلس الإدارة. غير أنه لا يمكن اتخاذ إجراءات قانونية ضده إذا نشر الكلمة أو ذكرها طرف ثالث.

## كم تدم مدة سريان الحصانة من الإجراءات القانونية؟

تحول الحصانة المقترحة دون أي نوع من الإجراءات القضائية التي تتناول آراء أو تصويت الأشخاص المعنيين خلال تعيينهم كمندوبين أو مستشارين إلى المؤتمر أو أعضاء مجلس الإدارة أو مندوبين أو مستشارين إلى اجتماع إقليمي. بيد أنها تظل منطبقة فيما يتعلق بتلك الأفعال حتى بعد انتهاء التعيين. وعلى سبيل المثال، إذا ألقى أحد أصحاب العمل من أعضاء مجلس الإدارة كلمة في جلسة في دورة تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧ فإنه يكون متمتعاً بالحماية من أي إجراء قانوني على أساس متصل بكلمته، حتى وإن استُهل هذا الإجراء بعد خمس سنوات أو عشر سنوات، أي بعد مرور وقت طويل على نهاية مدة ولايته بصفته عضواً في مجلس الإدارة.

## ٢-٢ ما الذي تشمله تغطية الحصانة من التوقيف أو الاحتجاز الشخصي؟

تحمي الحصانة المقترحة مندوبي أصحاب العمل ومندوبي العمال وأعضاء مجلس الإدارة من التوقيف أو الاحتجاز الشخصي، أثناء أدائهم مهامهم في مؤتمر/ اجتماع إقليمي أو دورة من دورات مجلس الإدارة أو خلال سفرهم إلى مكان الاجتماع أو عودتهم منه.

وبما أن الحصانة المقترحة لا تنطبق إلا فيما يتعلق بسلطات الدولة التي يكونون من رعاياها أو يكونون أو كانوا ممثلين لها، فإن نطاقها في الواقع ضيق جداً: فهو يحول دون توقيف أو احتجاز ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال عند مغادرة بلدهم للمشاركة في أحد الاجتماعات المعنية لمنظمة العمل الدولية أو عند عودتهم منه. وخلال الاجتماع، لا تكون الحماية الإضافية ملائمة عملياً إلا لرعايا وممثلي البلد المضيف للاجتماع (سويسرا في العادة بالنسبة إلى المؤتمر ومجلس الإدارة). فضلاً عن ذلك، لا تنطبق الحصانة عندما يقع الممثلون في حالة تلبس بارتكاب جرم (متلبس بالجريمة). وعلى سبيل المثال، في حال قيام سلطات مطار يفترض أن يغادر منه مندوب معتمد في مؤتمر العمل الدولي، من مندوبي أصحاب العمل أو مندوبي العمال، بوضع المندوب المعني قيد الاحتجاز على أساس ارتكاب عنف مرتبط بالمشروبات الكحولية، فإن هذا المندوب لن يتمتع بالحماية التي يكفلها المرفق المنقح المقترح لاتفاقية ١٩٤٧.

## كم تدوم مدة سريان الحصانة من التوقيف أو الاحتجاز الشخصي؟

لا تنطبق الحصانة إلا من بداية السفر إلى اجتماع المؤتمر أو مجلس الإدارة أو الاجتماع الإقليمي حتى عودة الممثل. وخلال تلك المدة، يمكن أن يستمر أي إجراء مدني أو جنائي طالما أنه لا يمنع حضور الممثل الاجتماع. وقد تنتهي الحصانة قبل أوانها إذا وقع الممثل في حالة تلبس بارتكاب جرم يبرر توقيفه أو احتجازه.

### ٣-٢ ماذا يغطي الإعفاء من أية قيود على حرية التنقل؟

تغطي هذه الحصانة أية قيود على حرية التنقل لا ترقى إلى التوقيف أو الاحتجاز (مشمولة في البند السابق من المرفق الأول). وهي تغطي على سبيل المثال، قيوداً تتعلق بحيازة جواز سفر ساري المفعول للسفر إلى مكان الاجتماع. وهذا لا يعني أنه ينبغي السماح لممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال بالسفر إلى اجتماع دون جواز سفر ساري المفعول، ولكن يجب إغفالهم من أية قيود ذات طبيعة إدارية تحول دون تزويدهم في الوقت المناسب بجواز سفر ساري المفعول، أو من أي إجراء يشمل مصادرة جواز سفرهم.

