

Commission consultative paritaire de recours



Organisation
internationale
du Travail



Rapport d'activité

1^{er} juillet 2016 – 31 décembre 2017



Crédits pour la photo de la couverture: © iStock.com

Message de la Présidente Coordinatrice

C'est la première fois que j'ai l'occasion de présenter un rapport d'activité au nom de la Commission consultative paritaire de recours (la « Commission »). La Présidente Coordinatrice qui m'a précédée, M^{me} Carmen Sottas, a achevé son second mandat de coprésidente de la Commission en mai 2018, laissant derrière elle un solide bilan de réalisations. Au nom de la Commission, de ses coprésidents, de ses membres et de son secrétariat, je la remercie sincèrement pour ses six années de service dévoué.

Dans le cadre du système interne de règlement des différends de l'OIT, la Commission cherche des solutions justes pour les fonctionnaires dont les réclamations sont fondées. Ses délibérations sont clairement encadrées par le Statut du personnel, les accords collectifs entre l'administration et le Syndicat du personnel et la jurisprudence du Tribunal administratif de l'OIT. Dans ses recommandations spécifiques, la Commission propose des mesures de réparation fondées sur les faits de chaque cas d'espèce. Cela étant, la souplesse dont elle jouit lui permet de formuler aussi des recommandations générales lorsque les situations mises en lumière par des cas particuliers appellent des solutions plus larges.

Le présent rapport d'activité couvre la période allant du 1^{er} juillet 2016 au 31 décembre 2017. Au cours de cette période, les recommandations générales de la Commission (énumérées au paragraphe 107 du présent rapport) ont notamment porté sur des propositions de mesures concrètes visant à assurer l'équité et la cohérence dans l'application des règles et procédures de l'OIT dans un certain nombre de domaines. Quatre cas ont présenté un intérêt particulier, en ce qu'ils ont attiré l'attention sur la nécessité de revoir les sanctions dont dispose le Bureau en cas de faute du personnel, et notamment de veiller à ce que les sanctions disciplinaires soient proportionnées à la gravité de la faute. Il est apparu à la Commission qu'il faudrait adopter des sanctions intermédiaires entre la réprimande/blâme et le renvoi/renvoi sans préavis.

L'une des préoccupations récurrentes de la Commission, soulignée une fois de plus au cours de la période considérée, est de veiller à ce que les enquêtes internes soient menées conformément aux principes généraux du droit, à la jurisprudence du Tribunal et aux normes applicables dans les organisations des Nations Unies. La Commission s'est félicitée de l'engagement que le Bureau a pris d'améliorer les procédures d'enquête, comme exprimé dans le rapport du Chef auditeur interne en date du 31 décembre 2016, et a pris note de l'échéance fixée par le Bureau de l'audit interne et du contrôle pour l'introduction de procédures opérationnelles permanentes en 2018. Alors que l'année touche à sa fin, nous attendons la confirmation de l'adoption de ces procédures, demandons instamment leur publication et espérons qu'elles seront appliquées de manière uniforme et cohérente.

Quant à la nature des réclamations déposées auprès de la Commission au cours de la période visée par le présent rapport, il est frappant de constater que deux catégories de cas – avancement et promotion, d’une part, et recrutement et sélection, de l’autre – représentent 62 pour cent des cas soumis à la Commission pour examen. Cela témoigne clairement de la volonté des fonctionnaires de contester les décisions touchant leur progression de carrière, qu’ils perçoivent comme injustes ou ne respectant pas scrupuleusement les procédures énoncées, notamment dans l’*Accord collectif sur les processus de recrutement et de gestion des effectifs*. La prépondérance des cas relevant de ces deux catégories doit être considérée comme un appel lancé au Bureau pour qu’il fasse preuve de la plus grande rigueur possible dans l’application des procédures convenues.

Il est gratifiant de constater que le Directeur général a accepté un certain nombre de recommandations générales de la Commission et que le Bureau a pris des mesures en vue de leur mise en œuvre, qu’il s’agisse de la normalisation des procédures d’enquête, de la suspension d’une circulaire, de la codification du statut de fonctionnaire en mission ou de la rédaction des avis de vacance de poste. La Commission regrette toutefois que dans d’autres domaines, des signes de progrès ne soient pas encore visibles, notamment en ce qui concerne les règles régissant les sommes forfaitaires versées au titre du congé dans les foyers ou la publication d’informations sur le rôle et la fonction du Comité des rapports.

La période de 18 mois couverte par le présent rapport a été marquée par des travaux exceptionnellement efficaces et productifs. Grâce à un excellent secrétariat, disposant du personnel nécessaire pour faire face à un arriéré de cas accumulé à partir de 2014, ainsi qu’à des membres capables de se rendre disponibles, et disposés à le faire, pour examiner un nombre de cas sans précédent, la Commission a enregistré une augmentation de plus de 25 pour cent du nombre de recours examinés et de rapports soumis. Je tiens à remercier tous ceux dont les efforts inlassables ont contribué à la rigueur et à l’intégrité du processus d’examen de la Commission et à la recherche de solutions justes, qui protègent les droits et les intérêts des fonctionnaires du BIT et ceux du Bureau.

Ann Herbert
Présidente Coordonnatrice
24 janvier 2019

Table des matières

	<i>Page</i>
Message de la Présidente Coordinatrice	iii
I. Introduction	1
II. Objet des réclamations et recommandations de la Commission	1
Avancement et promotion	2
Rôle du GEI	2
Procédure de classification des emplois applicable aux fonctionnaires de l'AISS.....	2
Promotion personnelle et calcul de l'échelon en cas de promotion.....	3
Suite donnée aux recommandations portant sur l'avancement et la promotion	3
Qualification des contrats	4
Suite donnée aux recommandations portant sur la qualification des contrats	5
Procédures disciplinaires et enquêtes	5
Classification des sanctions disciplinaires	6
Rôle du Comité pour une gestion responsable et ses échanges avec l'IAO	7
Examen des procédures d'enquête et des procédures disciplinaires au sein du Bureau.....	7
Suite donnée aux recommandations portant sur les procédures disciplinaires et les enquêtes	7
Emploi après l'âge de la retraite.....	9
Prolongation de contrat au-delà de l'âge de la retraite.....	9
Planification anticipée des effectifs	9
Suite donnée aux recommandations portant sur l'emploi après l'âge de la retraite.....	9
Prestations financières.....	10
Droit au statut de fonctionnaire en mission	10
Paiement des frais de voyage à l'occasion du congé dans les foyers	11
Frais de déménagement à la cessation de service	11
Avances sur traitement.....	12
Enquêtes locales sur les traitements.....	12
Suite donnée aux recommandations portant sur les prestations financières	13
Harcèlement.....	14

	<i>Page</i>
Questions juridiques et questions de procédure	14
Clarté du droit applicable et communications du Bureau exemptes d'erreurs ...	14
Domaine de compétence de la Commission	14
Qualité et intérêt pour agir des représentants du Syndicat du personnel	15
Octroi de dommages-intérêts pour le préjudice moral lié aux retards dans l'examen des recours	16
Suivi du comportement professionnel	17
Suite donnée aux recommandations sur le suivi du comportement professionnel	17
Réaffectation.....	18
Gestion des dossiers personnels et respect des règles applicables.....	18
Égalité de traitement	18
Recrutement et sélection.....	19
Transparence, égalité de traitement et bonne foi	19
Information des candidats non retenus.....	20
Diversité géographique	20
Cessation de service	21
III. Recommandations générales de la Commission	22
IV. Statistiques générales sur les réclamations.....	24
Réclamations soumises à la Commission au cours de la période considérée.....	24
Réclamations examinées par la Commission au cours de la période considérée	25
Origine des réclamations examinées.....	25
Suites données aux réclamations examinées.....	26
Réclamations pendantes au cours de la période considérée	27
V. Requêtes formées devant le Tribunal administratif de l'OIT	27
VI. Secrétariat et membres de la Commission.....	28
Coprésidents	29
Membres sortants.....	29
Renouvellement de mandat	29
Nouveaux membres	29

I. Introduction

1. La Commission consultative paritaire de recours («la Commission») a le plaisir de rendre compte une nouvelle fois au Comité de négociation paritaire des travaux entrepris et des tendances générales concernant les recours dont elle est saisie, et de présenter les rapports qu'elle a soumis au Directeur général.
2. Le précédent rapport portait sur la période du 1^{er} janvier 2014 au 30 juin 2016. Le présent rapport d'activité, qui couvre la période du 1^{er} juillet 2016 au 31 décembre 2017, vise à donner un aperçu complet des réclamations déposées auprès de la Commission et des recommandations formulées par cette dernière au cours de la période considérée.
3. Le présent rapport d'activité se présente comme suit:
 - Objet des réclamations et recommandations de la Commission (Section II). Il s'agit ici de donner un résumé des réclamations soumises, des recommandations formulées par la Commission, des décisions en résultant prises par le Directeur général et des suites données aux recommandations de la Commission.
 - Résumé des recommandations d'ordre général (Section III)
 - Statistiques générales sur les réclamations (Section IV)
 - Requêtes formées devant le Tribunal administratif de l'OIT (Section V)
 - Secrétariat et composition de la Commission (Section VI)

II. Objet des réclamations et recommandations de la Commission

4. Le rôle premier de la Commission consiste à adresser au Directeur général des recommandations relatives à des réclamations individuelles afin que ce dernier puisse prendre une décision définitive et motivée en toute connaissance de cause.
5. Les réclamations examinées par la Commission ont porté sur des questions et des thèmes divers. On trouvera ci-après un récapitulatif des recours dont la Commission a été saisie pendant la période considérée, regroupés par thèmes:
 - Avancement et promotion
 - Qualification des contrats
 - Procédures disciplinaires et enquêtes
 - Emploi après l'âge de la retraite
 - Prestations financières
 - Harcèlement
 - Questions juridiques et questions de procédure
 - Suivi du comportement professionnel
 - Réaffectation
 - Recrutement et sélection
 - Cessation de service

Avancement et promotion

6. Au cours de la période considérée, trois cas concernant le rôle du groupe d'examen indépendant (GEI) ont été examinés. La Commission a été saisie de deux cas relatifs à la procédure de classification des emplois applicable aux fonctionnaires de l'Association internationale de sécurité sociale (AISS). Elle a également examiné un cas portant sur une promotion personnelle, et un autre sur le calcul de l'échelon en cas de promotion.

Rôle du GEI

7. Dans l'un des cas, la Commission a recommandé **de revoir le mandat du GEI** afin de s'assurer que le collège compte au moins un membre possédant des connaissances techniques ou une expérience professionnelle dans le même domaine que celui dont relève le poste faisant l'objet de la classification.
8. Dans un deuxième cas concernant un recours en reclassement, la Commission a estimé que les antécédents professionnels de l'auteur du recours avaient été systématiquement consignés de manière incomplète ou erronée, ce qui avait sérieusement nui à son évolution de carrière, comme l'avait souligné à deux reprises le GEI. La Commission a noté que cette situation avait fait naître un sentiment d'insatisfaction et de frustration chez l'intéressé, et l'avait convaincu d'avoir subi un traitement inéquitable. En l'espèce, le Directeur général a fait siennes les conclusions de la Commission et enjoint au Département du développement des ressources humaines (HRD) de faire toutes les corrections nécessaires dans le dossier personnel du fonctionnaire concerné. En outre, la Commission a formulé une recommandation générale concernant l'importance de bien tenir les dossiers, car toute erreur ou omission commise dans un dossier administratif se répercute inévitablement sur la carrière de l'intéressé.
9. Dans un troisième cas, la Commission a constaté que l'examen du recours en reclassement par le GEI était incomplet et entaché d'importantes lacunes pour les raisons suivantes: le groupe s'était limité à examiner quelques facteurs seulement et non pas l'ensemble de la matrice de définition des facteurs pour le poste concerné; le groupe avait tiré des conclusions manifestement erronées quant au niveau de certaines des tâches du demandeur; et il avait omis de prendre en compte des éléments pertinents tels que la description du poste et la dernière évaluation du comportement professionnel de l'intéressé. Le Directeur général a souscrit à l'avis de la Commission selon lequel la procédure de classification des emplois ¹ n'avait pas été correctement suivie, et prié le GEI de réexaminer le recours en reclassement introduit par le demandeur.

