|  |  |
| --- | --- |
| **Conseil 2017 Genève, 15-25 mai 2017** | **logo_F_** |
|  |  |
|  |  |
| **Point de l'ordre du jour: ADM 9** | **Document C17/64-F** |
| **21 février 2017** |
| **Original: anglais** |
| Rapport du Secrétaire général | |
| cadre de responsabilisation et de transparence Union Internationale des TÉlÉcommunications | |

|  |
| --- |
| Résumé  L'examen par le CCI de la gestion et de l'administration de l'UIT effectué en 2015 ([JIU/REP/2016/1](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2016_1_English.pdf)) comprend une recommandation officielle, que la direction de l'UIT a acceptée, selon laquelle le "Secrétaire général de l'UIT devrait poursuivre l'élaboration et la fusion des éléments fondamentaux de la responsabilisation dans un cadre de responsabilisation de l'UIT distinct, le présenter au Conseil pour approbation à sa session de 2017 et faire rapport chaque année sur sa mise en oeuvre".  Suite à donner  Le Conseil est invité à **prendre note** de la mise en oeuvre du cadre de responsabilisation et de transparence de l'UIT.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Références  Rapports du CCI [JIU/REP/2011/5](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2011_5_English.pdf), et [JIU/REP/2016/1](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2016_1_English.pdf) et [Résolution 64/259](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/64/259) de l'Assemblée générale des Nations Unies. |

# I Rappel

1 Le Corps commun d'inspection (CCI), dans le rapport sur les "Dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les organismes des Nations Unies" qu'il a établi en 2011 ([JIU/REP/2011/5](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2011_5_English.pdf)), a recommandé aux chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies qui n'ont pas encore élaboré de document autonome sur l'application du principe de responsabilité de le faire à titre prioritaire. L'examen par le CCI de la gestion de l'UIT effectué en 2015 ([JIU/REP/2016/1](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2016_1_English.pdf)) comprend une recommandation officielle, que la direction de l'UIT a acceptée, selon laquelle le "Secrétaire général de l'UIT devrait poursuivre l'élaboration et la fusion des éléments fondamentaux de la responsabilisation dans un cadre de responsabilisation de l'UIT distinct, le présenter au Conseil pour approbation à sa session de 2017 et faire rapport chaque année sur sa mise en oeuvre".

# II Introduction

2 La notion de responsabilité est définie dans la [Résolution 64/259](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/64/259) de l'Assemblée générale des Nations Unies de la façon suivante: *"Le principe de responsabilité est le principe selon lequel le Secrétariat et ses fonctionnaires doivent répondre de toutes les décisions et mesures prises et du respect de leurs engagements, sans réserve ni exception.*

*"Il s'agit notamment d'atteindre les objectifs et de produire des résultats de haute qualité, dans les délais fixés et de manière économique, dans le cadre de la mise en oeuvre intégrale de toutes les activités prescrites au Secrétariat par les organes intergouvernementaux de l'Organisation des Nations Unies ou par les organes subsidiaires dont ils se sont dotés et dans le respect de toutes les résolutions, de toutes les règles, de tous les règlements et de toutes les normes déontologiques; de faire rapport avec honnêteté, objectivité, exactitude et ponctualité des résultats obtenus; et de gérer les fonds et autres ressources de manière responsable. Tous les aspects de la performance sont visés, notamment l'existence d'un système clairement défini de récompenses et de sanctions; il est dûment tenu compte de l'importance du rôle des organes de contrôle, et les recommandations acceptées sont pleinement respectées".*

# III Le cadre de responsabilisation de l'UIT

3 La direction de l'UIT s'inspire du principe selon lequel l'Union s'acquitte de son mandat d'une manière transparente et est responsable vis-à-vis de ses membres. Au fil des ans, l'UIT a défini les éléments fondamentaux de la responsabilisation qui sont, notamment: les instruments de délégation de pouvoirs; la politique de transparence financière; les lettres de représentation interne de l'UIT; les outils de suivi du comportement professionnel et la gestion des risques dans la planification stratégique, le cadre de présentation des résultats permettant la gestion axée sur les résultats (GAR); et la création du Comité consultatif indépendant pour les questions de gestion (CCIG). En outre, en sa qualité d'institution spécialisée faisant partie du système des Nations Unies, l'UIT pourrait décider d'être responsable vis-à-vis d'un cadre convenu à l'échelle du système des Nations Unies.

