

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

**RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR LES ARRÊTS
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 les questions relatives aux ressources humaines (document 206 EX/5.III.INF).

1. Ce rapport démontre l'existence d'un problème majeur dans le système de justice interne au sein de l'UNESCO et dans la gestion des cas individuels par l'Administration.
2. Il ressort notamment de ce rapport que le système actuel est devenu obsolète et ne répond plus aux normes des procédures en vigueur dans les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme. Il est extrêmement lent, lourd et inefficace. Nous estimons que l'UNESCO mérite un système de justice interne plus élaboré, permettant de traiter différents types de recours (revue de panel, Comité de rapports, Conseil d'appel, Tribunal administratif de l'OIT), comme il se doit pour une organisation qui prône les droits de l'homme. Nous saluons ainsi la décision de HRM de réformer notre système de justice, qui actuellement est très complexe et présente clairement des lacunes et insuffisances.
3. L'AIPU continue à collaborer étroitement avec HRM dans l'élaboration de la révision des Statuts du Conseil d'appel, ce qui devrait mener à un système de justice interne plus juste et plus efficace, notamment en matière de délais. Pour ce faire, **des ressources financières et humaines adéquates sont indispensables**. Un tel système de justice sera un gain pour l'Organisation et son personnel. Le nouveau système devra reposer sur les principes élémentaires du droit tels que l'accès à la justice pour tous et l'égalité des parties. Il serait également souhaitable qu'un conseil juridique soit accessible à tous.
4. L'AIPU considère également que la réforme de la justice interne n'est pas une fin en soi, mais un moyen d'améliorer le système actuel.



5. Il est alarmant de noter que la mauvaise application des règles et procédures, notamment celle concernant la CAM, représente 64 % des cas perdus par l'Organisation. Cette mauvaise gestion a été dommageable, d'autant plus qu'elle aurait pu être évitée si HRM avait tenu compte de la sévère mise en garde formulée par les associations du personnel. Nous tenons à rappeler également que le manque de communication étant une cause majeure de conflits, il est important que les managers soient formés à la gestion des conflits et à la communication interrelationnelle. Les autres cas perdus (36 %) relèvent, quant à eux, de carences évidentes dans la gestion des dossiers.

6. Aussi, pour toutes les raisons évoquées ci-dessus, nous soutenons les mesures correctives annoncées par l'Administration et son intention de mettre l'accent sur le développement des mécanismes de prévention des conflits, notamment à travers la médiation. L'AIPU entend, à ce titre, jouer pleinement son rôle dans le règlement des différends.

7. En conclusion, l'AIPU encourage l'Administration à agir rapidement dans la mise en place de ce nouveau système de justice interne, dans la stricte application des règles et des procédures et de s'investir dans la prévention des conflits ainsi que la formation des managers.



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

Conseil exécutif

Deux cent-sixième session

206 EX/5.III.INF
PARIS, le 8 mars 2019
Anglais et français seulement

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

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

Résumé

Le présent document vise à fournir aux membres du Conseil exécutif des informations sur les arrêts concernant l'UNESCO rendus par le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT) du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2018.



Job: 201902356

INTRODUCTION

1. L'UNESCO reconnaît la compétence du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT) pour ce qui est d'examiner les plaintes en non-respect, quant au fond ou à la forme, des conditions d'engagement des fonctionnaires et des dispositions du Statut du personnel.

2. Le présent document expose les résultats, chiffres et motifs des plaintes déposées devant le TAOIT entre 2010 et 2018. Ces informations visent à donner au Conseil exécutif une vue d'ensemble des arrêts récents, conformément aux demandes formulées par les États membres à sa 205^e session.