Procédure de classification des emplois applicable aux fonctionnaires de l'AISS

10. Dans un premier cas concernant **une demande de réexamen présentée par un fonctionnaire de l'AISS**, la Commission a relevé que, même si le protocole portant modification de l'accord entre l'OIT et l'AISS du 28 août 1997 visait à appliquer à l'ensemble du personnel de l'AISS les mêmes conditions d'emploi que celles du personnel de coopération technique du BIT, **les fonctionnaires de l'AISS** demeuraient en droit – conformément à l'article 3 de l'accord fondateur entre l'OIT et l'AISS du 7 février 1992 – de se voir appliquer la procédure de classification des emplois applicable aux fonctionnaires qui ne font pas partie du personnel affecté à

¹ Procédure décrite dans la circulaire n° 6/639 (Rev.2) *Procédure de classification des emplois* du 31 août 2005.

des projets de coopération technique. Par conséquent, ils **pouvaient toujours se prévaloir de l'application de la circulaire n° 6/639** (Rev.2) intitulée *Procédure de classification des emplois*. Il s'ensuit que, dans la mesure où la note de bas de page n° 2 de cette circulaire en question exclut expressément le personnel occupant des postes de coopération technique de la procédure de réexamen, ladite circulaire est contraire à l'article 3 de l'accord entre l'OIT et l'AISS du 7 février 1992 et devrait être révisée.

11. Dans un second cas, la Commission a réitéré ce qui précède afin de souligner la nécessité d'apporter des éclaircissements concernant les procédures de classification des emplois et les descriptions des postes applicables aux fonctionnaires de l'AISS.

Promotion personnelle et calcul de l'échelon en cas de promotion

12. Dans un cas concernant une **promotion personnelle**, qui remettait en cause l'application du paragraphe 4 de l'article 6.8.2 du Statut du personnel portant sur le critère de mobilité, la Commission a noté que, en dépit du jugement n° 3322 de février 2014 dans lequel le Tribunal administratif de l'OIT («le Tribunal») a estimé que la circulaire n° 6/625, qui suspend l'application du paragraphe précité, était entachée d'illégalité, cette circulaire figurait encore sur la page Intranet de l'OIT sous *Internal Governance Documents Systems* (IGDS) comme étant «active». De l'avis de la Commission, cette situation a entraîné une certaine confusion parmi le personnel du BIT, qui a été amené à croire que la circulaire était toujours applicable. Aussi, la Commission a-t-elle recommandé au Directeur général **d'annuler la circulaire n° 6/625 sans plus attendre**.
13. Dans un cas concernant le **calcul de l'échelon au moment de la promotion**, la Commission a estimé que l'article 3.4 du Statut du personnel, qui fixe les modalités d'attribution des échelons en cas de promotion à un grade supérieur, a été correctement appliqué lorsque le demandeur s'est vu accorder une promotion ensuite de sa mutation du terrain au siège. La Commission a considéré que le calcul de l'échelon en cas de promotion ne dépendait pas de l'expérience antérieure du fonctionnaire ni du fait que les traitements applicables aux fonctionnaires de la catégorie des services généraux sont comparativement plus bas sur le terrain qu'au siège. Elle a donc conclu que l'auteur du recours n'avait pas été victime de discrimination et qu'il n'avait pas non plus été traité différemment des autres fonctionnaires se trouvant dans une situation semblable.

Suite donnée aux recommandations portant sur l'avancement et la promotion

14. **Circulaire n° 6/625**: la Commission a constaté que sa recommandation concernant l'annulation de la circulaire n° 6/625 semble avoir été mise en œuvre, puisque sur la page Intranet réservée aux IGDS, ladite circulaire figure dans la catégorie «*archived*» (archivée).
15. **Retards**: Dans son précédent rapport d'activité, la Commission faisait observer qu'un nouveau coordonnateur avait été nommé au sein du GEI. Depuis, des améliorations ont été constatées en ce qui concerne les retards découlant de la procédure de réexamen suivi par le GEI. Il n'en reste pas moins que le traitement de certains recours en reclassement dure encore trop longtemps. A cet égard, la Commission se réfère à un cas dans lequel le demandeur a même retiré son recours, le directeur de HRD lui ayant assuré que le GEI se pencherait sur son dossier avant

une date donnée. Cela étant, le demandeur a informé la Commission que, un an plus tard, le GEI ne s'était toujours pas prononcé. La Commission estime donc que le Bureau a fait preuve d'un manque d'engagement et qu'il a failli à son devoir de sollicitude.

16. La Commission a continué de recommander l'octroi d'une indemnité de 2 500 francs suisses pour le préjudice moral lié aux retards dans le traitement des recours en reclassement, une mesure que le Directeur général a systématiquement acceptée.
17. La Commission a également recommandé au GEI, lorsqu'il est appelé à réexaminer un recours en reclassement, de se prononcer dans un délai de trois mois après la présentation de son rapport au Directeur général. Le non-respect de ce délai devrait entraîner l'octroi de dommages-intérêts supplémentaires pour préjudice moral. Il ressort des renseignements fournis à la Commission par l'auteur d'un recours que cette recommandation a été effectivement mise en œuvre par le Bureau.

Qualification des contrats

18. Des questions portant sur la politique du BIT en matière de contrats, notamment la nécessité de revoir toutes les règles et pratiques applicables au personnel recruté pour des projets de coopération technique et les négociations sur la réforme de la politique contractuelle, ont été soulevées dans les trois précédents rapports d'activité (2011, 2012 et janvier 2014-juin 2016) et sont restées problématiques pendant la présente période considérée.
19. Si la réforme de la politique contractuelle est une problématique en elle-même, la qualification des contrats influe sur diverses autres questions telles que: i) les procédures de sélection (nomination par choix direct ou concours); ii) les exercices de titularisation; et iii) la classification des emplois.
20. Plusieurs réclamations touchant à la qualification des contrats ont été présentées par le Comité du Syndicat du personnel. La Commission a constaté que, dans certains cas, le Bureau avait fait un usage inapproprié des contrats de coopération technique.
21. La qualification des contrats demeurant une question politique qui relève des négociations entre le Bureau et le Syndicat du personnel, la Commission a **prié instamment les deux parties de donner la priorité aux négociations sur la politique contractuelle et de faire preuve de plus de clarté eu égard aux procédures de recrutement appropriées et à la définition des conditions de travail**, en particulier pour le personnel affecté à des postes financés par les recettes perçues au titre de l'appui aux programmes (PSI), les fonctionnaires affectés à des projets de coopération technique et les fonctionnaires de l'AISS.
22. Dans un premier cas, la Commission a constaté qu'un poste vacant avait été **considéré à tort** comme relevant d'un projet de coopération technique, puisque la description du poste ainsi que les tâches et fonctions y afférentes ne concernaient pas l'exécution d'activités de coopération technique. Elle a donc estimé que la méthode de recrutement et de sélection utilisée pour pourvoir le poste n'était pas appropriée. Dans sa décision définitive, le Directeur général a pris bonne note des observations de la Commission sur la nécessité d'être clair et rigoureux dans la qualification des postes vacants financés par du PSI et du souhait de la Commission de voir aboutir les négociations menées en vue d'adopter une politique appropriée et durable des contrats au BIT.

-
23. Dans un deuxième cas, la Commission a examiné les répercussions de la qualification des contrats sur l'**attribution de contrats sans limitation de durée**. Elle a noté que le paragraphe 3 de la circulaire n° 452 (Rev.1), intitulée *Règles et procédure de titularisation* du 8 avril 1993, exclut expressément certaines catégories de personnel de son champ d'application: les fonctionnaires des bureaux de correspondance et les correspondants nationaux, dont les conditions d'emploi sont définies par des règles distinctes; le personnel des projets de coopération technique; le personnel recruté sur des emplois de caractère purement temporaire; et les fonctionnaires dont le contrat d'engagement exclut de manière spécifique qu'ils puissent faire carrière dans l'Organisation. Néanmoins, la Commission a estimé que si des fonctionnaires se sont vu attribuer à tort l'un des contrats susmentionnés exclus du champ d'application de ladite circulaire, ils devraient bénéficier d'une attention particulière lors de l'exercice de titularisation. Dans sa décision définitive, le Directeur général a pris dûment note des différentes questions soulevées par la Commission dans son rapport et convenu qu'elles devaient être traitées en priorité au sein du Comité de négociation paritaire dans un souci de transparence, de sécurité juridique et de bonne gouvernance interne. Le Directeur général a invité le Syndicat du personnel et le Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme à se réunir sans délai et à poursuivre l'examen des questions concernant la politique contractuelle.
24. Dans un troisième cas, l'auteur du recours contestait la **classification d'un poste** vacant au sein de l'AISS et la manière dont le poste avait été pourvu. Bien que la Commission n'ait relevé aucune irrégularité dans la procédure de classification et de recrutement en cause, elle a toutefois recommandé au Directeur général de clarifier et de préciser les procédures en matière de classification des emplois et de rédaction des descriptions de postes applicables aux fonctionnaires de l'AISS. Dans sa décision définitive, le Directeur général a pris bonne note de la recommandation formulée par la Commission sur les questions générales soulevées au sujet des procédures applicables à ces fonctionnaires.

Suite donnée aux recommandations portant sur la qualification des contrats

25. A ce jour, bien que le Directeur général ait généralement approuvé les recommandations de la Commission concernant la politique du BIT en matière de contrats, la Commission n'a connaissance d'aucune mesure ayant été prise pour donner la priorité aux discussions sur la politique contractuelle, ni d'aucune initiative visant à clarifier et améliorer l'application des dispositions juridiques concernant la politique des contrats.

Procédures disciplinaires et enquêtes

26. Au cours de la période considérée, la Commission a été saisie de quatre cas concernant des sanctions disciplinaires et des enquêtes. Chaque fois, elle a examiné la légalité et la pertinence des sanctions (renvoi ou renvoi sans préavis) infligées aux demandeurs.
27. Dans **trois des cas concernant une procédure disciplinaire**, une enquête a été menée par le Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO), qui a rédigé un rapport (rapport de l'IAO) pour chaque cas. Ces rapports ont ensuite été soumis au Comité pour une gestion responsable, qui est habilité à examiner les cas de fraude, de malhonnêteté, de négligence ou de non-respect des procédures administratives en vigueur ayant entraîné ou pu entraîner une perte de nature financière ou autre pour

le Bureau. Le Comité pour une gestion responsable a ensuite présenté ses conclusions au Directeur général, par l'intermédiaire du Trésorier (rapport du comité). La Commission a constaté que les procédures d'enquête suivies variaient d'un cas à l'autre, ce qui remet en cause le principe de l'égalité de traitement entre fonctionnaires. En effet, les rapports de l'IAO et les rapports du comité n'ont pas été systématiquement communiqués aux demandeurs pour information ou commentaires, et lorsque cela était le cas, ces rapports ont été transmis à des étapes différentes de la procédure.

28. Dans ces trois cas, la Commission a conclu que même si le comportement répréhensible allégué justifiait d'imposer une sanction aux demandeurs, elle a estimé (à l'unanimité ou à la majorité) que les sanctions de renvoi sans préavis et de renvoi **n'étaient pas proportionnées à la gravité des actes**.
29. Dans le **quatrième cas**, l'IAO n'a pas été sollicité, car les faits sur lesquels se fondait la décision d'infliger une sanction disciplinaire étaient survenus dans la sphère privée. La Commission a estimé que le Bureau n'avait pas démontré en quoi le demandeur, dont le comportement sur le plan professionnel n'était pas remis en cause, avait nui à son prestige ou à ses intérêts au sens du paragraphe 42 des Normes de conduite de la fonction publique internationale ² et, partant, constituait «*un manquement grave dans l'observation des normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux*» au sens de l'article 12.1 2) du Statut du personnel.
30. Dans ce quatrième cas, la Commission **a mis en doute la matérialité et l'exhaustivité des faits** qui ont servi de fondement à la sanction de renvoi. Par conséquent, elle a recommandé au Directeur général de revenir sur la sévérité de la sanction infligée.
31. Au vu des erreurs administratives, des lacunes et autres irrégularités constatées dans les quatre cas susmentionnés, la Commission a formulé les **recommandations générales** suivantes:

Classification des sanctions disciplinaires

32. La toute première recommandation concerne la **classification des sanctions disciplinaires**. Dans ses quatre rapports, la Commission a souligné que le Bureau devait d'urgence adopter un éventail de sanctions plus large que celui actuellement prévu au chapitre XII du Statut du personnel. Elle a recommandé au Directeur général **d'adopter des sanctions intermédiaires entre réprimande/blâme et renvoi/renvoi sans préavis**, comme cela est déjà le cas dans d'autres organisations nationales et internationales de la fonction publique, afin que les sanctions disciplinaires soient proportionnées à la gravité de la faute professionnelle. La Commission a estimé que le degré de gravité variait considérablement et que le renvoi sans préavis (et, dans une moindre mesure, le renvoi) ne devait être infligé que dans les cas les plus graves.

² «*La vie privée d'un fonctionnaire international ne regarde que lui, et l'organisation qui l'emploie ne doit pas s'y immiscer. Le comportement d'un fonctionnaire international peut néanmoins avoir un retentissement sur l'image de l'organisation qu'il sert. Le fonctionnaire ne doit donc pas perdre de vue que la manière dont il se conduit et les activités qu'il mène en dehors de son lieu de travail, même si elles sont sans rapport avec l'exercice de ses fonctions, peuvent nuire au prestige et aux intérêts de l'organisation. [...]*».