4 Le présent document vise à regrouper les éléments fondamentaux existants de la responsabilisation dans un cadre de responsabilisation (AF) à l'échelle de L'UIT et à intégrer les éventuels éléments de responsabilisation manquants d'un tel cadre (conformément au Rapport 2011/5 du CCI).

5 Le cadre de responsabilisation de l'UIT s'appuie sur les trois (3) piliers ci-après, qui reposent sur la structure présentée dans le rapport du CCI. On trouvera dans la Section IV du présent document une description de chacun de ces trois piliers.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PILIER 1  Pacte avec les Etats Membres, les Membres de Secteur, les Associés, les établissements universitaires et les utilisateurs des services de l'UIT | PILIER 2  Mécanismes de contrôle interne et gestion des risques | PILIER 3  Mécanismes de recours |
| – Instruments fondamentaux, accords pertinents et traités de l'UIT.  – Cadre de présentation des résultats de l'UIT. | – Environnement de contrôle.  – Activités de contrôle.  – Evaluation des risques.  – Suivi. | – Passation des marchés.  – Personnel de l'UIT.  – Membres et autres utilisateurs des services de l'UIT. |

6 Ce cadre vise à promouvoir une culture de la responsabilité et de la transparence dans l'ensemble de l'Union, sur la base: d'orientations claires de la part des Etats Membres; d'une mise en oeuvre appropriée (planification, gestion et établissement de rapports) par le Secrétariat; de mécanismes appropriés de contrôle et de supervision internes et externes; et des mécanismes de recours correspondants.

7 Le cadre AF de l'UIT adopte les cinq principes essentiels ci-après, qui contribuent à décrire et à orienter une culture de la responsabilité (conformément au rapport du CCI) et a pour but d'en assurer la mise en oeuvre complète au sein de l'Union:

a) Diriger en tenant compte des valeurs, et par l'exemple − La responsabilisation en tant que priorité du comportement quotidien, attestée par les normes élevées d'intégrité caractérisant les hauts fonctionnaires.

b) Diriger par l'information et la communication − La responsabilisation par la transparence dans la prise des décisions.

c) Diriger par la motivation − La responsabilisation par la reconnaissance des tâches accomplies par le personnel.

d) Diriger par les instructions et la discipline − Une politique de tolérance zéro vis-à-vis des comportements inacceptables à tous les niveaux.

e) Diriger par la participation − Un dialogue ouvert devrait encourager la responsabilisation mutuelle.

# IV Piliers du cadre de responsabilisation de l'UIT

Pilier 1 – Pacte avec les Etats Membres, les Membres de Secteur, les Associés, les établissements universitaires et les utilisateurs des services de l'UIT

8 Le premier pilier du cadre de responsabilisation de l'UIT repose sur la responsabilisation mutuelle – c'est-à-dire sur une alliance avec les membres de l'Union. Cet accord (pacte) est intégré dans les instruments énumérés ci-dessous et est supervisé par l'intermédiaire du cadre de présentation des résultats de l'UIT:

a) Constitution et Convention de l'UIT, telles qu'approuvées par les Conférences de plénipotentiaires (PP);

b) Règles générales régissant les conférences, assemblées et réunions de l'Union;

c) Règlement des radiocommunications;

d) Règlement des télécommunications internationales; et

e) Décisions, Résolutions et Recommandations de la PP/du Conseil/de la CMTI/des conférences/assemblées mondiales des Secteurs.

