



unesco

Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

222 EX/4.IV.A.INF Add.
PARIS, le 26 septembre 2025
Anglais et français seulement

Conseil exécutif
Deux cent vingt-deuxième session

Point 4 de l'ordre du jour provisoire

**RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR LES JUGEMENTS
CONCERNANT L'UNESCO RENDUS PAR LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (TAOIT)**

ADDENDUM

**COMMENTAIRES DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE
DU PERSONNEL DE L'UNESCO (AIPU)**

RÉSUMÉ

Conformément au point 9.2.7 du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO, l'Association internationale du personnel de l'UNESCO (AIPU) présente ses commentaires sur le rapport de la Directrice générale (document 222 EX/4.IV.A.INF).

1. L'AIPU prend note du rapport soumis à la 222^e session qui présente des données détaillées sur les jugements rendus par le TAOIT et les décisions du Conseil d'appel. Il convient de souligner que dans 92 % des cas, la Directrice générale a pleinement suivi les recommandations du Conseil d'appel, ce qui témoigne d'un fonctionnement globalement cohérent de cette instance interne, dont l'AIPU soutient le travail et promeut l'indépendance.

2. Nous relevons que la période couverte (137^e à 140^e sessions du TAOIT) chevauche en partie celle du rapport précédent (135^e à 138^e sessions du TAOIT). Nous nous réjouissons donc que conformément à la [décision 220 EX/5.IV.A](#) (para. 8), « le rapport sera présenté sur une base annuelle à compter de 2026 » permettant ainsi un suivi plus rigoureux.

Jugements rendus par le TAOIT

3. Nous notons avec inquiétude que le nombre de jugements concernant l'UNESCO continue d'augmenter : 6 en 2022, 6 en 2023, 11 en 2024 et déjà 18 en 2025. Cette tendance est d'autant plus surprenante que l'Administration met en avant des procédures renforcées et des politiques internes jugées efficaces. Ce paradoxe invite à une réflexion approfondie sur l'efficacité réelle des mécanismes de prévention des conflits.



Job: 2500896F

4. Le rapport de la Directrice générale présente avec clarté les motifs des jugements défavorables rendus par le TAOIT : non-respect des règles internes, erreurs de droit, défaillances procédurales. Ces éléments sont préoccupants, d'autant plus qu'ils relèvent des dysfonctionnements évitables. Il est donc essentiel que l'Organisation ne se limite pas à constater ces jugements, mais engage une réflexion approfondie sur les causes systémiques qui les sous-tendent.

5. Or, le rapport ne permet pas de savoir si des **mesures de responsabilisation ou d'investigation interne** ont été prises à la suite de ces condamnations. Si la décision administrative est jugée irrégulière par le TAOIT, il est légitime d'attendre que l'UNESCO examine les causes ainsi que les personnes à l'origine de cette erreur pour comprendre les défaillances et améliorer les processus.

6. Il serait donc souhaitable que les futurs rapports incluent un **tableau systématique** des mesures correctives engagées à la suite des jugements défavorables. Cela permettrait aux États membres et à l'ensemble du personnel de disposer d'une visibilité claire sur les efforts de l'Organisation pour prévenir la répétition des erreurs. Une telle transparence renforcerait la crédibilité du système de justice interne ainsi que la justesse des décisions prises par la Direction générale et contribuerait *in fine* à restaurer la confiance du personnel.

7. Ensuite, l'AIPU appelle fermement à ce que la forme même du rapport soit interrogée. L'usage récurrent de termes tels que « succès » ou « cas gagnés » donne au document un ton agonistique, peu compatible avec la nature d'un rapport factuel. Ce vocabulaire suggère que l'objectif principal serait de « gagner » contre les plaignants, plutôt que de **comprendre les causes des différends** et d'en tirer des enseignements. Une telle posture est difficilement conciliable avec les principes de bonne gouvernance et de justice interne, sans parler des valeurs de paix et de dialogue que promeut notre Organisation.

8. La culture de travail et de gestion des ressources humaines doit impérativement évoluer. La reddition des comptes ne consiste pas à se lamenter sur les erreurs, mais à les reconnaître comme des **opportunités d'apprentissage**. Brandir comme un trophée le fait que l'Organisation a « gagné » plus de cas qu'elle n'en a « perdu » trahit une culture administrative où la performance est mesurée en termes de confrontation et d'humiliation, et non en termes de qualité des processus et de respect de la dignité des personnes. Cela révèle une **carence profonde dans la culture de la responsabilité** qui mérite d'être corrigée.