-
33. La Commission a également recommandé au Directeur général de veiller à la cohérence des sanctions appliquées, pour qu'à une faute de telle nature corresponde tel type de sanction, de sorte que **soit respecté le principe de l'égalité de traitement**.

Rôle du Comité pour une gestion responsable et ses échanges avec l'IAO

34. La seconde recommandation est de nature procédurale. Comme il a été dit précédemment, la Commission a estimé que les modalités de conduite des enquêtes variaient d'un cas à l'autre, d'où une inégalité de traitement. Elle a recommandé au Directeur général de clarifier la procédure d'enquête et d'examen suivie par le **Comité pour une gestion responsable** et de définir plus précisément les rôles et mandats respectifs dudit comité et de l'IAO, notamment lorsque ces deux organes interviennent.

Examen des procédures d'enquête et des procédures disciplinaires au sein du Bureau

35. De manière plus générale, la Commission a relevé que les procédures d'enquête et les procédures disciplinaires actuellement en vigueur au Bureau sont lacunaires et dépourvues d'un cadre approprié.
36. La Commission a souligné qu'il était nécessaire de **revoir l'ensemble de la procédure disciplinaire** en vigueur au Bureau, afin de garantir que le personnel du BIT bénéficie d'une procédure qui protège à la fois les droits des fonctionnaires et les intérêts de l'OIT.

Suite donnée aux recommandations portant sur les procédures disciplinaires et les enquêtes

37. La Commission relève que dans ses décisions définitives, **le Directeur général a rejeté les conclusions qu'elle avait formulées dans les quatre cas examinés**, et que les sanctions de renvoi et de renvoi sans préavis ont été maintenues.
38. La Commission note que, depuis la formulation de ses recommandations concernant le rôle du Comité pour une gestion responsable, le Directeur général a publié une nouvelle directive du Bureau intitulée *Politique de lutte contre la fraude et contre la corruption*, IGDS n° 69 (version 3), entrée en vigueur le 19 octobre 2017, dont le paragraphe 25 dispose que «[...]l]e comité [pour une gestion responsable] **doit dans chaque cas établir les faits, déterminer s'il y a lieu de considérer un fonctionnaire comme responsable de la perte et adresser au Directeur général des recommandations concernant le remboursement, les mesures disciplinaires et la passation par profits et pertes du montant de la perte, selon que de besoin. Un rapport de synthèse annuel des activités du Comité pour une gestion responsable est publié sur le site Web du BIT**» (caractères gras ajoutés).
39. La Commission se demande si et dans quelle mesure cette description des responsabilités est conforme à la règle de gestion financière 13.30 a), qui prévoit que «[...]l]e comité a pour fonctions, notamment, **d'établir les faits, pour déterminer, le cas échéant, s'il y a lieu de considérer un fonctionnaire comme responsable de la perte, de formuler, lorsqu'il y a lieu, des recommandations concernant le remboursement, de déférer le cas à l'unité chargée des questions disciplinaires et d'autoriser la passation par profits et pertes du montant de la perte**» (caractères gras ajoutés). En outre, la Commission déplore que le rôle du comité n'ait pas été clarifié au regard de celui de l'IAO.

-
40. Dans son précédent rapport d'activité (paragraphe 51), la Commission a pris note du fait que le Directeur général avait demandé à l'IAO d'élaborer des propositions pour aligner ses règles et pratiques pour la conduite des enquêtes sur les normes actuellement applicables au sein des organisations du système des Nations Unies.
41. Dans le *Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2016* (présenté au Conseil d'administration en mars 2017), la Commission a pris note de la volonté du Bureau d'**améliorer les procédures d'enquête** sur les questions financières et les activités irrégulières. Il est fait référence aux paragraphes 54 et 55 du document ³.

«54. A la fin de 2015, l'IAO a entrepris de revoir ses méthodes d'enquête, et ce travail l'a conduit à élaborer une procédure opérationnelle permanente. Cet outil, actuellement au stade du projet, devrait être définitivement mis au point par l'IAO en 2017.

55. La procédure opérationnelle permanente s'inspire des méthodes de travail de l'IAO et des pratiques d'autres organismes des Nations Unies. Elle est régie par les Principes et lignes directrices uniformes en matière d'enquête et associe divers éléments conformes aux règlements de l'OIT.»

42. Néanmoins, un an plus tard, dans le document [GB.332/PFA/7](#) présenté au Conseil d'administration en mars 2018, le Chef auditeur interne a indiqué au paragraphe 4 que: «[l']IAO exerce ses activités conformément au Cadre de référence des pratiques professionnelles de l'audit interne défini par l'Institut des auditeurs internes (Cadre de référence de l'IAI) et aux Principes et lignes directrices uniformes en matière d'enquête adoptés par la Conférence des enquêteurs internationaux des organisations des Nations Unies et des institutions financières multilatérales» ⁴. Au paragraphe 52 concernant le processus d'enquête, le Chef auditeur interne a ajouté ce qui suit:

«52. L'IAO revoit continuellement ses méthodes d'enquête interne, selon que de besoin. Une réalisation importante à cet égard est la procédure opérationnelle permanente qui sera mise en place en 2018. L'IAO a également modifié le système de classification des actes de fraude et des fautes professionnelles en tenant compte de la définition révisée de la fraude qui a été convenue ainsi que de la version révisée de la politique de lutte contre la fraude. [IGDS n° 69 (version 2), 12 janvier 2015].»

43. A ce jour, la Commission ne perçoit aucune amélioration, ni aucun changement dans les procédures d'enquête ou dans les procédures disciplinaires suivies par le Bureau. Elle attend la confirmation de la mise en place de la «*procédure opérationnelle permanente*», notant que si ladite procédure a effectivement été mise en place en 2018, cela n'a pas encore été communiqué ou porté d'une autre manière à l'attention du personnel. En outre, la Commission juge préoccupant que le Chef auditeur interne dise dans son rapport que l'IAO revoit «*continuellement*» ses méthodes d'enquête. En effet, elle a constaté la nécessité d'adopter sans tarder une procédure opérationnelle permanente qui serait suivie uniformément et systématiquement en matière d'enquêtes et de discipline. Or, les observations du Chef auditeur interne donnent l'impression que l'IAO applique des procédures différentes selon les situations, en violation du principe de l'égalité de traitement.

³ *Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2016*, document [GB.329/PFA/7\(Rev.\)](#).

⁴ *Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2017*, document [GB.332/PFA/7](#).

Emploi après l'âge de la retraite

Prolongation de contrat au-delà de l'âge de la retraite

44. Dans quatre cas, la Commission a constaté qu'il n'existe aucune procédure formelle au sein du Bureau régissant **les prolongations de contrat au-delà de l'âge de la retraite**, qui sont décidées sur la base d'un procès-verbal interne établi par CABINET en 2013. Ce procès-verbal n'a jamais été porté à la connaissance du personnel du BIT. La Commission a estimé que le Bureau avait manqué à l'obligation qui est la sienne de fixer et de publier les dispositions juridiques, règles ou mesures administratives dûment opposables au personnel du BIT à cet égard.
45. Dans quelques cas où les demandeurs ont contesté le fait que leur candidature à des postes vacants avait été rejetée au motif qu'ils avaient pris leur retraite ou approchaient de l'âge de la retraite, la Commission a estimé qu'il était justifié de faire figurer dans les avis de vacance les conditions à remplir pour que ces fonctionnaires puissent postuler, notamment dans le but d'éviter que des cas similaires et des réclamations de ce type ne se reproduisent. Pour se prononcer sur cette question, la Commission s'est fondée sur une suggestion déjà formulée par le Bureau du Conseiller juridique et figurant dans le rapport du Corps commun d'inspection «*Use of retirees and staff retained beyond the mandatory age of separation at United Nations organizations*» (Emploi des fonctionnaires retraités et de fonctionnaires maintenus en fonction au-delà de l'âge réglementaire de départ à la retraite dans les organismes des Nations Unies) ([JIU/NOTE/2014/1](#)).
46. Par conséquent, la Commission a recommandé au Directeur général **d'améliorer la clarté juridique** au sein du Bureau en ce qui concerne l'emploi et la candidature des fonctionnaires ayant atteint l'âge de la retraite (ou déjà à la retraite), notamment en insérant dans les avis de vacance les conditions à remplir et en publiant une procédure du Bureau sur la politique de prolongation des contrats après l'âge de départ obligatoire à la retraite, notamment les procédures administratives applicables.

Planification anticipée des effectifs

47. Outre ce qui précède, la Commission a fait observer que, si **la planification anticipée des effectifs** était systématiquement assurée, cela réduirait considérablement le besoin d'employer des fonctionnaires retraités. Selon la Commission, il serait souhaitable de lancer la procédure de concours 18 mois au moins avant la date statutaire de départ à la retraite du fonctionnaire.
48. La Commission recommande donc au Directeur général de mettre en œuvre des mesures et procédures administratives afin que la planification anticipée des effectifs soit assurée de manière à réduire sensiblement la nécessité de prolonger les contrats au-delà de l'âge de départ obligatoire à la retraite.

Suite donnée aux recommandations portant sur l'emploi après l'âge de la retraite

49. La Commission note que dans sa décision définitive concernant l'un des cas susmentionnés, le Directeur général a dit que «[q]uant à la recommandation de la [Commission] visant à publier une directive concernant la politique du Bureau en matière de prolongations d'engagement au-delà de l'âge de la retraite, [il] en examinera l'opportunité en temps voulu.» Néanmoins, la Commission observe que le Directeur général n'a pas examiné cette question dans sa décision définitive

concernant un deuxième rapport dans lequel elle avait formulé des recommandations similaires.

50. Toutefois, la Commission constate que, peu de temps après, le Directeur général «*a pris note favorablement de la recommandation générale de la Commission, estimant que les futurs avis de vacance devraient indiquer clairement que la candidature des fonctionnaires en exercice appelés à prendre leur retraite avant la fin de 2017 ne pourra pas être examinée*». La Commission constate aussi qu'il «*a dûment pris note de ses recommandations générales sur la nécessité d'améliorer la clarté juridique concernant l'emploi et l'admissibilité à concourir des fonctionnaires ayant atteint l'âge légal de la retraite – toutes les mesures nécessaires sont prises à cet égard, notamment la publication d'une nouvelle circulaire – et concernant aussi la planification anticipée des effectifs*».
51. La Commission note en outre que, depuis octobre 2017 (quatrième cycle du RAPS de 2017), les avis de vacance de poste précisent dans leur introduction générale que «*[l]es candidatures de fonctionnaires qui ont atteint ou atteindront leur âge de retraite tel que défini dans l'article 11.3 du Statut du personnel au plus tard le 31 décembre 2017 ou qui ont déjà quitté le BIT suite à leur retraite ou leur retraite anticipée ne seront pas prises en considération*».

Prestations financières

Droit au statut de fonctionnaire en mission

52. La Commission a été saisie d'un cas qui concernait le champ d'application du droit au **statut de fonctionnaire en mission** découlant de la circulaire n° 6/479 du 15 avril 1992, intitulée *Mobilité des fonctionnaires entre le siège et le terrain* et portant sur l'indemnisation des fonctionnaires transférés du siège à un nouveau lieu d'affectation pour les désagréments personnels et familiaux subis. La Commission a noté que les «*experts de la coopération technique*» ne peuvent pas jouir de ce droit, conformément au paragraphe 1 de ladite circulaire. Toutefois, elle a constaté que l'auteur de la réclamation avait été affecté à un projet de coopération technique dans un lieu d'affectation sur le terrain (initialement pour une durée d'un an) alors qu'il était titulaire d'un contrat sans limitation de durée (financé par le budget ordinaire). Compte tenu de la finalité du droit au statut de fonctionnaire en mission, et dans la mesure où la circulaire n° 6/479 ne subordonne pas le bénéfice de ce droit à une durée particulière d'affectation sur le terrain, la Commission a conclu que l'intéressé aurait dû se voir accorder le statut de fonctionnaire en mission.
53. Plus généralement, la Commission a recommandé que les fonctionnaires titulaires d'un contrat de coopération technique et les fonctionnaires titulaires d'un contrat sans limitation de durée bénéficient des mêmes avantages et prestations, dans la mesure où ces avantages et prestations sont liés à des réaffectations ou à des missions temporaires.
54. Dans sa décision définitive, le Directeur général a rejeté la recommandation de la Commission au motif que «*[...] la pratique du Bureau en la matière, qui est désormais codifiée dans la directive du Bureau n° 413 (version 1) du 23 janvier 2015 intitulée Politique de mobilité au sein de l'OIT, a toujours été subordonnée à une période de service minimale dans le nouveau lieu d'affectation et, par conséquent, les missions de coopération technique limitées dans le temps [...] ne donnent pas droit au statut de fonctionnaire en mission.*» Toutefois, la Commission note que si la directive du Bureau n° 413 a précisé les conditions d'octroi du droit

au statut de fonctionnaire en mission ⁵, elle n'est entrée en vigueur qu'en janvier 2015 et n'était donc pas applicable à l'époque des faits. Elle fait observer en outre que dans sa décision définitive, le Directeur général laisse entendre que, *de facto*, le droit au statut de fonctionnaire en mission ne s'applique à aucune des missions de coopération technique, ce qui, en réalité, n'est pas systématiquement le cas.