### هل يغطي الإعفاء القيود القضائية والإدارية على حرية التنقل؟

نعم. من الأمثلة الهامة في هذا الصدد حالة حظر مغادرة البلد خلال الإجراءات المدنية أو الجنائية، سواء سبقها رفض طلب الإذن بمغادرة البلد أو لم يسبقها. ويتعين إعفاء ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال من هذا الحظر حيثما يمنعهم من المشاركة في المؤتمر أو مجلس الإدارة أو اجتماع إقليمي.

وبما أن القيود القضائية تبدو ذات صلة على غرار القيود الإدارية في سياق حماية حرية تنقل ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال، أجري تعديل طفيف على الفقرة ١ مكرر "١" (ج) من المرفق الأول المنقح (بحذف العبارة "إدارية أو غيرها") لتفادي أي تفسير غير مقصود، بما في ذلك بسبب وجود حكم مماثل في البروتوكول رقم ٧ للمعاهدة بشأن سير عمل الاتحاد الأوروبي، ولكن في سياق تنظيمي مختلف.

### كم تدوم مدة سريان الإعفاء من أية قيود على حرية التنقل؟

بالنظر إلى نطاق هذه الحصانة، فإنها تنطبق اعتباراً من التاريخ الذي يبدأ فيه شخص معين كممثل لأصحاب العمل أو كممثل للعمال في المؤتمر أو مجلس الإدارة أو اجتماع إقليمي، في الاستعداد للسفر للمشاركة في الاجتماع. وتنتهي هذه المدة عند عودته من الاجتماع.

### ٣- لماذا الحاجة إلى الحماية الإضافية المقترحة؟

تعزز الحصانات المقترحة الحماية القائمة للتشكيل الثلاثي للمؤتمر ومجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية لمجلس الإدارة وحرية التعبير واستقلال المندوبين أو الأعضاء غير الحكوميين في هيئات الإدارة السديدة الرئيسية لمنظمة العمل الدولية، وهو أمر أساسي لحوار الاجتماعي وهيكل ثلاثي مجديين.

وتسد الحصانات ثغرة لا تزال قائمة في حماية مندوبي أصحاب العمل ومندوبي العمال في المؤتمر والاجتماعات الإقليمية وأعضاء مجلس الإدارة من أصحاب عمل وعمال بموجب اتفاقية عام ١٩٤٧ ومرفقها الأول كنتيجة لمادتها الخامسة، الجزء ١٧. ويستبعد هذا الحكم تطبيق الامتيازات والحصانات الممنوحة لممثلي الدول الأعضاء فيما يتعلق بسلطات الدولة التي يكون الشخص من رعاياها أو يكون أو كان ممثلاً لها. ولا مبرر لهذا الاستبعاد فيما يتعلق بممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال الذين يتوقع منهم أن يتصرفوا بشكل مستقل عن أي حكومة، بما في ذلك حكومتهم، كشرط مسبق أساسي لسير أعمال الاجتماعات الثلاثية لمنظمة العمل الدولية سيراً مجدياً.

ونشأت منذ بداية عهد منظمة العمل الدولية حتى اليوم حالات كان يمكن للامتيازات والحصانات المقترحة أن تكون ملائمة فيها. وتعلق الأمر بحالات سجن مندوبين من أعضاء مجلس الإدارة، وارتبط ذلك في بعض الحالات ببيانات صدرت في اجتماعات لمنظمة العمل الدولية وارتبطت بحالات أخرى بأسباب أخرى. كما أُفيد عن حالات عدم تسليم جوازات السفر أو مصادرتها مما حال دون حضور ممثلين لأصحاب العمل وممثلين للعمال من عام ١٩٢٥ حتى عهد قريب. وظهرت حالات تنطوي على حظر مغادرة البلد في السنوات الأخيرة، غير أنه لم يمكن حل سوى بعض الحالات المتعلقة بمندوبين في مؤتمر العمل الدولي من خلال لجنة أوراق الاعتماد التابعة له والتي لديها سلطات محددة في هذا الصدد. ويمكن الاطلاع على مراجع لحالات سابقة في الوثيقة GB.325/LILS/1.



