

ANNEXE

Commentaires de l'AIPU sur les incidences pour le personnel des éléments contenus dans le Rapport annuel du Bureau de l'éthique 2024 et l'étude de faisabilité relative à la création d'un bureau de médiateur indépendant

1. Il nous a été indiqué que les observations des associations du personnel portaient uniquement sur les termes d'engagement et les conditions de travail du personnel et que l'indépendance du Bureau de l'éthique devait être préservée. Conformément à cette requête, les remarques qui suivent portent exclusivement sur les actions de ce Bureau qui ont une incidence sur les termes d'engagement et les conditions de travail du personnel. Le rapport de l'éthique et l'étude de faisabilité fournissent des informations que les associations du personnel ne peuvent ignorer sans faillir au mandat que leur ont confié les États membres.

A. Rapport annuel du Bureau de l'Éthique (2024) (document [221 EX/30](#))

2. On note une hausse significative du nombre de sollicitations du Bureau de l'éthique en 2024, avec 421 avis rendus contre 283 en 2023. On peut se demander si cette augmentation s'explique par une meilleure visibilité du Bureau et une amélioration de la culture de la prise de parole ou si elle exprime une détérioration du climat de travail, comme reflétée par les retours que nous font les collègues. Dans tous les cas, les efforts dans la diffusion d'une véritable culture de l'éthique se confirment comme une priorité, tant elle répond aux attentes du personnel dans son ensemble.

3. Les efforts de sensibilisation et de formation menés par le Bureau de l'éthique sont d'autant plus notables qu'ils mettent à jour une hausse des demandes d'avis éthiques. Parmi ces initiatives, le Kit d'éthique permet de renforcer la sensibilisation du personnel aux questions éthiques qui le concernent directement. Toutefois, l'AIPU constate une méconnaissance des procédures de signalement et du mandat du Bureau de l'éthique, en particulier son rôle vis-à-vis du bureau des investigations de la Division des services de contrôle interne (IOS).

4. Nous constatons que les principales préoccupations du personnel restent inchangées : conflits sur le lieu de travail, harcèlement et préoccupations liés à l'emploi et qu'aucune amélioration tangible n'a été observée. Dès lors, le rapport de synthèse sur les questions de harcèlement doit nous alerter avec 65 demandes d'avis au titre de la Politique de lutte contre le harcèlement.

5. Enfin, autre aspect important pour le personnel, nous soutenons pleinement la recommandation du Bureau de l'éthique visant à intégrer des indicateurs de performance éthique dans l'évaluation des superviseurs et à prendre des mesures en cas de manquement. Cette approche va dans le sens de notre demande d'une évaluation à 360° transparente et significative, permettant d'identifier les lacunes en management et de prévenir les comportements inappropriés. Nous adhérons également à l'idée d'évaluer systématiquement la capacité des responsables à encadrer une équipe lors des processus de recrutement. Insistons pour rappeler que les améliorations dans ce domaine ne seront possibles que si l'Administration travaille à faire évoluer les pratiques de recrutement, qui demeure trop souvent considéré comme une prérogative des Secteurs. Trop souvent, HRM est considéré comme un intervenant secondaire dont les préoccupations seraient contingentes.

6. Le rapport de synthèse (Annexe du Rapport annuel du Bureau de l'éthique) intéresse également le personnel en ce qu'il montre clairement la permanence d'un environnement de travail délétère et hostile, qui continue à se détériorer. IOS, dont nous saluons le rapport annuel détaillé, ne fait que confirmer ce regrettable constat. En effet, les figures 18 et 19 indiquent :

- Une hausse préoccupante du nombre d'allégations en 2024 (55 contre 35 en 2023)

- Une augmentation significative des enquêtes menées et des cas fondés après investigation (26 en 2024 contre 6 en 2023).
- Une croissance des allégations de harcèlement moral (22 en 2024 contre 15 en 2023).

Il faut en conclure à l'existence d'un problème systémique au sein de l'UNESCO qui nécessite une réponse urgente de la part de l'Administration.

7. Face au harcèlement et aux abus de pouvoir, il est plus que jamais nécessaire de mieux former les superviseurs et d'instaurer une véritable culture de responsabilité. Nous rappelons à nouveau l'importance de l'évaluation à 360° comme outil pour identifier les comportements problématiques et garantir un management de qualité.