Païement des frais de voyage à l'occasion du congé dans les foyers

55. Dans un cas, la Commission a estimé que la méthode utilisée pour déterminer la **somme forfaitaire** payable aux fonctionnaires au titre du **congé dans les foyers** (basée sur le prix du billet d'avion aller et retour en classe économique à plein tarif fixé par l'Association du transport aérien international, méthode qui s'applique depuis 2012) pourrait entraîner **une inégalité de traitement** entre fonctionnaires concernés, selon les dates et le lieu du voyage en question. Dans le cas d'espèce, la Commission a estimé que la somme forfaitaire non seulement était peu intéressante, mais *a fortiori* ne permettait pas à l'intéressé de payer les billets en classe économique à plein tarif. La Commission a donc formulé une recommandation générale tendant à ce que le Directeur général tienne compte de la particularité de certaines destinations de congé dans les foyers, afin d'assurer l'égalité de traitement entre les membres du personnel. Dans sa décision définitive, le Directeur général a accepté de revoir les critères applicables pour déterminer la somme forfaitaire versée au titre du congé dans les foyers, l'objectif étant de déceler et de corriger toute lacune du système en vigueur.

Frais de déménagement à la cessation de service

56. La Commission a examiné un premier cas concernant le **déménagement du mobilier et des effets personnels lors de la cessation de service** (article 9.7 du Statut du personnel). Bien que la demande ait été rejetée, la Commission a constaté que, dans ses observations écrites sur la réclamation, le Bureau a introduit des inexactitudes dans les antécédents professionnels de l'intéressé. Elle a également relevé un certain nombre de divergences et d'incohérences dans le libellé des dispositions juridiques relatives aux demandes de remboursement des frais de déménagement.
57. A la lumière de ses observations, la Commission a recommandé, d'une part, que le Directeur général invite instamment HRD à faire preuve d'une plus grande rigueur lorsque le département fait référence aux antécédents professionnels d'un fonctionnaire dans ses communications officielles, et en particulier à consulter soigneusement les dossiers du personnel et à ne pas y introduire de faits inexacts. D'autre part, à titre de recommandation générale, la Commission a recommandé au Directeur général de prendre les mesures suivantes: i) modifier le paragraphe 34 de l'annexe III du Statut du personnel afin de faire dûment référence au délai de deux ans applicable à la présentation des demandes de remboursement des frais de voyage ou de déménagement lors de la cessation de service; ii) envisager de reformuler comme suit la fin du paragraphe 2 b) dans l'annexe III du Statut du personnel: «*Le Directeur général peut proroger ce délai, pour autant qu'il consulte au préalable le Comité de négociation paritaire.*»; iii) veiller à ce que tous les fonctionnaires ou anciens fonctionnaires ayant demandé la prorogation du délai de présentation des demandes de remboursement des frais de voyage ou de déménagement au moment de la cessation de service soient traités de manière

⁵ Voir paragraphes 1 e) et 2 de l'annexe.

uniforme par le Bureau, afin de garantir le plein respect du principe de l'égalité de traitement; iv) assurer le plein respect du paragraphe 2 b) de l'annexe III du Statut du personnel, notamment pour ce qui est de l'obligation de consulter préalablement le Comité de négociation paritaire. La Commission a instamment prié le Bureau d'adopter des mesures afin que le Comité de négociation paritaire puisse examiner en temps voulu et en connaissance de cause toutes les demandes de prolongation du délai de présentation des demandes de remboursement des frais de voyage ou de déménagement lors de la cessation de service.

58. La Commission a examiné un deuxième cas concernant le déménagement du mobilier et des effets personnels lors de la cessation de service, dans lequel le demandeur avait perdu tous son mobilier et ses effets personnels après les avoir confiés à une entreprise de déménagement. La question soulevée en l'espèce était de savoir dans quelle mesure la **responsabilité du Bureau** était engagée en ce qui concerne le **choix de l'entreprise de déménagement** et les **risques** liés au déménagement, ainsi que la couverture d'assurance en cas de perte ou de dommage. La Commission a conclu que le demandeur n'était pas en tort et que la responsabilité incombait au Bureau. Ce cas spécifique n'a pas donné lieu à une recommandation générale, mais il a révélé un manque de diligence de la part du Bureau, en particulier un défaut de communication entre services internes, qui a entraîné un préjudice matériel pour le demandeur. La Commission a recommandé que l'intéressé soit remboursé de la valeur assurée de ses biens et se voie accorder des dommages-intérêts pour préjudice moral. Le Directeur général a suivi la recommandation de la Commission dans sa décision définitive.

Avances sur traitement

59. La Commission a examiné un cas portant sur la mise en œuvre de la procédure du Bureau, IGDS n° 236 (version 1) intitulée *Avances sur traitement pour les fonctionnaires en service sur le terrain qui sont recrutés sur place*. Les demandeurs ont contesté précisément la **définition** et le **calcul du «salaire net»** qui sert de base pour déterminer le montant auquel un fonctionnaire aurait droit s'il demandait une avance sur traitement. La Commission a présenté au Directeur général les **recommandations générales** suivantes: i) revoir et/ou clarifier la définition de «salaire net» mentionné au paragraphe 5 a) de ladite procédure, qui est utilisée pour déterminer le montant de l'avance sur traitement d'urgence; ii) veiller à ce que cette définition soit appliquée de manière uniforme et sans discrimination à tous les fonctionnaires concernés. Dans sa décision, tout en rejetant la réclamation comme irrecevable, le Directeur général a estimé que la méthode utilisée pour calculer les avances sur traitement d'urgence était correcte et conforme à la section 5.1 du [Finance Manual](#) du BIT (disponible en anglais uniquement), publié en mars 2017.

Enquêtes locales sur les traitements

60. La Commission a été saisie d'un cas dans lequel plusieurs demandeurs contestaient **l'application de la nouvelle échelle des traitements** dans l'un des lieux d'affectation du Bureau, et notamment les règles de procédure énoncées à l'ancien article 3.1 e) [actuellement article 3.1 d)] du Statut du personnel. La Commission a estimé, d'une part, que l'enquête générale sur les conditions d'emploi n'avait pas été menée correctement et, en particulier, que les données avaient été mal utilisées et analysées. D'autre part, elle a constaté que l'adoption de la nouvelle échelle des traitements était entachée d'un vice de procédure, étant donné que le Comité de

négociation paritaire n'avait pas été consulté. La Commission n'a pas recommandé d'annuler la décision contestée, ni de déclarer l'adoption de l'échelle des traitements nulle et non avenue en raison du temps écoulé. Elle a en revanche recommandé d'accorder des indemnités pour préjudice matériel et moral aux demandeurs et à tout autre membre personnel placé dans une situation identique. Dans sa décision définitive, le Directeur général a accepté la recommandation de la Commission visant à octroyer des dommages-intérêts pour préjudice moral et matériel dans les mêmes conditions que celles fixées par le Tribunal dans son jugement n° 3883.

Suite donnée aux recommandations portant sur les prestations financières

61. **Droit au statut de fonctionnaire en mission:** la Commission se félicite de la codification du droit au statut de fonctionnaire en mission dans la directive du Bureau n° 413 (version 1) du 23 janvier 2015 intitulée *Politique de mobilité au sein de l'OIT*. Elle note en outre que, conformément au paragraphe 1 e), lu conjointement avec le paragraphe 2 de l'annexe de ladite directive, le droit au statut de fonctionnaire en mission est désormais expressément subordonné à une période de service minimale dans le nouveau lieu d'affectation.
62. **Somme forfaitaire versée au titre du congé dans les foyers:** malgré la volonté du Directeur général, la Commission constate que la procédure du Bureau intitulée *Politiques et procédures relatives aux voyages*, IGDS n° 437 (version 3) a été mise à jour le 16 mai 2018, mais que le libellé des dispositions pertinentes⁶ n'a pas été modifié et qu'il y est toujours fait mention de la note d'information intitulée *Option de la somme forfaitaire pour les voyages statutaires*, IGDS n° 267 (version 1) du 17 janvier 2012.
63. **Frais de déménagement lors de la cessation de service:** la Commission n'a connaissance d'aucune mesure prise par le Bureau pour donner suite à ses recommandations au sujet de la reformulation de l'annexe III du Statut du personnel, afin d'y faire dûment référence au délai applicable de deux ans pour la présentation des demandes de remboursement des frais de voyage ou de déménagement lors de la cessation de service.
64. **Avances sur traitement et définition de «salaire net»:** tout en se félicitant de la publication en mars 2017 du *Finance Manual* du BIT, la Commission fait observer que si les sections 5.1.2 et 5.1.3 dudit manuel définissent le *revenu net* (selon la catégorie de personnel), la section 5.1.4 dispose que, «*une fois la rémunération nette établie, le système de paie déduit également du traitement les retenues obligatoires [...] et les contributions volontaires [...]*». Si la Commission comprend que la «rémunération nette» (ou «revenu net») diffère du montant net payable aux fonctionnaires (obtenu par déduction des retenues obligatoires et des contributions volontaires), elle n'est pas convaincue que les précisions apportées aident à définir en quoi consiste le «salaire net».
65. **Enquêtes locales sur les traitements:** à ce jour, la Commission ignore s'il existe une proposition visant à modifier l'article 3.1 e) [actuellement article 3.1 d)] du Statut du personnel, afin de l'aligner sur la pratique du Bureau. En effet, le libellé de cet article reste inchangé. La Commission ayant déjà attiré l'attention sur cette question problématique dans ses deux rapports d'activité précédents, elle regrette

⁶ Voir paragraphe 20.2.4 l) iii) de la procédure du Bureau n° 437 (version 3).

d'avoir à formuler une nouvelle fois cette observation ⁷. Nonobstant, la Commission souligne que son opinion est corroborée par le **jugement n° 3883** du Tribunal administratif de l'OIT – considérants 20 et 21 – étant donné que l'absence de consultation préalable du Comité de négociation paritaire constitue un vice de procédure et une violation du devoir du Bureau de respecter le principe *tu patere legem quam ipse fecisti*.

66. Ensuite de sa décision définitive concernant le cas relatif à l'enquête sur les traitements, le Directeur général a finalement estimé, à la lumière du jugement n° 3985, au considérant 8 (concernant le recours en interprétation du jugement n° 3883 formé par l'OIT), qu'il n'y avait pas lieu de verser des dommages-intérêts pour préjudice matériel.

Harcèlement

67. La Commission a examiné et rejeté sommairement deux cas de harcèlement au cours de la période considérée, dans la mesure où ils étaient clairement irrecevables. Ces réclamations avaient été présentées après l'entrée en vigueur de l'*Accord collectif sur la politique de lutte contre le harcèlement et la procédure d'enquête en la matière* du 1^{er} janvier 2015, en vertu duquel la Commission n'a plus compétence pour examiner les cas de harcèlement quant au fond. Conformément au paragraphe 17 de l'article 13.4 du Statut du personnel, la Commission peut examiner les réclamations concernant un harcèlement uniquement dans les cas où le directeur de HRD décide qu'il n'y a pas lieu d'ouvrir une enquête.

Questions juridiques et questions de procédure

Clarté du droit applicable et communications du Bureau exemptes d'erreurs

68. Comme indiqué précédemment, la Commission s'est efforcée, dans ses rapports, d'aborder les **questions formelles** relatives au droit applicable au sein du Bureau et, en particulier, la nécessité de mettre à jour les textes applicables en vue d'éviter tout vide juridique, de supprimer les dispositions obsolètes et d'établir sur un sujet donné un ensemble de règles et procédures ou de clarifier celles qui existent. La Commission a également attiré l'attention du Directeur général sur les erreurs commises par le Bureau et sur le fait que celui-ci a besoin d'orientations, en rappelant qu'il importe que les **communications** émanant de HRD **soient claires** afin d'éviter les malentendus et de prévenir les recours.
69. Au cours de la période considérée, la Commission s'est également penchée sur les deux questions de procédure suivantes.

Domaine de compétence de la Commission

70. La Commission a examiné deux affaires qui lui ont permis de réfléchir sur son **domaine de compétence**. Elle a ainsi réaffirmé que dans certaines situations, elle peut examiner une réclamation quant au fond, même si elle ne satisfait pas aux exigences formelles de recevabilité.