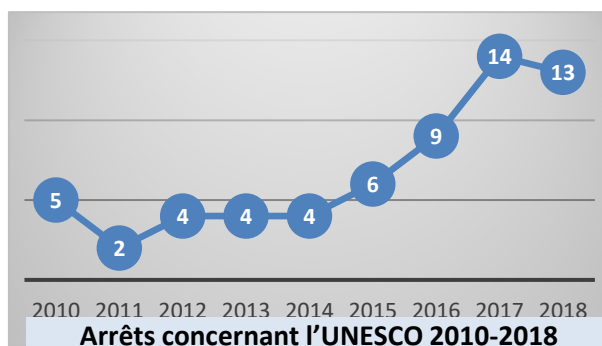
Évolution entre 2010 et 2018

3. Entre 2010 et 2018, 61 arrêts du TAOIT au total ont concerné l'UNESCO. Il vaut de noter que le Tribunal a rejeté 59 % de ces plaintes, taux qui est supérieur à celui qu'ont enregistré certaines autres institutions spécialisées pendant la même période.

4. Pour les 41 % restants, dans la moitié des cas, les requérants n'ont réussi que partiellement. Dans certains cas, le Tribunal a confirmé la légalité de la décision contestée, mais condamné l'Organisation pour avoir dépassé les délais statutaires.

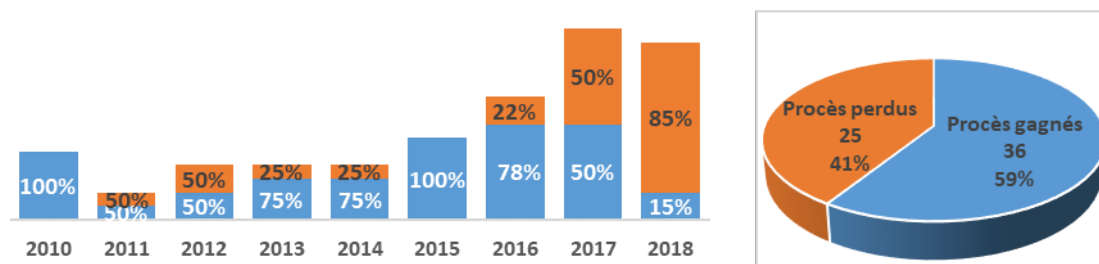
5. Les chiffres ci-après résument l'évolution des arrêts rendus et les principaux motifs invoqués par le TAOIT pour condamner l'Organisation. Le tableau 1 indique le nombre d'arrêts rendus par an depuis 2010 ; jusqu'en 2015, il a été rendu en moyenne 4 à 5 arrêts par an. En 2017 et 2018, leur nombre a considérablement augmenté.

Tableau 1 : Évolution du nombre d'arrêts rendus (2010-2018)



6. Le tableau 2 montre l'évolution du nombre d'arrêts dans lesquels l'UNESCO a été condamnée à verser des indemnités pendant la période considérée.

Tableau 2 : Évolution du nombre de requêtes rejetées (2010-2018)



7. Les chiffres montrent qu'entre 2010 et 2016, l'UNESCO a remporté la majorité des procès. En 2017, cependant, cette tendance s'est inversée avec 50 % de procès gagnés en 2017 et seulement 15 % en 2018.

8. En 2017, les requêtes concernaient principalement la gouvernance de la Caisse d'assurance-maladie (CAM), avec quatre arrêts rendus pour des dossiers déposés en 2014 et 2015 ; en 2018, elles concernaient notamment deux cas de harcèlement moral (dossiers déposés en 2011 et 2013), deux cas de suppression de poste/cessation de service (dossiers déposés en 2015), et deux cas de non-renouvellement d'engagements temporaires (dossiers déposés en 2010 et 2014).

Aperçu des motifs et des coûts des décisions du TAOIT

9. Le tableau ci-dessous présente les principaux motifs d'indemnisation invoqués pendant la période considérée ainsi que le niveau (quantum) d'indemnisation et son coût. Ils montrent que le quantum le plus élevé concerne les décisions relatives à la CAM, suivies de celles relatives au harcèlement (2) et au non-renouvellement d'engagements temporaires (2).