ومن خلال تعزيز امتيازات وحصانات مندوبي أصحاب العمل ومندوبي العمال إلى المؤتمر/ الاجتماعات الإقليمية وأعضاء مجلس الإدارة من أصحاب عمل وعمال، تدعم منظمة العمل الدولية وتضمن الاستقلال والشفافية والاستقرار لأهم هيئات التنفيذ والتداول في المنظمة. وتسعى الحصانات المقترحة في المقام الأول إلى حماية الهيئة التي ينتمي إليها هؤلاء المندوبون والممثلون عن طريق صون استقلالية وسلامة دورهم ومهامهم القانونية إزاء منظمة العمل الدولية.

#### ٤- أليست هناك وسائل أخرى تحمي مندوبي أصحاب العمل ومندوبي العمال وأعضاء مجلس الإدارة؟

في إطار اتفاقية عام ١٩٤٧، توجد "ثغرة حماية" بالنسبة إلى ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال المعنيين فيما يتعلق فحسب بسلطات الدولة التي يكونون من رعاياها أو يكونون من ممثليها. ومع ذلك، فهم محميون جزئياً من خلال وسائل مختلفة. أولاً، بالنظر إلى أن المشاركة في الاجتماعات التي تنظمها منظمة العمل الدولية تعتبر حقاً نقابياً أساسياً، فيمكنهم تقديم شكوى إلى لجنة الحرية النقابية. ولكن، بما أنه لا يمكن معالجة هذه الشكوى إلا بعد مرور فترة معينة على الوقائع (في المتوسط تسعة أشهر أو أكثر رهناً بصفقتها الملحة وبحجم العمل)، فإنها لا تستطيع أن تيسر تسوية فورية للحالة. ثانياً، تختص لجنة أوراق الاعتماد التابعة للمؤتمر بالاستماع إلى شكاوى بشأن "فعل أو إغفال من طرف الحكومة حال دون تمكن المندوب أو المستشار الفني المعتمد من حضور المؤتمر". وفي عهد قريب جداً، ساعدت اللجنة على تسوية حالة تتعلق بمنع مندوب من مندوبي العمال من مغادرة بلده. غير أن هذا الإجراء لا يساعد في حالات من الأنسب أن تعالج قبل انعقاد المؤتمر، ولا يوجد إجراء مماثل بالنسبة إلى مجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية.

وتتمثل ميزة الامتيازات والحصانات في أنها توفر نفس الحماية لجميع مندوبي المؤتمر وأعضاء مجلس الإدارة ومندوبي الاجتماعات الإقليمية ويمكن أن يؤكدها المكتب نيابة عن المنظمة من خلال القنوات الدبلوماسية (أي من خلال البعثات الدائمة للدول الأعضاء في جنيف عادةً) على الفور عندما تبرز مسائل من هذا القبيل.

وقد يتمتع مندوبو أصحاب العمل ومندوبو العمال وأعضاء مجلس الإدارة في العديد من البلدان بالحماية على نحو مرض بموجب القوانين الوطنية التي تكفل حرية الكلام والحرية النقابية. بيد أن الالتزامات الدولية التي من شأن المرفق الأول المنقح المقترح لاتفاقية عام ١٩٤٧ أن يكملها، تعمل على وجه التحديد على معالجة الحالات التي تعجز فيها النظم القانونية الوطنية عن توفير الحماية اللازمة. وحتى في الحالات التي تنفذ فيها النظم الوطنية معايير دولية، فإن هذه النظم لن تأخذ في الحسبان الوضع الخاص لممثلي أصحاب العمل ولممثلي العمال في اجتماعات منظمة العمل الدولية.

#### ٥- كيف تقارن الحصانات المقترحة بالحصانة البرلمانية؟

إن مقارنة الحصانات المقترحة بالحصانات البرلمانية أمر منطقي، لأن الحصانات البرلمانية هي أكثر الحالات شيوعاً حيث تمنح الدولة حصانات لبعض مواطنيها. وهناك جانب آخر قابل للمقارنة يتجسد في أن العقد من نوعي الحصانات هذين هو حماية استقلال ونزاهة أجهزة الإدارة العليا من خلال حصانة أعضائها. ورغم أنه يشار إلى مؤتمر العمل الدولي أحياناً باسم "البرلمان العالمي للعمل"، فإن الحصانات المقترحة تختلف مع ذلك عن الحصانات البرلمانية في بعض الجوانب.