⁷ Voir paragraphe 14 du rapport d'activité de 2013 et paragraphe 52 du rapport d'activité de janvier 2014 à juin 2016.

-
71. La Commission s'est fondée sur la jurisprudence du Tribunal selon laquelle *«le droit d'exercer un recours interne constitue une garantie reconnue aux fonctionnaires des organisations internationales, qui s'ajoute à celle offerte par le droit à un recours juridictionnel»*. Le Tribunal explique en outre que *«[c]ette vérité vaut d'autant plus que les organes de recours interne ont normalement la possibilité d'accueillir un recours pour des motifs d'équité ou d'opportunité, alors que le Tribunal est, pour sa part, tenu de se prononcer essentiellement en droit.»* Le Tribunal ajoute qu'un organe de recours interne *«est ainsi appelé à jouer un rôle fondamental dans la résolution des litiges, eu égard tant aux garanties d'objectivité résultant de sa composition qu'à sa connaissance intime du fonctionnement de l'organisation et aux larges pouvoirs d'investigation qui lui sont attribués. Il lui revient notamment de collecter, au travers des auditions et des mesures d'instruction auxquelles il est amené à procéder, les preuves et témoignages nécessaires à l'établissement des faits ainsi que les informations propres à permettre de porter une appréciation éclairée sur ces derniers»*⁸.
72. On trouvera dans le jugement n° 3298 du Tribunal l'historique des deux affaires dont il est question ici. Pour résumer, les deux demandeurs ont été mutés à titre temporaire, avec d'autres collègues, d'un lieu d'affectation à un autre, sans toutefois bénéficier des avantages financiers accordés à leurs collègues (qui ont obtenu le statut de fonctionnaire recruté sur le plan non local, alors que les demandeurs ont été considérés comme recrutés sur le plan local). Bien qu'ayant déclaré que les deux recours avaient été formés hors délai et étaient donc irrecevables, la Commission a néanmoins décidé de les examiner quant au fond car il est apparu que les deux intéressés avaient été traités de manière inéquitable. De plus, le Bureau n'a fourni aucune raison valable pour justifier un tel traitement. La Commission a conclu que le Bureau avait violé le principe de l'égalité de traitement et a recommandé au Directeur général d'accorder aux demandeurs les mêmes conditions et avantages que ceux dont bénéficiaient leurs collègues.
73. Ces affaires montrent clairement que le **domaine de compétence de la Commission** lui permet de recommander au Directeur général de prendre des décisions justes et équitables, quelles que soient les exigences formelles en matière de procédure ou de recevabilité. La Commission salue le fait que, lorsqu'il a rendu sa décision définitive, le Directeur général a fait siennes les considérations de la Commission concernant la justice et l'équité et a accepté d'accorder aux requérants une somme forfaitaire (couvrant à la fois le préjudice moral et le préjudice matériel) à titre de règlement intégral et définitif du litige.

Qualité et intérêt pour agir des représentants du Syndicat du personnel

74. La Commission a examiné dans plusieurs affaires la **question de la qualité et de l'intérêt pour agir des représentants du personnel**. Elle a systématiquement suivi la jurisprudence constante du Tribunal selon laquelle les membres du personnel élus au Comité du Syndicat du personnel de l'OIT ont le droit de saisir la Commission pour défendre:
- l'existence du Syndicat du personnel conformément à l'article 10.1 du Statut du personnel;

⁸ Jugement n° 3424 (considérant 11).

-
- les droits et intérêts du Syndicat dans l'exercice de ses fonctions officielles, ou les prérogatives de ses membres au sein des organes officiels (jugements n^{os} 1147, 2036, 3544, 3546 (considérant 6) et 3671);
 - les intérêts individuels de tout ou partie du personnel du BIT représenté par le Syndicat du personnel conformément à l'article 10.1 a) du Statut du personnel.
75. Compte tenu de la jurisprudence du Tribunal ⁹, la Commission considère que, par «droits et intérêts collectifs», il faut entendre *«des droits et intérêts juridiques dignes de protection qui découlent des stipulations du contrat d'engagement ou du statut des fonctionnaires et qui n'ont pas nécessairement été violés en la personne du membre du comité du personnel qui s'adresse au Tribunal. [...]»* ¹⁰ De même, la Commission juge recevable tout recours formé par des représentants du personnel élus qui allèguent le non-respect, quant au fond ou à la forme, de leurs conditions d'emploi ou du Statut du personnel ¹¹.
76. Au cours de la période considérée, la Commission a systématiquement suivi l'approche susmentionnée quand elle était saisie par des représentants du personnel du BIT.
77. La Commission note toutefois que le Directeur général a rejeté tous les recours formés par des représentants du personnel élus, sauf deux, pour défaut d'intérêt à agir, les demandeurs n'ayant pas contesté le non-respect d'un droit qui leur était conféré par le Statut du personnel.
78. La Commission note que le Directeur général s'est fondé sur des jugements récents du Tribunal (n^{os} 3642 – considérant 14, et 3885 – considérant 4), qui sont un peu plus restrictifs que la jurisprudence antérieure en matière de recevabilité des requêtes formées par des représentants du personnel. Nonobstant les regrets qu'elle peut avoir quant à la position plus récente du Tribunal, qui fragilise les droits des représentants du personnel élus, la Commission déplore la décision du Directeur général de rejeter les recours sur cette base. En effet, comme indiqué plus haut, le domaine de compétence de la Commission est beaucoup plus large que celui du Tribunal, et le fait que le Tribunal ne peut pas examiner un recours ne signifie pas nécessairement que la Commission ne le peut pas non plus.

Octroi de dommages-intérêts pour le préjudice moral lié aux retards dans l'examen des recours

79. Conformément au Statut du personnel ¹², la Commission doit adresser son rapport au Directeur général dans un délai de trois mois à compter de la date de clôture pour l'envoi d'observations écrites par les parties, sauf circonstances exceptionnelles justifiant un délai plus long. Pour les raisons exposées dans le précédent rapport d'activité, le traitement des cas a commencé à prendre du retard en 2014. En 2015, le nombre de réclamations soumises à la Commission a plus que doublé par rapport aux années précédentes (43, contre une moyenne annuelle de 20). Le nombre de dossiers en souffrance a atteint son maximum au premier trimestre de 2016 (49) et se résorbe progressivement depuis lors. Néanmoins, toutes

⁹ Jugements n^{os} 2649 (considérant 8), 2652 (considérant 10), 3115 (considérant 3), 3342 (considérant 10) et 3449 (considérant 3).

¹⁰ Jugement n^o 3449 (considérant 3) [caractères gras ajoutés].

¹¹ Jugement n^o 2919 (considérant 8). Voir également le jugement n^o 3342 (considérant 12).

¹² Annexe IV, paragraphe 17 du Statut du personnel.

les affaires dont la Commission était saisie au cours de la période considérée ont vu leur traitement retardé, et aucune n'a été examinée dans les délais prévus.

80. La Commission recommande au Directeur général d'accorder aux personnes qui l'ont saisie 2 500 francs suisses à titre de **dommages-intérêts pour le préjudice moral lié aux retards** dans le traitement de leur recours.
81. Dans **15 cas**, la Commission a recommandé d'octroyer aux intéressés des dommages-intérêts pour le préjudice moral lié aux retards dans l'examen de leur recours. Le Directeur général a systématiquement suivi cette recommandation, sauf dans un cas, qu'il ait ou non fait sienne la recommandation de la Commission concernant le fond de l'affaire. En outre, dans un cas, alors que la Commission n'avait pas recommandé l'octroi de dommages-intérêts pour le préjudice moral lié aux retards dans l'examen des recours internes, le Directeur général a décidé d'accorder à l'auteur de la réclamation 2 500 francs suisses à ce titre.

Suivi du comportement professionnel

82. Dans ses deux rapports d'activité précédents, la Commission a abordé la question du suivi du comportement professionnel, afin de protéger le personnel des conséquences éventuelles d'un suivi irrégulier ou tardif ou d'une absence de suivi. La Commission a également rappelé au Bureau qu'il lui incombait de fournir à son personnel une évaluation objective de son comportement professionnel.
83. Au cours de la période considérée, la Commission s'est penchée sur un problème de **suivi du comportement professionnel du point de vue procédural**, dans un cas où le contrat de l'auteur de la réclamation n'avait pas été renouvelé à l'issue de la période probatoire **pour cause de services insatisfaisants**. Dans ce cas particulier, la Commission a entendu le secrétaire du Comité des rapports, qui a affirmé qu'un guide officiel sur le rôle et le fonctionnement du Comité des rapports était en cours de rédaction et devait être publié prochainement.
84. La Commission s'est accordée à dire qu'il serait dans l'intérêt des fonctionnaires du BIT de disposer du règlement intérieur officiel du Comité des rapports (qui n'est généralement pas publié). Les préoccupations de la Commission concernaient non seulement la composition du Comité des rapports, mais aussi la nature et la portée de ses travaux.
85. La Commission a donc recommandé au Directeur général de veiller à ce que le Comité des rapports se dote d'un règlement intérieur clair et concis et le publie, et à ce que HRD publie un **guide clair sur le rôle et le fonctionnement du Comité des rapports** afin d'améliorer la transparence du cadre général de suivi du comportement professionnel.
86. Dans sa décision définitive, le Directeur général a déclaré qu'il avait *«dûment pris note de la recommandation de la Commission visant à améliorer la transparence du cadre général de suivi du comportement professionnel, et qu'il saluait le fait que des informations sur le rôle et le fonctionnement du Comité des rapports seraient publiées prochainement»*.

Suite donnée aux recommandations sur le suivi du comportement professionnel

87. En ce qui concerne la recommandation générale tendant à ce que les noms des fonctionnaires nommés au sein du Comité des rapports soient systématiquement communiqués aux fonctionnaires notés (voir le dernier rapport d'activité de la

Commission, paragraphe 12), la Commission ne connaît toujours pas la position du Directeur général, ni les mesures prises à cet égard ensuite de sa décision de traiter cette recommandation séparément.

88. La Commission note que les noms des membres du Comité des rapports sont disponibles sur l'Intranet (mise à jour juin 2017) ¹³.
89. Toutefois, rien n'indique que la composition du Comité des rapports (au moins quatre membres) est systématiquement communiquée au fonctionnaire concerné par la recommandation du Comité des rapports. En outre, la Commission n'a pas connaissance de l'existence d'un ensemble complet de règles écrites adopté par le Comité des rapports, ni d'un guide officiel sur son rôle et son fonctionnement.

Réaffectation

Gestion des dossiers personnels et respect des règles applicables

90. La Commission a examiné un **recours en reclassement après mutation dans une nouvelle unité**. Bien que l'intéressé ait changé d'emploi, il n'a pas reçu de nouvelle description de poste et son dossier personnel n'a pas été correctement mis à jour sur la base des données pertinentes relatives à ce changement. La Commission a en outre conclu que les informations consignées dans le dossier du demandeur étaient incomplètes et contenaient des erreurs, ce qui avait pu nuire à son évolution de carrière. En conséquence, la Commission a recommandé au Directeur général de veiller à ce que **des règles et procédures claires soient établies** au sein du Bureau en ce qui concerne la liste et l'ordre des mesures administratives à prendre en cas de réaffectation. Elle a ainsi recommandé que les fonctionnaires soient officiellement informés de toute mutation ou de tout changement de fonctions et reçoivent la description de poste correspondante. La Commission a également recommandé que les notifications susmentionnées soient dûment enregistrées et que les organigrammes des départements soient dûment tenus à jour.
91. Bien qu'elle ait recommandé de rejeter un recours relatif à une réaffectation, la Commission a néanmoins formulé une **recommandation générale** tendant à ce que le Bureau ne conclue pas d'accords *ad personam* non conformes aux règles applicables et aux dispositions statutaires.

Egalité de traitement

92. La Commission a examiné les recours de deux fonctionnaires, réaffectés à titre temporaire, avec d'autres collègues, d'un même lieu d'affectation vers d'autres lieux d'affectation, mais sans les avantages accordés aux collègues en question (voir l'historique de l'affaire dans le jugement n° 3298 du Tribunal). Bien que chaque recours ait été considéré irrecevable, la Commission a conclu que les deux fonctionnaires avaient été **traités de manière inéquitable**, ce que le Bureau n'a pas pu valablement justifier. Comme vu précédemment (paragraphe 70-73 du présent rapport), la Commission a recommandé au Directeur général d'examiner les deux affaires quant au fond dans un souci d'équité et de justice, et d'accorder aux deux intéressés des conditions et avantages équivalents à ceux accordés à leurs collègues. Tout en reconnaissant l'irrecevabilité des recours, le Directeur général a néanmoins accepté les recommandations de la Commission d'accorder aux auteurs des

¹³ Voir https://www.ilo.org/dyn/hrd/intranet.view_page?p_lang=fr&p_id=365.

réclamations une somme forfaitaire exceptionnelle à titre de règlement intégral et définitif du litige.