9. Il est impératif que l'UNESCO adopte une approche plus rigoureuse, plus transparente et plus constructive dans la présentation de ses rapports sur les litiges.

Cela implique :

- une amélioration de la structure des documents, avec des tableaux clairs sur les mesures correctives à prendre ;
- un changement de ton, évitant les termes hostiles ;
- une reconnaissance explicite que chaque jugement défavorable est une occasion de renforcer les procédures internes.

Aperçu des motifs des jugements du TAOIT

10. Le Tableau 2 du rapport montre une nette augmentation des jugements défavorables à l'UNESCO, passés d'un seul en 2024 à 7 en 2025. Les motifs invoqués sont récurrents et préoccupants : non-respect des règles et procédures internes (60 % des cas), erreurs de droit dans le traitement des plaintes pour harcèlement moral et représailles, et défaillances dans les procédures. Ces manquements, pourtant évitables, témoignent d'une insuffisante maîtrise des

règles par l'Administration. Il est donc paradoxal – et grave – que l'UNESCO ne parvienne pas à respecter les normes qu'elle a elle-même élaborées et qu'elle est censée faire respecter.

11. Cette situation appelle une interrogation sur ses causes profondes. L'expérience de l'AIPU, notamment à travers les demandes d'assistance reçues, suggère une réticence de l'Administration à contester frontalement les décisions prises par des supérieurs hiérarchiques. Dans plusieurs cas, l'Administration semble assumer sans réserve les positions de ces responsables, même lorsque les griefs formulés par les plaignants reposent sur des dispositions réglementaires claires et incontestables. Ce biais hiérarchique, s'il est avéré, compromet l'équité du système de justice interne.

12. Il en résulte des situations humainement et institutionnellement alarmantes : des membres du personnel, s'appuyant à bon droit sur le règlement écrit, peuvent passer des années à faire reconnaître la légitimité d'un point pourtant connu de toutes les parties. Cette irrationalité, fondée sur une logique de protection de l'autorité plutôt que sur l'application du droit, engendre une souffrance inutile et une perte de confiance durable. On entre alors dans une logique absurde, où la clarté des règles ne garantit ni leur respect ni leur reconnaissance.

13. Une culture administrative mature ne consiste pas à défendre systématiquement les décisions prises, mais à les interroger, à reconnaître les erreurs et à en tirer des enseignements. Elle repose sur la capacité à distinguer l'autorité de la légitimité, et à faire primer le droit sur les rapports de pouvoir. C'est à cette condition que l'UNESCO pourra restaurer la confiance de son personnel et renforcer la crédibilité de son système de justice interne.

Conséquences financières

14. Les conséquences financières sont particulièrement lourdes : les indemnités accordées par le Tribunal sont passées de 16 340 USD en 2024 à 271 106 USD en 2025. À cet égard, le rapport se limite à décrire 4 jugements, ceux impliquant les indemnités les plus élevées. Or, dans un souci de transparence et afin d'identifier les motifs récurrents et d'éviter leur reproduction, l'ensemble des jugements défavorables devrait faire l'objet d'un résumé anonymisé.

15. Il convient de préciser qu'en sus de ces coûts importants, s'ajoutent des frais liés aux règlements amiables qui s'élèvent à 76 700 USD sur la période. Ces règlements amiables, bien que mentionnés, ne sont malheureusement accompagnés d'aucune information substantielle (motif du litige, stade auquel le règlement à l'amiable a été conclu, etc.) qui permette un suivi efficace des cas qui remontent au TAOIT.