وحماية أعضاء البرلمان فيما يتعلق بالأعمال المؤداة بصفقتهم الرسمية هي مفهوم معترف به في معظم الديمقراطيات في جميع أنحاء العالم. ويشار إليها باسم "الامتياز البرلماني" أو "عدم المساءلة" أو "حرية الكلام". وفي الغالبية الكبرى من البلدان، يتمتع البرلمانيون بحصانة مطلقة عن الآراء التي يعربون عنها والتصويت الذي يدلون به في أداء واجباتهم البرلمانية، وهذا المبدأ تكفله الدساتير الوطنية. وتتنطبق هذه الحماية منذ لحظة انتخابهم أو منذ لحظة أدائهم القسم البرلماني، ولا تنتهي عند انتهاء ولايتهم أو عند حل البرلمان ولكنها تظل سارية عن الأعمال التي قاموا بها أثناء ممارستهم ولايتهم.

وتعكس الحصانة المقترحة من الإجراءات القانونية التي تضمن حرية الكلام للمندوبين من أصحاب العمل والعمال في المؤتمر وأعضاء مجلس الإدارة، صدىً واسع النطاق لهذا المبدأ المقبول بشأن الامتياز البرلماني من حيث أنه يوفر حماية تقتصر على ما يتعلق بالكلمات المتفوه بها والأفعال المؤداة أثناء ممارسة مهام منظمة العمل الدولية الرسمية. وإذا كان الامتياز البرلماني يقوم على أساس الحاجة إلى حماية مبادئ الديمقراطية التمثيلية وفصل السلطات، فإن الحصانة المقترحة للمندوبين غير الحكوميين إلى المؤتمر وأعضاء مجلس الإدارة تسعى إلى تعزيز سلامة واستقلالية سير عمل الهيكل الثلاثي للمنظمة عن طريق حماية ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال من ضغط وتدخل لا مبرر لهما.

ويمكن مقارنة الحصانة المقترحة من التوقيف والاحتجاز بالحصانة البرلمانية في المعنى الضيق (المعروفة أيضاً بتعبير "الحرمة") التي تمنح حماية قانونية خاصة للبرلمانيين - عادةً حماية من التوقيف والاحتجاز والملاحقة القضائية على أقل تقدير، ولكنها تحمي أحياناً المعنيين من الإجراءات المدنية أو الجنائية بشكل أعم. ويختلف نطاق منح هذه الحصانة للبرلمانيين اختلافاً واسعاً بين الدول الأعضاء. بيد أنها دائماً ما تكون مؤقتة ولا تنطبق إلا ما دام أعضاء البرلمان يمارسون ولايتهم. ويمكن رفع هذه الحصانة، كما أنها لا تغطي عادةً الحالات التي يضبط فيها البرلماني متلبساً بارتكاب جريمة (متلبس بالجريمة).

ومقارنة بالحصانة البرلمانية، فإن الحصانات الممنوحة في المرفق الأول المنقح لاتفاقية عام ١٩٤٧ مقيدة النطاق والمدة. فلا يتمتع الممثلون المعنيون إلا بالحصانة من التوقيف والاحتجاز والإعفاء من القيود الأخرى على حريتهم في التنقل في حين أن الإجراءات المدنية أو الجنائية يمكن أن تستمر خلاف ذلك. أضيف إلى أنه، في حين أن الحصانة البرلمانية غالباً ما تنطبق طوال فترة ولاية البرلمانيين، فإن الحصانات المقترحة لممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال لا تنطبق إلا خلال الاجتماعات والرحلة للمشاركة في الاجتماعات ذهاباً وإياباً، حتى في حالة أعضاء مجلس الإدارة رغم أنهم منتخبون لمدة ثلاث سنوات.