Recrutement et sélection

93. Au cours de la période considérée, la Commission a examiné un certain nombre de recours concernant **le recrutement et la sélection** et a publié un rapport final portant sur **neuf cas**. Les trois principales questions soulevées dans ces recours, détaillées ci-dessous, étaient les suivantes: i) transparence, égalité de traitement et bonne foi; ii) information des candidats non retenus; et iii) diversité géographique.
94. A titre préliminaire, la Commission fait observer que lorsqu'elle a estimé que la réclamation était fondée et recommandé l'annulation du résultat de la procédure de sélection contestée et de la décision de nomination, le Directeur général a suivi l'opinion unanime de ses membres. Il en a fait tout autant pour les réclamations rejetées par la Commission comme étant dénuées de fondement.

Transparence, égalité de traitement et bonne foi

95. Une première affaire, présentée par le Syndicat du personnel, concernait un processus de sélection entachée d'une irrégularité due à une **erreur dans l'avis de vacance** qui a fait croire à tort aux candidats que le poste serait pourvu par voie de concours, alors qu'en fait il avait été décidé de le pourvoir par sélection directe. La Commission a noté que, alors que HRD avait reconnu l'erreur et informé les candidats que l'avis de vacance était retiré et le processus de recrutement annulé, le département avait tout de même décidé de procéder à une nomination. La Commission a conclu qu'en laissant HRD procéder à une nomination à l'issue d'un processus de recrutement manifestement entaché d'irrégularités, le Bureau avait agi illégalement et manqué aux règles de de bonne foi et de transparence. La Commission a recommandé que la nomination contestée soit annulée et qu'à l'avenir, HRD s'abstienne de recourir à de telles méthodes.
96. Dans sa décision définitive, et conformément au jugement n° 3449 du Tribunal, le Directeur général a souligné que chaque avis de vacance serait dorénavant vérifié pour s'assurer qu'il ne comporte aucune ambiguïté quant à la méthode choisie pour pourvoir le poste. La Commission regrette toutefois que le Directeur général, après avoir reconnu que la procédure de sélection contestée était entachée d'irrégularités et que son déroulement avait manqué de rigueur et clarté ¹⁴, n'ait pas estimé qu'il y avait eu violation du principe de bonne foi et n'ait pas non plus accepté d'annuler la nomination contestée.
97. Dans deux autres affaires, la Commission s'est interrogée sur la nécessité d'assurer la transparence au stade de **l'évaluation des candidats**. Dans les deux cas, la Commission a relevé que la procédure de sélection contestée était entachée d'irrégularités (manque de transparence, inégalité de traitement entre les candidats et refus d'accorder une chance équitable de postuler). Dans les deux cas, le Directeur général a suivi la recommandation unanime de la Commission tendant à ce que le résultat des procédures de sélection contestées et les décisions de nomination soient annulés. Dans ses décisions définitives, le Directeur général a assuré aux demandeurs que le Bureau attachait la plus grande importance à la

¹⁴ Le Directeur général a reconnu que «*l'avis de vacance relatif à une nomination directe du Directeur général conformément à l'article 4.2 e) du Statut du personnel aurait dû explicitement exclure l'application de l'Annexe I du Statut du personnel de la procédure de recrutement.*»

transparence, à l'impartialité et à l'égalité de traitement entre les candidats, et leur a donc promis que tout serait mis en œuvre pour éviter de tels manquements à l'avenir.

98. Dans une quatrième affaire, la Commission a jugé nécessaire de souligner les **nombreuses erreurs et incohérences** constatées dans le dossier du concours, et notamment dans le calcul des notes et la pondération des critères d'évaluation. La Commission a été frappée par le nombre d'erreurs constatées, qui ont donné l'impression que la procédure n'était pas transparente et avait été menée de manière tendancieuse. La Commission a donc recommandé au Directeur général de prendre les mesures appropriées pour **éviter les erreurs de calcul** ou les divergences entre les évaluations techniques.
99. Une autre question liée à la transparence concernait **l'admissibilité à concourir des fonctionnaires retraités et de ceux qui approchent de l'âge de la retraite**. Comme indiqué précédemment, la Commission a estimé qu'il était justifié d'insérer des conditions d'admissibilité dans les avis de vacance pour les fonctionnaires retraités ou ceux qui doivent partir à la retraite.

Information des candidats non retenus

100. Deux affaires examinées par la Commission ont fait apparaître la **nécessité de fournir des informations claires et objectives aux candidats non retenus**. Dans une première affaire, la Commission a recommandé au Directeur général de veiller à ce qu'une information appropriée, orale ou écrite, soit fournie aux candidats en question.
101. De même, dans une seconde affaire, la Commission a regretté que le Bureau (Unité de recrutement et HRD) n'ait pas clairement indiqué les raisons pour lesquelles la candidature du demandeur n'avait pas été retenue lors de la deuxième étape du processus de recrutement (*Détermination des possibilités de pourvoir le poste par mutation au même grade ou par application de la règle de la mobilité géographique*). La Commission a regretté aussi que le Bureau ne lui ait pas donné l'assurance que la procédure applicable avait été dûment suivie. Elle a donc recommandé au Directeur général de donner instruction à l'Unité de recrutement de **prendre dûment en compte les demandes d'information** des candidats non retenus en s'assurant de leur compréhension, afin de favoriser la transparence des procédures de sélection et d'éviter ainsi tout recours analogue à l'avenir.

Diversité géographique

102. La Commission a examiné un recours formé par le Syndicat du personnel, à l'occasion duquel elle a formulé plusieurs recommandations générales concernant la façon de pourvoir les postes vacants ouverts aux candidats internes et externes, afin d'assurer la **diversité géographique** tout en respectant la nécessité primordiale de disposer d'un personnel ayant le niveau le plus élevé de compétence, comme indiqué à l'article 4.2 a) du Statut du personnel.
103. La Commission a recommandé au Directeur général i) de fournir au chef responsable les dossiers des meilleurs candidats de tous les Etats Membres; ii) d'attirer l'attention du chef responsable sur le fait que, lorsqu'il/elle établit une liste restreinte, il/elle doit d'abord examiner les candidatures émanant de pays non représentés ou sous-représentés et, le cas échéant, expliquer pourquoi l'inclusion de candidats d'autres pays est justifiée au regard de la nécessité primordiale de

disposer d'un personnel ayant le niveau le plus élevé de compétence et du droit de chaque candidat externe de voir sa candidature dûment examinée à ce stade du processus; iii) d'indiquer clairement dans les avis de vacance que, conformément à l'article 4.2 a) i) du Statut du personnel, la nécessité de disposer d'un personnel ayant le niveau le plus élevé de compétence, de rendement et d'intégrité est la considération primordiale pour pourvoir un emploi quelconque au Bureau, tout en reconnaissant la nécessité de constituer un personnel choisi sur une base géographique étendue; et iv) de fournir au chef responsable la liste des candidats satisfaisant aux exigences minimales qui sont des fonctionnaires du BIT en activité ou qui l'ont été au titre d'un contrat de courte durée.

104. Malheureusement, le Directeur général a rejeté le recours comme étant irrecevable au motif qu'il avait été présenté par le Syndicat du personnel. Le Directeur général a néanmoins fait connaître son point de vue sur la question de la diversité géographique et a invité le Syndicat du personnel à discuter de cette question au sein du Comité de négociation paritaire en vue de convenir de mesures permettant la plus grande diversité nationale et culturelle possible parmi le personnel, conformément à l'article 2 de *l'Accord collectif sur les processus de recrutement et de gestion des effectifs* conclu en mars 2014.

Cessation de service

105. Au cours de la période considérée, la Commission a examiné deux affaires de **cessation de service**. Dans l'une d'elles, la Commission a conclu que le non-renouvellement (en raison de services insatisfaisants) du contrat de l'auteur de la réclamation à l'issue de la période probatoire était légal (la procédure normale avait été correctement suivie et le Comité des rapports avait dûment expliqué, dans sa recommandation finale, les motifs pour lesquels la période probatoire de l'intéressé ne devait pas être prolongée).
106. La deuxième affaire portait sur une rupture de contrat par accord mutuel concernant un fonctionnaire employé par l'AISS. La Commission ayant estimé que l'AISS n'avait pas correctement suivi les règles applicables en la matière, elle a formulé une **recommandation générale tendant à ce que des orientations soient fournies à la direction de l'AISS**, le cas échéant, pour lui permettre **d'améliorer ses procédures internes et leur suivi**, notamment lorsqu'un échange avec HRD est nécessaire (conformément à l'accord conclu en 1992 entre l'OIT et l'AISS, qui dispose en son paragraphe 4 que «[l]e Secrétaire général de l'AISS est responsable de la gestion quotidienne du personnel de l'AISS [...]»). La Commission a en outre recommandé à la direction de l'AISS de clarifier de manière générale les modalités de gestion de son personnel et de normaliser les procédures, et de porter ces modalités et procédures à l'attention du personnel.

III. Recommandations générales de la Commission

107. Dans ses rapports au Directeur général, outre les **recommandations spécifiques** qu'elle formule **en lien avec les cas examinés**, la Commission fait souvent des **recommandations de nature générale**. On trouvera ci-après un résumé des recommandations générales émises par la Commission pendant la période considérée, regroupées par thème.

Résumé des recommandations d'ordre général

Avancement et promotion

- ◆ Veiller à ce que **le personnel de l'AISS** bénéficie de l'application de la circulaire n° 6/639 (Rev.2) *Procédure de classification des emplois*.
- ◆ Revoir **le mandat du GEI** afin de s'assurer que le collège compte au moins un membre ayant des connaissances techniques ou une expérience professionnelle dans le même domaine que celui dont relève le poste faisant l'objet de la classification.
- ◆ Annuler sans préavis **la circulaire n° 6/625 Promotions personnelles**.
- ◆ **Clarifier et préciser les procédures applicables aux fonctionnaires de l'AISS** en matière de classification des emplois et de rédaction des descriptions de poste.

Procédures disciplinaires et enquêtes

- ◆ Veiller à ce que **les sanctions disciplinaires soient proportionnées** au degré de gravité de la faute en adoptant des sanctions intermédiaires entre réprimande/blâme et renvoi/renvoi sans préavis; respecter strictement le principe de l'égalité de traitement.
- ◆ Clarifier le rôle du **Comité pour une gestion responsable** et son interaction avec l'IAO.
- ◆ Revoir la procédure disciplinaire en vigueur au Bureau, afin de s'assurer que le personnel du BIT bénéficie d'une procédure qui protège à la fois les fonctionnaires et les intérêts du Bureau.

Qualification des contrats

- ◆ Prier instamment le Directeur général et le Comité du Syndicat du personnel de **donner la priorité aux négociations sur la politique contractuelle** en vue d'adopter une politique durable en matière de contrats au BIT.
- ◆ **Normaliser les dispositions juridiques relatives à l'attribution des contrats** pour les différentes catégories de personnel et **fournir des précisions** concernant les conditions d'emploi du personnel affecté à des projets de coopération technique, du personnel recruté sur des postes financés par du PSI ou par des fonds extrabudgétaires, des fonctionnaires de l'AISS et des fonctionnaires des bureaux de correspondance.
- ◆ Assurer **la qualification correcte des contrats**, aux fins de la titularisation et du recrutement.

Emploi après l'âge de la retraite

- ◆ Elaborer une **politique sur la prolongation des contrats après l'âge de départ obligatoire à la retraite**.
- ◆ Améliorer **la clarté juridique** au Bureau en ce qui concerne **l'emploi et la candidature des fonctionnaires ayant atteint l'âge de la retraite** (ou déjà à la retraite), notamment en insérant les conditions d'admissibilité à concourir dans les avis de vacance et en établissant une politique concernant la prolongation des contrats au-delà de l'âge de la retraite.
- ◆ Mettre en œuvre des mesures et procédures administratives afin que soit assurée la **planification anticipée des effectifs**.

Prestations financières

- ◆ Tenir compte de la particularité de certaines destinations de congé dans les foyers pour déterminer la **somme forfaitaire payable au titre du congé dans les foyers**, afin d'assurer l'égalité de traitement entre les membres du personnel.
- ◆ Revoir et clarifier la définition de «**salaires nets**» figurant au paragraphe 5 a) de la procédure du Bureau, IGDS n° 236 (version 1), qui est utilisée pour déterminer le montant **des avances sur traitement d'urgence** et veiller à ce que cette disposition soit appliquée de manière uniforme et sans discrimination.
- ◆ Modifier le **paragraphe 34 de l'annexe III du Statut du personnel** afin de faire correctement référence au délai de deux ans applicable pour la présentation des demandes de remboursement des frais de voyage ou de déménagement lors de la cessation de service.
- ◆ Exhorter le Bureau à adopter des mesures afin que le Comité de négociation paritaire **examine** en temps voulu et en connaissance de cause **les demandes de prolongation du délai de présentation des demandes de remboursement des frais de voyage ou de déménagement lors de la cessation de service**, et veiller à ce que ces demandes soient traitées de manière uniforme et dans le plein respect du principe de l'égalité de traitement.