Atteinte aux droits de la défense

16. L'AIPU est actuellement consultée dans le cadre de la révision des Statuts du Conseil d'appel afin de mettre en œuvre les recommandations formulées par le Corps Commun d'Inspection (CCI) sur les mécanismes internes de recours précontentieux ouverts au personnel des entités des Nations Unies¹ visant à améliorer la justice interne de l'Organisation. Dans ce contexte, il nous semble pertinent de rappeler l'importance :

- d'« inclure dans leurs cadres réglementaires une disposition qui permette de suspendre l'exécution des décisions contestées en phase précontentieuse, d'office ou à la demande de la partie requérante, lorsqu'une décision apparaît de prime abord irrégulière, en cas d'urgence particulière ou lorsque l'exécution de la décision causerait un préjudice irréparable, ou soumettre l'inclusion de telle disposition à la décision de leurs organes délibérants ou directeurs » (Recommandation 2) (soulignement ajouté). Une telle mesure contribuerait en outre à réduire le nombre de cas portés devant le TAOIT, ainsi que le montant des indemnités, et éviter également que le dommage subi par le personnel ne soit aggravé par l'exécution immédiate de décisions ultérieurement jugées illégales.

¹ [JIU/REP/2023/2](#).

- d'« éliminer toute restriction à la représentation juridique de leur personnel dans les procédures de justice interne, de sorte à permettre aux fonctionnaires de choisir librement et sans restriction leur défenseur ou défenseuse » (Recommandation 7) (soulignement ajouté). En effet, le déséquilibre entre l'Administration, représentée par des juristes expérimentés, et le personnel, qui ne dispose d'aucune assistance juridique au sein de l'UNESCO, constitue une atteinte aux droits de la défense. Cette situation entraîne des coûts financiers et psychologiques pour les plaignants et nourrit un climat de méfiance au sein de l'Organisation. L'AIPU appelle également à la création d'un Bureau d'aide juridique pour le personnel et à l'allocation de ressources aux associations, sur le modèle d'autres organisations internationales.

Harcèlement et environnement de travail

17. Nous nous étonnons qu'au paragraphe 17, le rapport s'appuie sur les résultats de l'Enquête mondiale de **2021** pour dresser un tableau positif de l'action de l'UNESCO contre le harcèlement. L'Enquête mondiale réalisée en **2024**, dont les résultats ont été publiés en mai cette année, met pourtant en évidence une aggravation inquiétante de la situation. À titre d'exemple :

- Seuls 54 % des répondants estiment que l'intimidation et le harcèlement (y compris le harcèlement sexuel) sont pris au sérieux par l'UNESCO et qu'il existe des mécanismes efficaces pour y faire face, ce qui représente une baisse depuis 2021 (-7 points) et se situe à 11 points en dessous de la médiane de référence.
- Seuls 44 % estiment que leur cas serait traité de manière équitable et que des mesures appropriées seraient prises s'ils signalaient un comportement contraire à l'éthique. Ce chiffre est inférieur à la médiane de 23 points.
- Seuls 40 % estiment que l'UNESCO crée un environnement dans lequel les personnes peuvent s'exprimer si elles constatent un comportement contraire à l'éthique ou irrespectueux, chiffre inférieur de 19 points à la médiane de référence.

18. Le choix de s'appuyer exclusivement sur des données anciennes et favorables, tout en passant sous silence les résultats plus récents et préoccupants, soulève une question sérieuse quant à l'objectivité de la présentation. Une telle sélection, qui omet des éléments pourtant essentiels à l'évaluation de la situation, ne peut qu'affaiblir la crédibilité du rapport et laisse planer un doute regrettable sur la sincérité de l'exercice de transparence.

Conclusion

19. L'AIPU réaffirme que la persistance d'erreurs juridiques et procédurales, la hausse du nombre de litiges, l'absence de responsabilité individuelle et le déséquilibre des moyens juridiques entre l'Administration et le personnel portent gravement atteinte à la crédibilité de l'UNESCO. Cela nuit à l'environnement de travail et compromet de manière significative l'efficacité de l'Organisation dans l'accomplissement de son mandat.

20. Nous demandons qu'un lien clair et systématique soit établi entre le rapport annuel du Conseil d'appel et celui du TAOIT, afin de permettre l'identification des incohérences éventuelles, l'évaluation de l'efficacité des mesures correctives prises par la Directrice générale, et de tirer ainsi des enseignements concrets en vue de renforcer la prévention et la gestion des différends au sein de l'Organisation.