## ٦- كيف يمكن رفع الحصانة المقترحة ومن يتخذ هذا القرار؟

يعود إلى مؤتمر العمل الدولي أو إلى مجلس الإدارة، حسبما يكون عليه الحال، أن يتخذ قراراً برفع الحصانة، وعند اتخاذ هذا القرار تطبق هاتان الهيئتان القواعد ذاتها التي تطبقها الدول الأعضاء في الوقت الراهن عندما تتخذ قرارات مماثلة بموجب الجزء ١٦ من اتفاقية عام ١٩٤٧. ويورد المرفق الأول المنقح المقترح صيغة الجزء ١٦ حرفياً دون إضافة أو إلغاء. وترد عناصر محتملة لإجراءات رفع الحصانة في الوثيقة GB.332/LILS/1، الملحق الثاني.

## ٧- عند التصديق على المرفق الأول المنقح، هل يتعين على الدول الأعضاء أن تعتمد تشريعاً ينفذه؟

يستدعي تنفيذ أحكام المرفق الأول المنقح بعض الإجراءات، التشريعية أو غيرها، رهناً بالنظام القانوني والإجراءات والممارسات في الدولة العضو المصدقة. ويمكن الافتراض أنه في معظم البلدان، قد يستلزم الأمر شكلاً من أشكال الصك القانوني من قبيل قانون أو قرار أو لائحة قبل أن يمكن تطبيق الحصانات المقترحة تطبيقاً فعلياً في النظام القانوني الداخلي.

## ٨- ما الذي يستدعي تعديل المرفق الأول لاتفاقية ١٩٤٧؟

وفقاً لقرار المؤتمر لعام ١٩٧٠، ينبغي تطبيق المادة ٤٠ من دستور منظمة العمل الدولية بحيث تحمي حماية تامة حرية كلام المندوبين إلى المؤتمر وأعضاء مجلس الإدارة بشأن المسائل التي تتناولها منظمة العمل الدولية. بيد أن اتفاقية عام ١٩٤٧ في الجزء ١٧ منها، تجعل من الامتيازات والحصانات بموجب الاتفاقية غير قابلة للتطبيق إزاء سلطات الدولة التي يكونون من رعاياها أو يكونون ممثلين لها. ونظراً إلى أن الحماية المجدية لحرية كلام مندوبي المؤتمر والاجتماع الإقليمي وأعضاء مجلس الإدارة لا تبدو ممكنة إذا كان بلدهم يتجاهلها، لا بد من تكيف اتفاقية عام ١٩٤٧ لتتبع مفهوم المؤتمر للمادة ٤٠. وطريقة القيام بذلك هي تعديل المرفق الأول من الاتفاقية، وهو الصك الذي يتيح لمنظمة العمل الدولية أن تُكيف اتفاقية عام ١٩٤٧ مع احتياجاتها الخاصة.

## ٩- ما هو الاجراء اللازم لتعديل المرفق الأول؟

إذا وافق مجلس الإدارة على التعديل المقترح على المرفق الأول، سيحال إلى المؤتمر في شكل مشروع قرار من أجل النظر فيه واعتماده المحتمل (انظر الملحق). وإذا اعتمد المؤتمر المرفق المنقح فإن المكتب سيحيله إلى الأمين العام للأمم المتحدة وسيصبح عندها ملزماً بالنسبة إلى الدول الأعضاء التي توجه إخطار قبول إلى الأمين العام عملاً بالمادتين ٣٨ و٤٧ (١) من اتفاقية عام ١٩٤٧.

١٠- هل سبق لمنظمة العمل الدولية أن اعتمدت تعديلات أخرى على المرفق الأول لاتفاقية عام ١٩٤٧؟

لا، ستكون هذه المرة الأولى التي يمكن أن تعتمد فيها منظمة العمل الدولية مرفقاً منقحاً. بيد أن وكالات متخصصة أخرى، من قبيل منظمة الصحة العالمية والمنظمة البحرية الدولية والفاو عدلت مرفقاتها عدة مرات بغية مد نطاق الامتيازات والحصانات لتشمل فئات معينة من الأشخاص.

١١- هل تصبح أي دولة عضو صدقت على اتفاقية عام ١٩٤٧ بعد اعتماد المرفق المنقح، ملزمة تلقائياً بالمرفق المذكور؟

لا، وفقاً للممارسة المرعية في الأمم المتحدة بوصفها الهيئة المؤتمنة على الاتفاقية، يظل للدولة العضو أن تختار أن تكون ملزمة فقط بالصيغة الأصلية لعام ١٩٤٨ للمرفق الأول عن طريق إرسال إعلان في شأن ذلك.