8. Nous notons aussi le faible taux de mesures disciplinaires prises à la suite des enquêtes menées par IOS en 2024. Sur 29 allégations fondées, seulement 4 ont donné lieu à une action concrète au moment du rapport (donc 25 sont encore en attente). Il serait utile d'avoir des explications sur les raisons de cet écart et ces délais de traitement par l'Administration.

9. Enfin, nous remarquons que le Bureau de l'éthique a soulevé la question du recours excessif au personnel affilié. Nous partageons son avis qu'en plus d'être une source de précarité pour le personnel, ces contrats entraînent une forte rotation des effectifs et une perte de mémoire institutionnelle. Comme évoqué dans nos commentaires sur la Stratégie des ressources humaines 2023-2027, la dépendance excessive à ce type de contrat ne doit pas être banalisée.

10. L'UNESCO doit adopter une approche proactive pour enrayer la détérioration du climat de travail et garantir un environnement professionnel respectueux et équitable, permettant à l'Organisation de mener à bien sa mission. Comme le souligne le Bureau de l'éthique, les superviseurs et responsables ont un rôle clé à jouer dans la construction d'une culture éthique solide. Leur engagement et leur responsabilité doivent être clairement démontrés. Surtout, une véritable culture éthique ne peut exister sans une volonté ferme de l'Administration d'adopter une tolérance zéro envers les comportements inacceptables.

B. Étude de faisabilité relative à la création d'un bureau de médiateur indépendant

(document [221 EX/27](#))

11. L'AIPU soutient pleinement la création d'un bureau de médiateur indépendant, et veillera attentivement à son indépendance et à son efficacité. Une réforme s'imposait, tant le système actuel de médiation a démontré ses failles et ses limites, ne répondant pas aux besoins des collègues. Il est essentiel que l'UNESCO dispose d'une plateforme fiable pour la résolution informelle des conflits, tant pour le personnel que pour l'Organisation, en ce qu'elle permet d'éviter des procédures longues, des coûts importants pour l'Organisation, et surtout un stress peu propice à entretenir la confiance entre le personnel et l'Administration.

12. Nous recommandons d'attendre les conclusions et recommandations de l'examen de la fonction du médiateur par le Corps commun d'inspection (CCI) avant la création d'un bureau de médiateur, la détermination de sa structure ainsi que la définition de son mandat, afin de s'assurer que cette initiative repose sur les meilleures pratiques. Pour garantir son indépendance, le médiateur ne devra exercer qu'un seul mandat, non renouvelable, avec interdiction d'occuper un poste à l'UNESCO durant un certain délai à compter de la fin de son mandat. Il est également essentiel que son bureau puisse exercer en toute autonomie, sans ingérence de l'Administration.

13. Le rapport souligne à juste titre que la caractéristique du médiateur est d'être un acteur impartial entre le personnel et l'Administration. Dès lors que cette impartialité est une condition de la capacité du médiateur à gagner la confiance tant du personnel que de l'Administration, il nous paraît indispensable que les titulaires de cette fonction soient recrutés selon une procédure où les

associations du personnel soient elles-mêmes partie prenante. Il va sans dire que la décision de nomination reviendra toujours à la Direction générale, mais il n'en demeure pas moins qu'un bureau de médiateur indépendant ne saurait remplir son mandat de manière efficace si son titulaire était perçu uniquement comme un acteur qui doit sa nomination à la seule Administration.

14. Concernant le rôle et les responsabilités du bureau de médiateur, nous regrettons que l'étude ne souligne pas suffisamment l'importance de la reddition des comptes du bureau. De même, il est nécessaire que des rapports détaillés et réguliers soient produits pour pouvoir observer les tendances et les problèmes systémiques rencontrés s'agissant des conflits au travail et leur évolution. Ces rapports devraient être communiqués à la Direction, à HRM et au Conseil exécutif afin de mettre en place des solutions adaptées.

15. En conclusion, nous réaffirmons notre soutien à la création d'un bureau de médiateur indépendant, convaincus de son utilité dans le règlement informel des conflits. Toutefois, l'Administration joue aussi un rôle crucial dans la prévention et la résolution informelle des conflits de travail. Dans certains cas, nous avons constaté que l'Administration refuse de résoudre des problèmes malgré son non-respect des règles, persistant dans son approche même lorsqu'il est évident qu'un litige devant le TAOIT aboutira à une sanction de l'Organisation, entraînant des indemnités importantes. Ces coûts soulignent la nécessité d'une plus grande reddition de comptes et de sanctions à l'encontre des responsables pour leurs décisions prises en violation des règles en vigueur.