21. Seule une approche transparente et responsable permettra de restaurer la confiance du personnel dans le système de justice interne et de limiter l'exposition financière et réputationnelle de l'Organisation.



unesco

Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

222 EX/4.IV.A.INF
PARIS, le 1^{er} septembre 2025
Anglais et français seulement

Conseil exécutif
Deux cent vingt-deuxième session

Point 4 de l'ordre du jour provisoire

**RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR LES JUGEMENTS
CONCERNANT L'UNESCO RENDUS PAR LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (TAOIT)**

RÉSUMÉ

Conformément à la décision 220 EX/5.IV.A, le présent document a pour objet de soumettre au Conseil exécutif des informations sur les jugements concernant l'UNESCO rendus par le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT) et sur les règlements financiers à l'amiable effectués en interne au cours de l'exercice biennal 2024-2025.



Job: 2500719F

Introduction

1. L'UNESCO reconnaît la compétence du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (ci-après « TAOIT » ou « Tribunal administratif ») pour ce qui est d'examiner les plaintes en non-respect des conditions d'engagement des fonctionnaires et des dispositions du Statut du personnel, une fois épuisées les voies internes de recours disponibles au sein de l'Organisation.
2. Il est rappelé que, selon le cadre juridique de l'UNESCO, tout membre du personnel qui souhaite contester une décision administrative peut soumettre une demande d'examen administratif, qui fait alors l'objet d'une décision du Directeur général. Si un membre du personnel souhaite exercer son droit de recours à réception de la décision prise suite à sa demande, où en l'absence d'une décision dans les délais prescrits, il lui est possible d'introduire un recours auprès du Conseil d'appel de l'UNESCO, lequel est un organe composé de cinq membres, à savoir son Président nommé par le Conseil exécutif, deux membres nommés par le Directeur général et deux membres choisis par le Président sur une liste de fonctionnaires élus tous les deux ans par l'ensemble du personnel de l'UNESCO. Après délibération, le Conseil d'appel établit un rapport avisant le Directeur général des mesures à prendre dans le cas d'espèce. La décision du Directeur général peut encore être contestée devant le TAOIT, dont les jugements sont définitifs et sans appel.
3. En application de la décision 220 EX/5.IV.A¹, et conformément au paragraphe 7 de la décision 215 EX/5.IV.A², le présent document soumet les résultats, les chiffres et les motifs se rapportant aux jugements rendus par le TAOIT au cours de l'exercice biennal 2024-2025 (couvrant la période allant de la 137^e session à la 140^e session du Tribunal administratif). Aucun autre jugement n'est attendu avant la 222^e session du Conseil exécutif. Les informations contenues dans le présent document se fondent sur les jugements du TAOIT qui sont publiquement accessibles sur le site Web de ce dernier (<https://www.ilo.org/tribunal/lang--fr/index.htm>). De plus, comme demandé par le Conseil exécutif, le document indique le nombre de cas ayant donné lieu à un règlement financier à l'amiable en interne en cas de litige, et leur coût pour l'Organisation, pendant cette même période.

Jugements rendus par le TAOIT

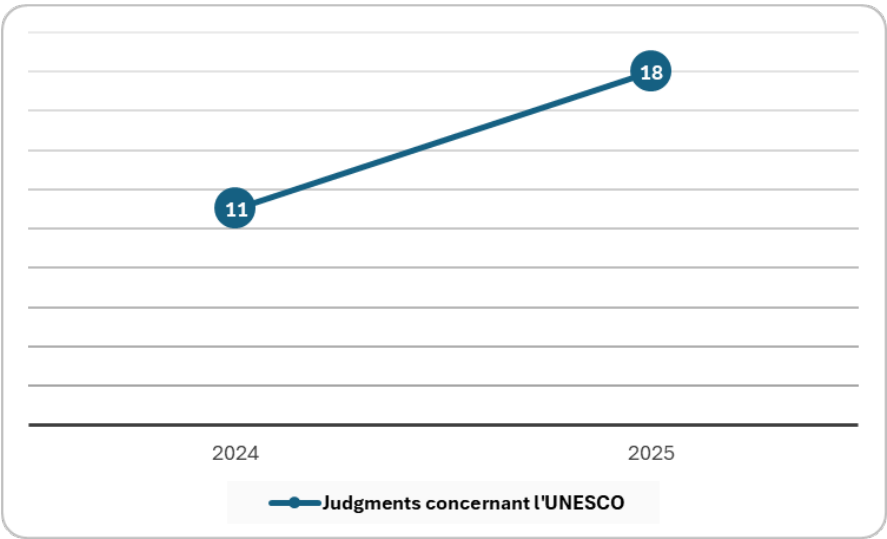
Évolution entre le 1^{er} janvier 2024 et le 15 juillet 2025