## الملحق الثالث

## العناصر المحتملة لإجراءات رفع الحصانة

## ملاحظة عامة

١. تخضع إجراءات النظر في طلبات الدول الأعضاء لرفع حصانة مندوبي أصحاب العمل ومندوبي العمال إلى المؤتمر وأعضاء مجلس الإدارة الذين يكونون من رعاياها، لمجموعة من القواعد الإجرائية الواضحة التي يُمكن اعتمادها كمرفق منفصل بالخلاصة الوافية للقواعد المطبقة على مجلس الإدارة، استناداً إلى المبادئ الرئيسية التالية:
- "١" يكتسي حق المندوبين غير الحكوميين إلى المؤتمر وأعضاء مجلس الإدارة في التعبير عن آرائهم بحرية أهمية قصوى في تطبيق المادة ٤٠ من دستور منظمة العمل الدولية؛
- "٢" يُرْفَض طلب رفع الحصانة إذا كان هناك اشتباه قائم على أسس قوية بأن الإجراءات القانونية قد وُضعت لغرض وحيد هو منع المندوب أو عضو مجلس الإدارة المعني من أداء واجباته ومسؤولياته نيابة عن منظمة العمل الدولية؛
- "٣" ضمان حيادية الإجراءات وحسن توقيتها في جميع الأوقات؛
- "٤" يجب في أي طلب لرفع الحصانة أن يكون مدعوماً بأدلة جوهرية؛
- "٥" لا يجوز اتخاذ أي إجراء ضد الشخص الذي يُلتَمَس رفع حصانته طالما كان طلب رفع الحصانة قيد نظر الهيئة المختصة في منظمة العمل الدولية؛
- "٦" يُبين القرار الذي تتخذه المنظمة تبياناً واضحاً، الأسباب المستند إليها في اتخاذه.

## الأساس القانوني

٢. ينص المرفق الأول المنقح لاتفاقية عام ١٩٤٧ صراحة على إمكانية قيام الدول الأعضاء بإيداع طلب رسمي من أجل رفع حصانة المندوبين غير الحكوميين إلى المؤتمر أو الاجتماعات الإقليمية أو أعضاء مجلس الإدارة، الذين يكونون من رعاياها.

## إيداع طلب

٣. يجب أن تكون أي مبادرة لإيداع طلب رسمي من أجل رفع الحصانة من الإجراءات القانونية عن أي مندوب لأصحاب العمل أو أي مندوب للعمال إلى المؤتمر أو إلى اجتماع إقليمي أو أي عضو من أصحاب العمل أو من العمال في مجلس الإدارة، صادرة عن حكومة الدولة التي يكون الشخص المعني من رعاياها أو يكون أو كان ممثلاً لها. ويجوز أن يكون مصدر طلب رفع الحصانة محكمة وطنية يُحتج أمامها بالحصانة من الإجراءات القانونية أو بلاغاً دبلوماسياً من المكتب يؤكد الحصانة نيابة عن مندوب المؤتمر أو الاجتماع الإقليمي أو عضو مجلس الإدارة المعني. ويجب أن يُرسل طلب معلل تماماً لرفع الحصانة عن طريق القنوات الدبلوماسية العادية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يُقدمه إلى الهيئة المختصة لتتخذ قراراً بشأنه.

## الإجراءات

٤. باستثناء طلبات رفع حصانة مندوبي المؤتمر، التي يُمكن تلقيها أثناء انعقاد المؤتمر والتي يكون المؤتمر مسؤولاً عنها، تقدّم جميع الطلبات إلى مجلس الإدارة الذي يتولى النظر فيها (أي الطلبات المتعلقة بأعضاء مجلس الإدارة والمندوبين إلى الاجتماعات الإقليمية، فضلاً عن مندوبي المؤتمر عندما لا يكون المؤتمر منعقدًا). ويُمكن النظر في إتاحة إمكانية قيام مجلس الإدارة بتفويض بعض الوظائف إلى هيئة مكتبه - بموجب شروط معينة يحددها مجلس الإدارة - بغية تسريع العملية، مثلاً فيما يتعلق بالطلبات العاجلة التي يتلقاها المكتب بين الدورات.