Tableau 3 : Montant des indemnisations et coûts – arrêts rendus par le TAOIT (en dollars) depuis 2010

	Indemnités et coûts en dollars des États-Unis									
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
CAM								215 327	87 037	302 364
Classification			6 703					97 643		104 345
Harcèlement moral							26 756		75 122	101 878
Non-renouvellement d'engagement temporaire								12 000	128 519	140 519
Suppression de poste/cessation de service									162 354	162 354
Autres :	\$0	8 242	3 064	7 762	2 484	0	0	1 601	58 859	82 012
Recrutement				7 762						7 762
Transfert									13 665	13 665
Absence de protection fonctionnelle		8 242								8 242
Demande d'exécution			3 064					1 601		4 665
Aucune fonction/privation de travail									13 665	13 665
Prorogation au-delà de l'âge réglementaire du départ à la retraite									31 530	31 530
Remboursement d'impôt					2 484					2 484
Total	\$0	8 242	9 766	7 762	2 484	0	26 756	326 571	511 891	893 472

10. Le tableau 4 montre que les motifs les plus fréquents tenaient à une mauvaise application des règles et procédures de l'UNESCO, y compris la CAM.

Tableau 4 : Répartition des décisions par motif

Motifs des indemnisations accordées par le TAOIT	Nombre d'occurrences	Pourcentage des requêtes
Mauvaise application des règles et procédures de l'UNESCO, y compris la CAM (4)	16	64 %
Motifs insuffisants fournis lors de cessations de service	3	12 %
Problème de management	2	8 %
Dépassement des délais statutaires	2	8 %
Autres motifs	2	8 %

Quantum des indemnités

11. En 2017-2018, le montant global des indemnités dues par l'UNESCO s'est élevé à 838 462 dollars. Cela représente 94 % du coût total de la période 2010-2018. Ce coût exceptionnel s'explique en partie par l'augmentation du nombre de procès gagnés par les membres du personnel et par celle du nombre d'arrêts rendus en 2017-2018 (27). Cette dernière, cependant, est principalement due à trois types d'affaires, qui ont contribué à 61% du total des pertes.

- CAM : 53 plaignants ont contesté la décision de modifier le Règlement de la CAM sans l'approbation de l'Assemblée générale des participants. Cette décision a été prise par la Conférence générale ([résolution 37 C/85](#)) sur la présentation d'un rapport de la Directrice générale. Les plaignants ont contesté la légalité des circulaires administratives et d'information publiées pour appliquer la résolution de la Conférence générale. Le Tribunal a décidé que les deux circulaires étaient illégales. En raison du nombre élevé de plaignants, cette affaire a généré un coût de 302 364 dollars, soit 36 % du coût total de la période 2017-2018.
- Le deuxième coût le plus élevé concerne un cas de non-réintégration, par l'UNESCO, d'un membre du personnel dont le contrat n'a pas été renouvelé (en 2013, à l'Institut de statistique de l'UNESCO), dossier dans lequel le TAOIT a accordé une indemnité de 110 000 dollars. Il est à noter que le non-renouvellement du contrat du membre du personnel en question a été considéré comme une mesure de représailles suite à une plainte pour harcèlement.
- Le troisième coût le plus élevé (99 000 dollars) a concerné le redéploiement d'un membre du personnel dont le poste a été supprimé en 2014, dans le contexte de la restructuration qui a suivi la crise financière. Le TAOIT a condamné l'UNESCO pour insuffisance de prise en compte, pour les postes, de la demande d'un fonctionnaire dont le poste avait été supprimé. Il est à noter que le TAOIT n'a été saisi que de deux affaires concernant les exercices de restructuration et de redéploiement. Dans des cas similaires, le TAOIT a également condamné d'autres institutions des Nations Unies.
- Enfin, il semble y avoir une tendance générale du TAOIT à accorder aux plaignants des indemnités de plus en plus élevées, dans le cas non seulement de l'UNESCO, mais aussi d'autres organisations internationales.