4. Au cours de la période considérée, le TAOIT a rendu au total 29 jugements concernant l'UNESCO, dont 19 en faveur de l'Organisation (y compris un jugement statuant sur deux cas) et deux partiellement en faveur de celle-ci (en ce sens que la décision administrative attaquée a été confirmée par le Tribunal administratif, qui a néanmoins accordé des indemnités pour d'autres motifs). Huit jugements du TAOIT ont donné tort à l'Organisation.
5. Le tableau 1 indique le nombre total de jugements rendus chaque année pendant l'exercice biennal. Le Tribunal administratif a rendu 11 jugements concernant l'UNESCO en 2024 et 18 autres en 2025 (jusqu'au 15 juillet 2025).

¹ Par sa décision 220 EX/5.IV.A (paragraphe 8), le Conseil exécutif « *Prie la Directrice générale de lui présenter, à sa 222^e session, un rapport conforme à la décision 215 EX/5.IV.A (paragraphe 7) pour l'exercice biennal 2024-2025, puis de lui présenter ce rapport sur une base annuelle à compter de 2026* ».

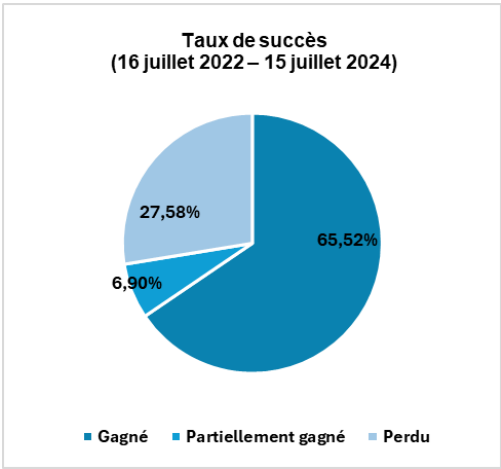
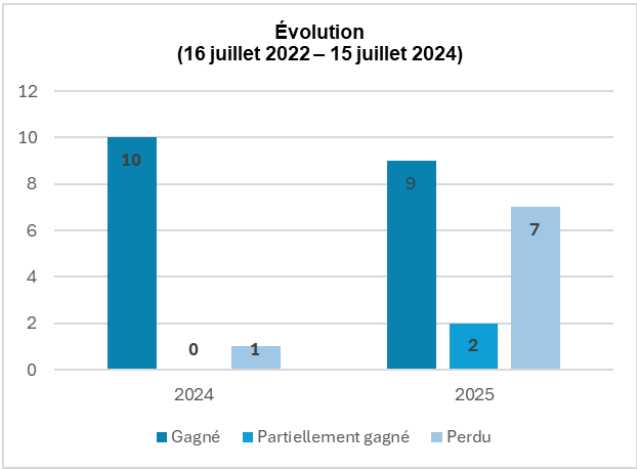
² Par sa décision 215 EX/5.IV.A (paragraphe 7), le Conseil exécutif « *Invite la Directrice générale à rendre compte, une fois par exercice biennal dans le cadre du rapport sur les questions relatives aux ressources humaines, des jugements concernant l'UNESCO rendus par le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT) et des mesures prises pour intégrer les principes émanant de ces jugements dans les procédures administratives, ainsi qu'à fournir un état détaillé des coûts encourus par l'UNESCO (comme dans le document 215 EX/5.IV.INF), et l'invite également à rendre compte, dans ce même rapport, du nombre de cas ayant donné lieu à un règlement financier à l'amiable en interne, en cas de litige, et de leur coût pour l'Organisation* ».

Tableau 1 : Évolution du nombre de jugements rendus (2024-2025)



6. Au 15 juillet 2025, les requêtes pendantes devant le TAOIT étaient au nombre de 28 et les recours en attente d'une décision du Conseil d'appel étaient au nombre de 28.
7. Le tableau 2 présente l'évolution du taux de succès de l'UNESCO devant le TAOIT par rapport au nombre de jugements rendus pendant la période considérée.