٥. وعند تلقي طلب رفع الحصانة من حكومة إحدى الدول الأعضاء، يسعى المدير العام إلى جمع كافة المعلومات ذات الصلة، بما في ذلك الوثائق أو الأدلة الأخرى، بالقدر اللازم وعند الإمكان، من الحكومة والشخص المعني وأمانة المجموعة المعنية. ويُعد المدير العام ويُقدم، في الوقت المناسب، تقريراً يتضمن جميع المعلومات الأساسية، ليكون بمثابة أساس لمداومات مجلس الإدارة أو المؤتمر، حسبما يكون عليه الحال.
٦. وتختلف الإجراءات تبعاً لما إذا كان الطلب قد قُدم إلى مجلس الإدارة أو إلى المؤتمر. ولا تشارك الدولة العضو ولا المندوب أو عضو مجلس الإدارة المعني في عملية اتخاذ القرار.
٧. وإذا أُحيل الطلب إلى مجلس الإدارة، يُقدّم تقرير المدير العام أولاً، على أساس سري للغاية، إلى هيئة مكتب مجلس الإدارة، التي تقدم تقريراً إلى مجلس الإدارة بشأن استنتاجاتها وتوصياتها، بموجب شروط يحددها مجلس الإدارة. ويُنظر في طلب رفع الحصانة في جلسة مغلقة ضمن القسم المؤسسي، ويُتخذ القرار وفقاً لقواعد وممارسات اتخاذ القرارات العادية.
٨. وإذا كان طلب رفع الحصانة يتعلق بمندوب إلى المؤتمر وكان المؤتمر السنوي منعقدًا، يُحال الطلب، في المقام الأول، إلى اللجنة التنظيمية التي يُمكن أن تقرر إحالة المسألة إلى لجنة فرعية ثلاثية لبحث أولي. وفور استلام تقرير اللجنة الفرعية وتوصياتها، تقرر اللجنة التنظيمية ما إذا كانت ستحيل المسألة إلى المؤتمر ليصدر بشأنها قراراً نهائياً. ووفقاً للممارسة المتبعة، يعتمد المؤتمر قراره، من حيث المبدأ، بتوافق الآراء أو بالأغلبية البسيطة إن لم يتم التوصل إلى توافق في الآراء. وإذا لم يكن المؤتمر في وضع يسمح له باستكمال فحص طلب رفع الحصانة في الوقت المناسب، يمكن أن يقرر إحالة المسألة إلى مجلس الإدارة.
٩. واستناداً إلى الوقائع والاعتبارات الواردة في تقرير المدير العام أو تقرير اللجنة الفرعية التابعة للجنة التنظيمية، حسبما يكون عليه الحال، يبحث مجلس الإدارة أو المؤتمر ما يلي:
- (١) ما إذا كانت الدولة العضو المعنية قد قبلت المرفق الأول المنقح لاتفاقية عام ١٩٤٧، الذي يمنح الحصانة لمندوبي المؤتمر غير الحكوميين وأعضاء مجلس الإدارة إزاء سلطات الدولة التي يكونون من رعاياها؛
- (٢) ما إذا كان السلوك التجريبي المزعوم للشخص المعني يندرج ضمن النطاق الشخصي والمادي للحصانة الممنوحة بمقتضى المرفق الأول المنقح؛
- (٣) ما إذا كانت الحصانة من الولاية القضائية تحول دون أن تأخذ العدالة مجراها وما إذا كان من الممكن رفعها دون المساس بالغرض الذي منحت من أجله.
١٠. وإذا كانت الإجابة على جميع هذه الأسئلة الثلاثة بالإيجاب، فإنه ينبغي الاستجابة للطلب. أما إذا كانت الإجابة على أي سؤال من الأسئلة الثلاثة بالنفي، فإنه ينبغي رد الطلب.
١١. ويُبلغ المدير العام حكومة الدولة العضو المعنية بقرار مجلس الإدارة أو المؤتمر المعطل تماماً، حسبما يكون عليه الحال.
١٢. وإذا لم توافق حكومة الدولة العضو المعنية على قرار مجلس الإدارة أو المؤتمر، يجوز لها أن تقرر متابعة المسألة عن طريق الإجراء المنصوص عليه في المادة السابعة، الجزء ٢٤ من اتفاقية عام ١٩٤٧ المتعلقة بإساءة استعمال الامتيازات.