Mesures correctives prises par le Secrétariat

12. Le Secrétariat s'est appuyé sur les arrêts rendus pour identifier les lacunes et les échecs dans la mise en œuvre de ses procédures.

13. En ce qui concerne le cas particulier de la CAM, se fondant sur la [résolution 39 C/74](#), dans laquelle la Conférence générale avait décidé « de revoir le paragraphe 1 de sa [résolution 37 C/85](#), par laquelle elle avait décidé « de modifier le Règlement de la Caisse d'assurance-maladie comme indiqué dans la Partie 3 du document [37 C/38 Add.](#) » et décidé également « que le Règlement de la Caisse d'assurance-maladie applicable devrait être celui qui était en vigueur avant la publication de la Circulaire administrative AC/HR/43 du 21 octobre 2014, y compris en ce qui concerne la structure de gouvernance qui y est décrite », HRM a publié, en décembre 2017, une nouvelle circulaire abrogeant les résolutions de la Conférence générale et reprenant les règles de la CAM en vigueur le 20/10/2014.

14. Le Conseil de gestion de la Caisse d'assurance-maladie, présidé par l'ADG/ADM et composé de trois représentants de la Directrice générale (DIR/HRM, DIR/BFM, DIR/FSC ou leurs représentants) et de trois représentants élus par les participants (ou suppléants), s'est déjà réuni quatre fois depuis octobre 2018 et l'Assemblée générale des participants est convoquée en mars 2019.

15. En outre, il a été entrepris un examen et une simplification systématiques des processus et procédures, en ciblant les domaines à haut risque. Cette activité se complètera d'une formation, y compris des séances renforcées d'information et de communication à l'intention des responsables, des administrateurs et du personnel clé de l'Unité des ressources humaines. Il faudra également que les responsables consacrent suffisamment de temps à la gestion de leur personnel. Il faut qu'ils communiquent avec lui, parlent de performance et de carrière. Une communication fréquente entre les responsables et le personnel contribuera à réduire les conflits. Il faudra également que les responsables rendent compte des actions de leur équipe.

16. Pour éviter les différends, on placera aussi davantage l'accent sur la prévention, en recherchant des solutions rapides avec l'appui de l'Unité des ressources humaines et l'aide d'une médiation impliquant les médiateurs, le Bureau de l'éthique et les associations du personnel. On continuera de proposer systématiquement la formation à l'éthique. La sensibilisation au comportement éthique et aux normes de conduite est l'une des clés de la prévention.

17. Enfin, l'une des principales initiatives consiste à revoir les mécanismes actuels de traitement des griefs, notamment le système d'appel interne (en place à l'UNESCO depuis plusieurs décennies), la procédure disciplinaire, la politique de lutte contre le harcèlement et le mécanisme de contestation des évaluations de la performance. Cet exercice, qui doit s'achever d'ici à la fin de 2019, vise à moderniser et à rationaliser ces mécanismes tout en alignant l'UNESCO sur les meilleures pratiques du système des Nations Unies et en garantissant une procédure régulière.

18. Il convient d'ajouter qu'une gestion efficace du système interne d'administration de la justice à l'UNESCO exige des ressources suffisantes en nombre et en classes, ainsi qu'une compétence spécialisée pour que les affaires soient traitées efficacement et dans les délais statutaires. Ce n'est pas le cas des ressources actuellement allouées, ce qui présente, pour l'Organisation, des risques importants compte tenu notamment de l'augmentation de la charge de travail tant du Conseil d'appel que du TAOIT. En outre, la procédure révisée du Conseil d'appel nécessitera également des ressources suffisantes pour que l'on puisse appliquer les nouvelles dispositions, notamment respecter les délais statutaires révisés. Le Secrétariat évalue soigneusement le besoin en ressources supplémentaires et veillera à ce que des mesures correctives soient prises.