Tableau 2 : Évolution du taux de succès de l'Organisation (au 15 juillet 2025)



8. Il ressort de ces chiffres qu'en 2024, l'UNESCO a gagné ou partiellement gagné dans 90,91 % des cas et que le Tribunal administratif a statué en sa défaveur dans 9,09 % des cas. En 2025 (au 15 juillet), l'UNESCO a pleinement ou partiellement obtenu gain de cause dans 61,11 % des cas, tandis que le Tribunal administratif s'est prononcé contre l'Organisation dans 38,89 % des cas.
9. En 2024, les requêtes examinées par le Tribunal administratif avaient pour objets : deux cas concernant la modification des fonctions assignées à un membre du personnel ; deux autres concernant un prétendu droit de porter une arme à feu ; un cas concernant un prétendu conflit d'intérêts dans le contexte d'une enquête ; un cas concernant le classement d'une plainte pour harcèlement après une évaluation préliminaire ; un cas de rejet de plainte pour harcèlement après une enquête ; un cas de non-renouvellement d'un engagement ; un cas concernant le rejet d'une demande de paiement de prétendues heures supplémentaires ; un cas concernant le changement du superviseur direct d'un membre du personnel ; et un cas concernant le rejet d'une demande de paiement d'une compensation pour le temps d'habillage et de déshabillage nécessité par le port obligatoire d'un uniforme de service.

10. En 2025, le Tribunal administratif a statué sur les cas suivants : deux cas relatifs à des congés de maladie ; deux autres concernant des transferts ; un cas concernant la contestation du rejet d'une demande de report de transfert ; deux cas concernant des reclassements de poste ; un cas relatif à l'annulation d'un audit de poste ; un cas concernant le refus d'octroyer une prime pour le travail du dimanche ; deux cas concernant des mesures disciplinaires ; un cas concernant une plainte pour manquement à l'obligation de confidentialité ; deux allégations de harcèlement institutionnel ; trois cas de contestation de la clôture d'enquêtes préliminaires ; un cas concernant le rejet d'une plainte pour harcèlement moral ; et un cas relatif au classement d'une plainte pour harcèlement moral.

11. À titre de comparaison, au cours de la même période, le Conseil d'appel de l'UNESCO a examiné au total 47 cas. À l'issue de leur examen par le Conseil d'appel, les décisions finales de la Directrice générale ont confirmé la position de l'Organisation dans 38 cas (94,74 %) et l'ont partiellement confirmé dans deux cas (5,26 %). La Directrice générale a ainsi pleinement suivi les recommandations du Conseil d'appel dans 35 cas (92,11 %), les a partiellement suivies dans deux cas (5,26 %) et n'a pas suivi la recommandation dans un cas (2,63 %). Un cas a été réglé à l'amiable et aucune décision finale n'a donc été prise par la Directrice générale. À la date d'établissement du présent rapport, huit cas étaient encore en attente d'une décision finale de la Directrice générale.

Aperçu des motifs et des coûts des jugements du TAOIT

12. La présente section traite des jugements dans lesquels le Tribunal administratif a condamné l'Organisation à verser des indemnités (à savoir, huit cas dans lesquels il a jugé que les décisions administratives contestées étaient illégales et deux autres dans lesquels il a confirmé les décisions contestées, mais a accordé une indemnisation pour d'autres motifs).

13. Le tableau 3 présente les principales raisons pour lesquelles le Tribunal administratif a accordé des indemnités aux requérants au cours de la période considérée, ainsi que le montant des indemnisations et des dépens.

Tableau 3 : Montant des indemnisations et des dépens (en dollars des États-Unis) – jugements rendus par le TAOIT du 1^{er} janvier 2024 au 15 juillet 2025

	Indemnisations et dépens en dollars des États-Unis				
	2024	Nombre de cas	2025	Nombre de cas	Total
<i>Transfert</i>			584 ,11	1	584,11
<i>Clôture de la plainte à l'issue de l'enquête préliminaire (harcèlement moral)</i>	16 340,00	1	17 429,19	1	33 769,19
<i>Clôture de l'enquête préliminaire (allégations considérées comme diffamatoires, représailles, harcèlement moral)</i>			43 919,13	3	43 919,13
<i>Rejet de la plainte pour harcèlement moral</i>			5 841,12	1	5 841,12
<i>Plainte pour harcèlement institutionnel</i>			10 584,11	1	10 584,11
<i>Mesure disciplinaire</i>			192 748,12	2	192 748,12
Total	16 340,00	1	271 105,78	9	287 445,78

14. Le tableau 4 indique les motifs pour lesquels le Tribunal administratif s'est prononcé contre l'Organisation ou a accordé le versement d'indemnités.