Questions juridiques et questions de procédure

- ◆ Fournir à la **direction de l'AISS des orientations** lui permettant d'améliorer ses procédures internes et leur suivi, notamment quand une interaction avec HRD est nécessaire.
- ◆ Garantir que seules les dispositions applicables servent de fondement juridique aux décisions du Bureau et prendre en temps opportun toutes mesures nécessaires **afin d'éviter tout vide juridique**.
- ◆ Veiller à ce que les dossiers **personnels soient correctement gérés** et que les références aux antécédents professionnels des fonctionnaires qui figurent dans les communications officielles **ne contiennent pas d'erreurs**.

Suivi du comportement professionnel

- ◆ Doter le **Comité des rapports** d'un règlement clair et concis et publier un guide clair sur le **rôle et le fonctionnement de ce comité** afin d'améliorer la transparence du cadre général de suivi du comportement professionnel.

Recrutement et sélection

- ◆ Assurer la **transparence** et appliquer le principe de la **bonne foi** à toutes les procédures de **recrutement et de sélection**.
- ◆ Veiller à ce que la rédaction des **avis de vacance** soit **claire** et conforme aux dispositions de l'article 4.2 a) i) du Statut du personnel.
- ◆ Fournir **au chef responsable des orientations relatives à l'établissement d'une liste restreinte de candidats** permettant de concilier la nécessité de recruter le personnel ayant le niveau le plus élevé de compétence, de rendement et d'intégrité et la nécessité d'assurer la diversité culturelle d'un personnel choisi sur une base géographique étendue.
- ◆ Donner instruction à HRD de dûment **répondre aux demandes d'information** des candidats non retenus, de façon objective et en temps voulu.

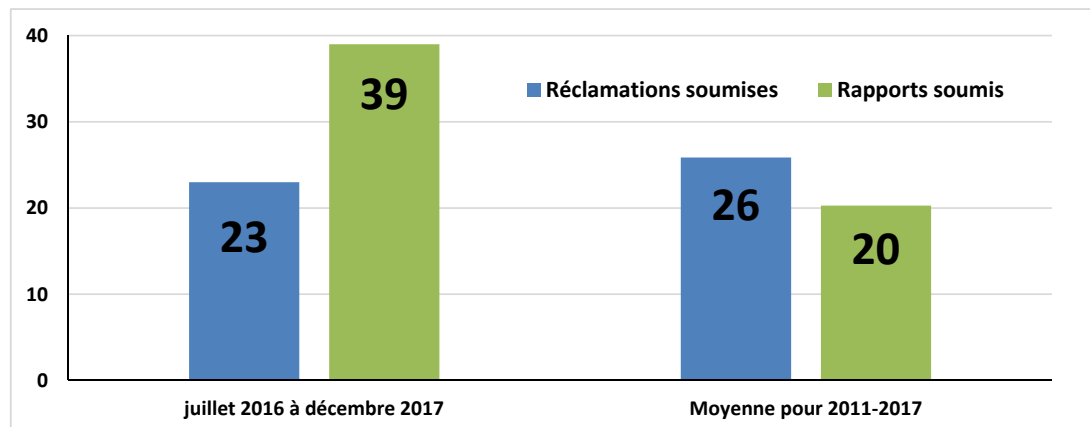
Réaffectation

- ◆ Eviter de conclure des **accords ad personam** non conformes aux règles applicables et aux dispositions statutaires.

IV. Statistiques générales sur les réclamations

108. Le graphique suivant présente l'activité générale de la Commission au cours de la période de 18 mois couverte par le rapport, ainsi qu'une comparaison avec son activité annuelle moyenne au cours de la période 2011-2017.

Figure 1. Activité générale de la Commission (moyenne pour 2011-2017 et juillet 2016 à décembre 2017)



Réclamations soumises à la Commission au cours de la période considérée

109. Au cours de la période considérée, la Commission a été saisie de 23 réclamations. Les diagrammes circulaires ci-dessous donnent un aperçu de l'objet de ces réclamations pendant cette période, ainsi que pendant la période 2011-2017, en moyenne.

Figure 2. Objet des réclamations soumises (juillet 2016 à décembre 2017)

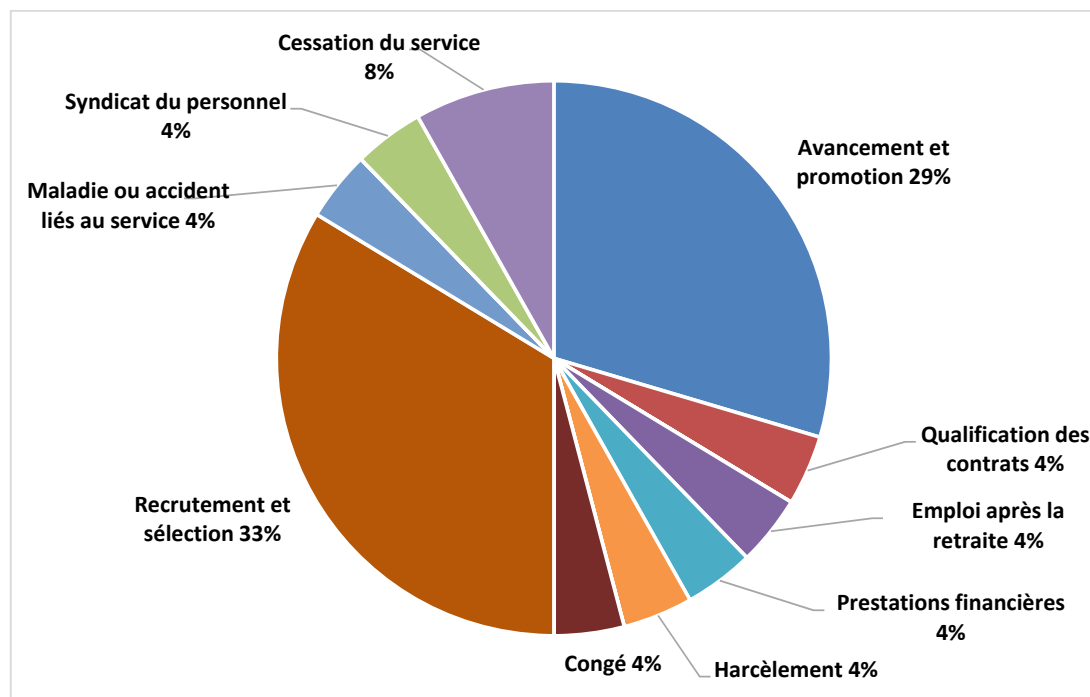
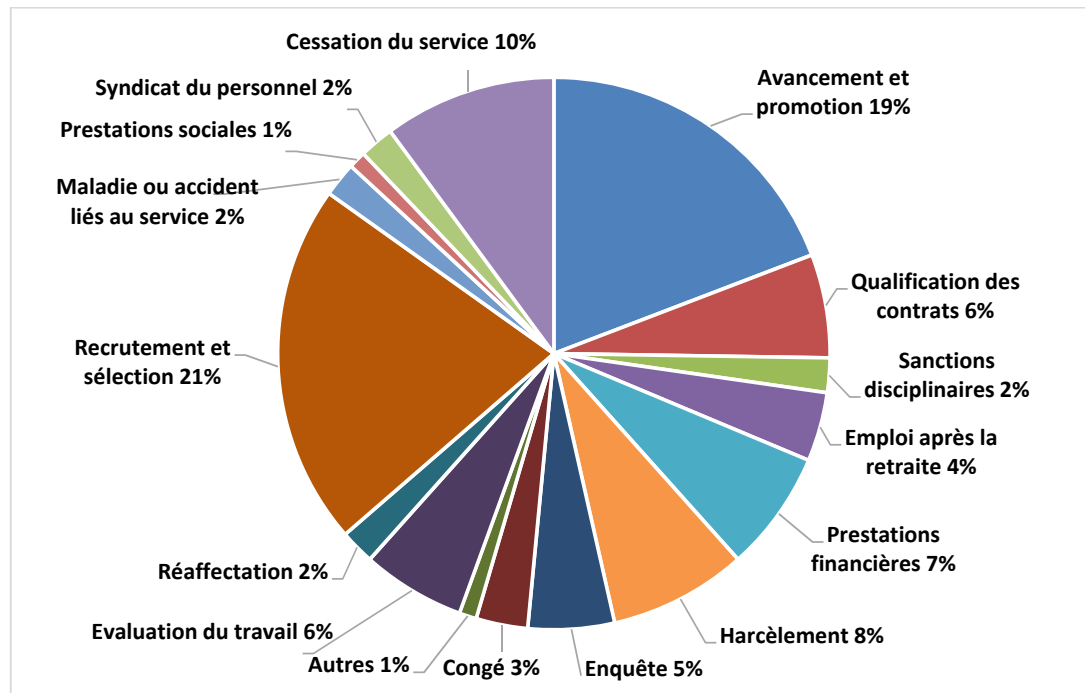


Figure 3. Objet des réclamations soumises (moyennes 2011-2017)



110. Il convient de noter que les problèmes de recrutement et de sélection, d'une part, et d'avancement et de promotion, de l'autre, ont représenté ensemble 62 pour cent des affaires soumises à la Commission pendant la période considérée, contre 40 pour cent seulement pendant la période 2011-2017. De plus, le nombre de réclamations liées au harcèlement est deux fois moins important en moyenne qu'au cours de la période 2011-2017, étant donné que la Commission n'a plus compétence pour examiner les cas de harcèlement sur le fond depuis l'entrée en vigueur de l'*Accord collectif sur la politique de lutte contre le harcèlement et la procédure d'enquête* en la matière du 1^{er} janvier 2015.

Réclamations examinées par la Commission au cours de la période considérée

Origine des réclamations examinées

111. Au cours de la période de référence, la **Commission a établi 39 rapports**. L'origine de ces réclamations peut être décomposée comme suit:

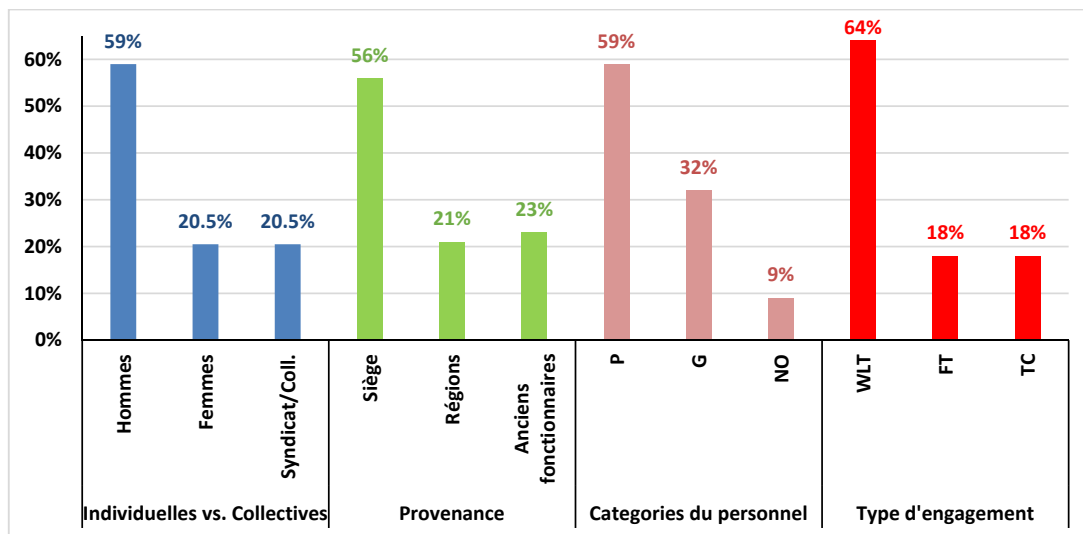
- 8 réclamations ont été soumises par des femmes (20,5 %), 23 par des hommes (59 %) et 8 par le Comité du Syndicat du personnel et/ou collectivement (20,5 %);
- 22 réclamations émanaient du personnel basé au siège (56 %), 8 du personnel basé dans les bureaux régionaux (21 %) et 9 d'anciens fonctionnaires¹⁵ (23 %).

¹⁵ Dont cinq partis à la retraite.

112. Sur les 22 réclamations individuelles soumises par des fonctionnaires en activité:

- 13 ont été soumises par des fonctionnaires de la catégorie des services organiques (catégorie P) (59 %), 7 par des fonctionnaires de la catégorie des services généraux (catégorie G) (32 %) and 2 par des fonctionnaires de la catégorie des services organiques nationaux (catégorie NO) (9 %);
- 14 ont été soumises par des fonctionnaires nommés sans limitation de durée (64 %), 4 par des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée (18 %) and 4 par des fonctionnaires affectés à des projets de coopération technique (18 %).