**Tableau 4 : Répartition des décisions défavorables par motifs,
du 1er janvier 2024 au 15 juillet 2025**

Motifs des indemnisations accordées par le TAOIT	Nombre d'occurrences	Pourcentage des requêtes
Non-respect des règles et procédures de l'UNESCO	6	60 %
Erreur de droit dans l'évaluation préliminaire d'une plainte (harcèlement moral, représailles)	3	30 %
Erreur de droit dans les procédures internes	1	10 %

Montant des indemnités

15. Ci-après figure une description des quatre jugements pour lesquels le Tribunal administratif a accordé les montants d'indemnisation les plus élevés au cours de la période concernée (parmi les 10 jugements pour lesquels le Tribunal administratif s'est prononcé contre l'Organisation ou a accordé le versement d'indemnités).

- Dans un cas concernant une mesure disciplinaire de licenciement prise en 2021, l'Organisation a été condamnée à verser une indemnité d'un montant de 160 598,78 dollars. L'Organisation avait imposé cette mesure disciplinaire car elle avait estimé qu'en déposant auprès d'IOS une plainte accusant un collègue d'avoir fait une fausse déclaration devant le Conseil d'appel, le requérant s'était livré à une dénonciation malveillante et à une tentative de fraude dans le cadre d'une procédure d'appel en cours. Dans son jugement, le Tribunal administratif a indiqué qu'il ne doutait guère de la véracité de la déclaration du collègue en question et a reconnu que la plainte du requérant auprès d'IOS était insultante, inconsiderée et donc abusive, pouvant ainsi porter atteinte à la réputation de ce collègue et de son service. Néanmoins, le Tribunal administratif a estimé qu'il n'avait pas été prouvé au-delà de tout doute raisonnable que la plainte constituait une dénonciation malveillante et que les actions du requérants pouvaient être qualifiées de tentative de fraude au regard des règles de l'Organisation. Il a également estimé que la durée de la procédure de recours interne avait été excessive. Le Tribunal administratif a rejeté la demande de réintégration du requérant, estimant que son comportement avait été abusif et justifiait la perte de confiance de l'Organisation à l'égard d'un membre de son personnel qui n'avait pas respecté les strictes obligations déontologiques incombant à un agent de sécurité. L'indemnité accordée correspond à deux années de rémunération, plus les préjudices matériel et moral, ainsi que les dépens.
- Dans un cas concernant une mesure disciplinaire de renvoi sans préavis prise en 2020, l'Organisation a été condamnée à verser une indemnité d'un montant de 32 149,34 dollars. L'Organisation avait imposé cette mesure disciplinaire à la suite du refus répété du requérant de se conformer aux instructions reçues, et notamment de ne pas se présenter au lieu d'affectation qui lui avait été désigné. Le Tribunal administratif a annulé la mesure disciplinaire pour des raisons de procédure, estimant que l'absence d'enquête de la part d'IOS avant l'ouverture de la procédure disciplinaire contrevenait au cadre juridique applicable. Néanmoins, le Tribunal administratif a estimé que le requérant n'avait pris aucune mesure concrète tendant à démontrer sa volonté de respecter les instructions reçues, auxquelles il était tenu de se conformer, même s'il les avait contestées. Il a rejeté la demande de réintégration du requérant mais lui a accordé une indemnisation pour préjudice matériel sous forme de rémunération uniquement jusqu'au terme de son engagement de durée définie au moment du renvoi, estimant que toute attente de renouvellement était irréaliste. Compte tenu des circonstances particulières de ce cas, le

Tribunal administratif a limité l'indemnisation du préjudice moral à 10 000 dollars et a ordonné le versement de 1 000 euros au titre des dépens.