Figure 4. Origine des réclamations examinées (juillet 2016 à décembre 2017)



Suites données aux réclamations examinées

113. Sur les 39 rapports établis par la Commission au cours de la période considérée:

- 17 ont conclu que la réclamation devait être **rejetée** (44%);
- 15 ont conclu que la réclamation était **pleinement recevable** (38%);
- 7 ont conclu que la réclamation était **partiellement recevable** (18%).

114. Le Directeur général a pris position à l'égard des 39 rapports comme suit:

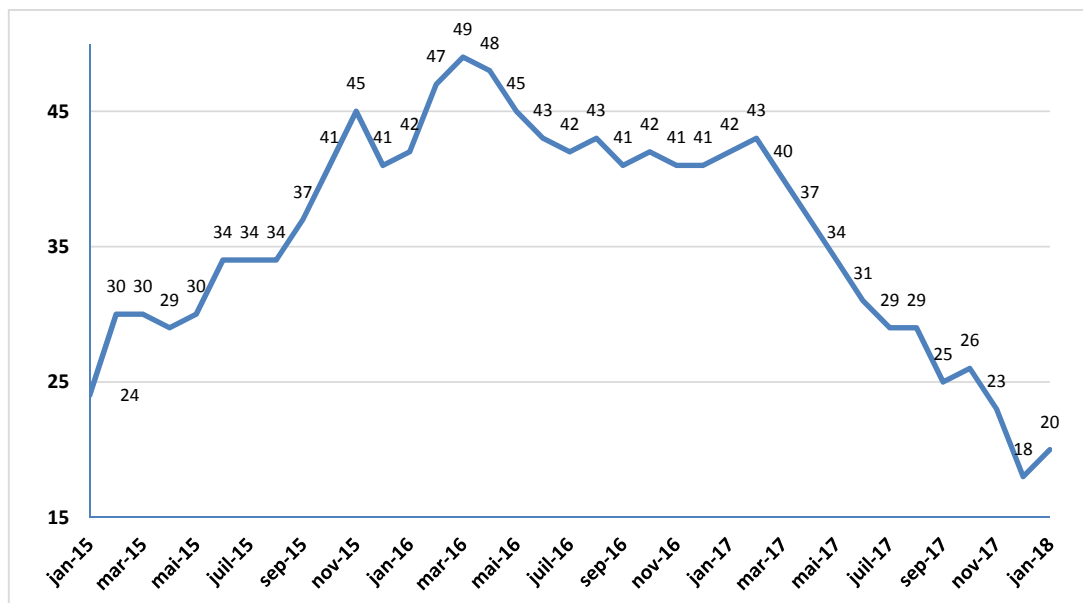
- Tous les rapports (17) concluant que la réclamation devait être **rejetée** ont été entièrement approuvés.
- Sur les 15 rapports concluant que la réclamation était **entièrement recevable**:
 - 10 ont été entièrement approuvés;
 - 5 ont été entièrement rejetés.
- Sur les 7 rapports concluant que la réclamation était **partiellement recevable**:
 - 1 a été approuvé;
 - 6 ont été entièrement rejetés.

115. Lorsque la Commission recommande le rejet de la réclamation, le Directeur général **suit** l'avis exprimé dans le rapport dans **100 pour cent des cas** (auparavant «dans près de 100 pour cent des cas»). La tendance s'est **maintenue**.
116. Lorsque la Commission conclut que la réclamation devrait être entièrement **recevable**, le Directeur général **suit** la recommandation dans **deux tiers des cas**, ce qui constitue une amélioration par rapport à la période précédente. Lorsqu'elle considère que la réclamation est **partiellement recevable**, le Directeur général ne **suit** cette recommandation que dans **16,7 pour cent** des cas (un cas sur sept).
117. Par rapport à la période d'activité précédente, le taux de succès des demandeurs a **diminué**, passant de 37 pour cent à **28 pour cent** au cours de la période considérée.

Réclamations pendantes au cours de la période considérée

118. **Au début** de la période considérée, **42 réclamations** étaient **pendantes** devant la Commission. Comme indiqué plus haut, celle-ci a été saisie de 23 réclamations et a établi 39 rapports. Quatre réclamations ont été retirées et deux n'ont finalement pas été enregistrées car elles ne satisfaisaient pas aux conditions formelles énoncées au paragraphe 2 de l'annexe IV du Statut du personnel.
119. **A la fin** de la période de référence, **20 réclamations** étaient **encore pendantes** devant la Commission, comme l'illustre le graphique ci-dessous:

Figure 5. Réclamations pendantes (janvier 2015 - janvier 2018)



V. Requêtes formées devant le Tribunal administratif de l'OIT

120. Depuis sa création en octobre 2004, la Commission a enregistré 379 réclamations et rendu 281 rapports. Près de **40 pour cent des réclamations** (111 cas) ont été portés devant le Tribunal administratif de l'OIT, donnant lieu à **100 jugements**.
121. Au cours de la période considérée, le Tribunal a tenu trois sessions : les **122^e**, **123^e** et **124^e** sessions, au cours desquelles il a rendu 15 jugements concernant le BIT ou le Centre international de formation de l'OIT. Parmi ces décisions, **dix** ont été

rendues à la suite de procédures engagées devant la Commission portant sur un total de **12 réclamations**¹⁶.

122. En ce qui concerne trois réclamations ayant donné lieu à deux jugements (jugements n^{os} 3707 et 3801), le Tribunal n'a pas pris position sur les rapports de la Commission parce que les requêtes, qui étaient prescrites devant le Tribunal, étaient de ce fait irrecevables et ont donc été rejetés sommairement.
123. En ce qui concerne les neuf autres réclamations ayant donné lieu à huit jugements, les statistiques montrent que le **Tribunal a pleinement suivi les recommandations de la Commission dans 77,7 pour cent des cas**¹⁷, que ce soit en faveur (28,6 pour cent) ou en défaveur (71,4 pour cent) du demandeur.
124. Lorsque le Tribunal a décidé de ne pas suivre les recommandations de la Commission, il a **donné raison** au demandeur **dans un cas sur deux**¹⁸.

VI. Secrétariat et membres de la Commission

125. La Commission est assistée par un secrétariat conformément au paragraphe 6 de l'article 10.5 du Statut du personnel. Au cours de la période considérée, le secrétariat se composait d'une secrétaire exécutive et d'une juriste, travaillant toutes les deux à temps partiel à 80 pour cent, ainsi que d'un assistant administratif travaillant à 40 pour cent.
126. Conformément au paragraphe 2 de l'article 10.5 du Statut du personnel, la Commission se compose d'au moins trois présidents, qui ne doivent pas être des fonctionnaires en activité du BIT, nommés par le Directeur général sur recommandation du Comité de négociation paritaire, et de deux groupes de membres, qui doivent être des fonctionnaires en activité, désignés respectivement par le Bureau et le Syndicat du personnel.
127. Selon les méthodes de travail de la Commission, les présidents sont nommés pour un mandat de trois ans, renouvelable une seule fois. Les membres sont également nommés pour un mandat de trois ans, en principe renouvelable une seule fois. La Commission a pris note des divergences de vues entre le Bureau et le Syndicat du personnel en ce qui concerne l'interprétation de la déclaration faite lors de la réunion du Comité de négociation paritaire tenue le 27 juin 2007. Alors que le Bureau considère qu'un membre ne peut être désigné après qu'il a accompli à deux reprises un mandat de trois ans (c'est-à-dire après six années en qualité de membre), le Syndicat du personnel ne considère pas que cela l'empêche d'être désigné une nouvelle fois, à condition qu'il ne s'agisse pas d'un troisième mandat consécutif. A ce jour, la Commission ignore quelle est l'issue de la discussion sur cette question.

¹⁶ Quatre jugements (n^{os} 3703, 3772, 3774 et 3777) du Tribunal concernaient des requêtes déposées par des fonctionnaires du Centre international de formation de l'OIT, qui relèvent du Statut du personnel du Centre international de formation de l'OIT et ne peuvent faire examiner leur réclamation par la Commission. Dans un cinquième jugement (n^o 3886), le requérant avait directement saisi le Tribunal.

¹⁷ Il s'agit des jugements n^{os} 3704, 3771, 3773, 3775, 3776, 3883, 3884.

¹⁸ Dans son jugement n^o 3884, le Tribunal a infirmé la recommandation de la Commission au motif que le rejet de la demande de la requérante de prolongation de son contrat au-delà de l'âge réglementaire de départ à la retraite était entaché d'une erreur de droit. Dans le jugement n^o 3885, la Commission avait conclu que le requérant avait un intérêt à agir, mais le Tribunal ne l'a pas suivie.

Coprésidents

128. Au cours de la période considérée, les coprésidents ont été les suivants:

- **M^{me} Carmen Sottas**, nommée le 1^{er} mai 2012, exerçant son second mandat et assumant la fonction de Présidente coordonnatrice;
- **M. Javier Escobar**, nommé le 15 novembre 2014 et dont le mandat s'est terminé le 14 novembre 2017;
- **M. Víctor Rodríguez**, nommé le 9 juillet 2013 et dont le mandat s'est terminé le 30 avril 2017;
- **M^{me} Ann Herbert**, nommée le 1^{er} février 2017 pour un mandat de trois ans.

Membres sortants

129. Au cours de la période faisant l'objet du présent rapport, le second mandat des membres suivants est venu à expiration:

- **Membres désignés par le Bureau**
M^{me} Giorgia Muresu, M. Patrick Belser et M. Pierre de Lame
(30 septembre 2016);
- **Membres désignés par le Syndicat du personnel**
M^{me} Oksana Wolfson et M. Chittarath Phouangsavath
(30 septembre 2016).

130. La Commission et son secrétariat souhaitent saisir cette occasion pour remercier les membres sortants de la Commission d'avoir servi celle-ci pendant six années, ainsi que les deux coprésidents, M. Escobar et M. Rodríguez, d'avoir œuvré au sein de la Commission pendant trois et quatre années, respectivement.

Renouvellement de mandat

131. Le premier mandat des membres suivants a été renouvelé:

- **Membres désignés par le Bureau**
M^{me} Susan Hayter, M^{me} Mariangels Fortuny et M. Wael Issa
(jusqu'au 20 novembre 2019);
- **Membres désignés par le Syndicat du personnel**
M^{me} Corinne Frassier
(jusqu'au 13 avril 2020).

Nouveaux membres

132. Au 1^{er} juillet 2016, la Commission était composée de trois coprésidents, six membres désignés par le Syndicat du personnel et six membres désignés par le Bureau. Etant donné que le second mandat de cinq membres venait à expiration à la fin du mois de septembre 2016 (trois désignés par le Bureau et deux par le Syndicat du personnel), la Commission a soulevé cette question dans son précédent rapport d'activité, ainsi qu'à l'occasion de la présentation de ce rapport au Comité de négociation paritaire le 13 octobre 2016.

133. Depuis, la Commission a accueilli la **désignation de nouveaux membres pour un mandat de trois ans**, portant ainsi à dix le nombre total des membres désignés par le Bureau et à huit le nombre total des membres désignés par le Syndicat du personnel au 31 décembre 2017, comme suit:

- **Membres désignés par le Bureau:**

M^{me} Bojana Susic, M. Adam Greene, M. Jean-François Klein, M. Peter Rademaker, M. Ritash Sarna et M. Geir Tonstol
(désignés le 1^{er} novembre 2016);

M^{me} Isabelle Guy
(désignée le 1^{er} janvier 2017).

- **Membres désignés par le Syndicat du personnel:**

M^{me} Christine Bader et M^{me} Martine Humblet
(désignées le 1^{er} septembre 2016);

M^{me} Yousra Hamed, M. Christopher Land-Kazlauskas, M. Samir Koufane et M. Federico Dadaglio
(désignés le 15 novembre 2016);

M. Zoltan Gegeny
(désigné le 15 novembre 2017).

134. La Commission fait observer qu'au cours de la période couverte par le présent rapport, M. Tonstol a suspendu ses fonctions de membre pour des raisons personnelles à compter du 19 décembre 2017.

135. Le secrétariat de la Commission a veillé à ce que tous les membres nouvellement désignés soient dûment informés du processus de règlement des conflits au sein du Bureau, du fonctionnement de la Commission et de leur rôle au sein de celle-ci.

136. La Commission constate qu'un nombre plus élevé de membres lui a permis non seulement de garantir que des membres demeuraient disponibles dans les cas de récusation et, dans la mesure du possible, de composer des collèges comportant un nombre équilibré d'hommes et de femmes, mais surtout de traiter davantage de réclamations et donc de réduire l'arriéré de cas pendants.