- Dans un cas concernant une décision administrative rejetant une plainte pour harcèlement moral déposée en 2016, l'Organisation a été condamnée à verser une indemnité d'un montant de 17 429,19 dollars. Le Tribunal administratif a estimé que, bien que l'Organisation ait pris des mesures pour remédier à la situation, elle n'avait pas notifié officiellement le requérant de sa décision de rejeter la plainte avant 2020. Il a également estimé que l'Organisation avait commis une erreur en ce sens que la plainte avait été rejetée par la Conseillère pour l'éthique de l'époque, et non par la Directrice générale elle-même, à qui revenait ce pouvoir en vertu du cadre juridique en vigueur à l'époque. Tout en reconnaissant la complexité de ce cas et l'impact de la pandémie de COVID-19, le Tribunal administratif a conclu que la durée globale de la procédure avait été excessive. Il a donc annulé les décisions contestées et a accordé au requérant des indemnités pour préjudice moral et le remboursement des dépens.
- Dans un cas concernant une décision administrative de classement d'une plainte pour harcèlement à la suite de l'évaluation préliminaire effectuée par la Conseillère pour l'éthique en 2018, l'Organisation a été condamnée à verser une indemnité d'un montant de 16 340 dollars. Le Tribunal administratif a annulé la décision contestée estimant que, compte tenu des faits allégués et de l'existence de témoignages concordants, une enquête aurait dû être ouverte. Il n'a pas jugé utile de soumettre à nouveau le cas à l'Organisation et a accordé au requérant des indemnités pour préjudice moral.

Règlements financiers à l'amiable effectués en interne entre le 1^{er} janvier 2024 et le 15 juillet 2025

16. Au cours de la période considérée, l'UNESCO a réglé cinq cas à l'amiable, pour un montant total de 76 700 dollars.

Mesures correctives prises par le Secrétariat

17. Durant la période considérée, les mesures correctives suivantes ont été prises pour remédier aux manquements relevés dans les jugements du TAOIT.

- En ce qui concerne les jugements relatifs à des allégations de harcèlement, il convient de noter que tous les cas sur lesquels le TAOIT s'est prononcé remontent à une période antérieure aux réformes de Transformation stratégique, qui ont depuis lors conduit à une amélioration considérable de la manière dont l'UNESCO traite ces questions. En juin 2019, et conformément au Pilier 2 du processus de Transformation stratégique intitulé « Renforcer les moyens d'action de l'UNESCO », l'Organisation a publié une nouvelle politique de lutte contre le harcèlement et a révisé sa politique de protection des lanceurs d'alerte afin de la renforcer et de l'aligner sur les meilleures pratiques internationales. Les résultats de l'Enquête mondiale auprès du personnel menée en 2021 ont également mis en évidence une tendance très positive, avec une augmentation de 12 points concernant l'affirmation selon laquelle « l'UNESCO prend au sérieux les actes d'intimidation et le harcèlement (y compris le harcèlement sexuel) et il existe des mécanismes efficaces pour y faire face ». Ces dernières années, à la suite de l'examen et des conclusions globalement positives d'IOS concernant le cadre mis en place par l'UNESCO en matière de harcèlement sexuel et d'exploitation sexuelle et abus sexuels, l'Organisation a mis davantage l'accent sur le renforcement des systèmes internes visant à faire en sorte que les différentes entités de l'UNESCO appliquent systématiquement une approche centrée sur les victimes à toutes les étapes du processus. Le rapport annuel d'IOS fait état de mesures correctives à cet égard.

- L'exercice de mobilité veille à assurer une approche structurée des transferts de personnel, y compris la consultation formelle des membres du personnel avant toute décision de réaffectation dans un autre lieu d'affectation.
- Le Bureau d'investigation d'IOS a élaboré des directives visant à renforcer les normes en matière d'enquêtes et à fournir aux personnes et entités concernées par les enquêtes d'IOS des informations sur le processus d'enquête. Ces directives établissent un cadre clair en ce qui concerne la procédure et les techniques d'enquête, les délais pour l'évaluation préliminaire et l'enquête sur les allégations de faute, ainsi que les droits et obligations des participants, et les normes de rapport d'IOS. Il est à noter qu'elles couvrent également les enquêtes sur les allégations de harcèlement dans le cadre d'autres mécanismes de recours internes tels que les contestations d'évaluation des performances. Ces directives sont régulièrement actualisées. La dernière version date d'août 2024 et est disponible en ligne.