9 Compte tenu du mandat et des obligations de l'Union, un cadre de présentation des résultats de l'UIT, composé d'objectifs et de cibles réalisables communs à toutes les composantes de l'Union, ainsi que d'objectifs/de résultats/de produits et d'activités sectoriels et intersectoriels, est défini dans le Plan stratégique de l'Union par les membres, dans le cadre de la Conférence de plénipotentiaires et du Conseil, compte tenu des contributions des conférences et des assemblées mondiales et des groupes consultatifs. La responsabilité de ces résultats est mise en oeuvre chaque année par le biais des plans opérationnels des Secteurs et du Secrétariat général et fait l'objet d'un suivi et de rapports dans le rapport annuel sur la mise en oeuvre du Plan stratégique, les rapports de gestion/d'exécution annuels et le rapport sur l'état de l'Union. Par le biais de la budgétisation axée sur les résultats et de la gestion axée sur les résultats, les résultats font l'objet d'un suivi et de rapports à l'intention des membres, afin qu'ils fournissent des orientations complémentaires

Pilier 2 – Gestion des risques et mécanismes de contrôle interne

10 Ce pilier vise à assurer la concordance des résultats avec les politiques, les règles et les dispositions réglementaires de l'UIT ainsi qu'avec la déontologie, l'intégrité et d'autres normes.

11 Les composantes actuelles de ce pilier sont les suivantes:

a) rapport de gestion financière, comprenant la déclaration sur les contrôles internes (SIC) et le rapport de gestion;

b) résultats du Comité de coordination (COCO), du Groupe de coordination de la gestion (MCG), des Comités statutaires et des groupes d'action;

c) rapports d'audit interne;

d) rapport des Vérificateurs extérieurs des comptes;

e) rapport du CCIG;

f) recommandations du CCI acceptées par le Secrétaire général;

g) politique de gestion des risques et déclaration sur la propension au risque (doivent être adoptées par le Conseil à sa session de 2017);

h) délégation de pouvoirs;

i) accès au système ERP fondé sur la séparation des tâches.

Pilier 3 – Mécanismes de recours

12 Comme indiqué dans le rapport du CCI, ce pilier est défini de la façon suivante "Il s'agit du mécanisme qui permet aux parties prenantes d'amener une organisation à rendre des comptes en contestant une décision, une mesure ou une politique et de recevoir une réponse adéquate à leurs recours. Ces derniers doivent être considérés comme un dernier recours qui permet aux intéressés d'amener l'organisation à rendre des comptes et aux organisations de prendre conscience de l'existence d'un problème qui appelle une solution". A l'UIT, il existe un certain nombre de mécanismes de recours, à savoir:

a) responsable de la déontologie – valeurs déontologiques et normes de conduite;

b) Conseil du personnel;

c) médiateurs de l'Union;

d) demande de réexamen d'une décision qui doit être adressée au Secrétaire général;

e) Comité d'appel;

f) Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (ILOAT): conformément au Statut du personnel, un fonctionnaire de l'Union a le droit de recourir au Tribunal administratif de l'Organisation internationale dans les conditions prévues par le statut de ce Tribunal;

g) mécanisme de recours du système des Nations Unies, auquel les fonctionnaires peuvent recourir pour décision en ce qui concerne les questions liées à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU);

h) Comité de révision du classement; et

i) commissions d'enquête instituées sur la base des Ordres de service pertinents (par exemple l'Ordre de service SO 05/05 relatif au harcèlement et à l'abus de pouvoir).

# V Conditions définies par le CCI pour le cadre de responsabilisation

13 Le Rapport 2011/5 du CCI définit 17 conditions permettant de mesurer la robustesse des dispositifs d'application du principe de responsabilité sur la base de la transparence et d'une culture de la responsabilité. On trouvera dans l'Annexe des renseignements détaillés sur la situation concernant les conditions et les outils du cadre de responsabilisation de l'UIT.

# VI Conclusion

14 L'UIT continuera de veiller à ce que le cadre de responsabilisation de l'Union soit adapté à l'évolution des circonstances et tienne compte des bonnes pratiques suivies dans le système des Nations Unies. L'objectif est de faire en sorte que l'Union se dote d'un système de responsabilisation qui mette davantage l'accent sur les résultats et la gestion en fonction des résultats, en accordant une plus grande souplesse et davantage d'autonomie aux gestionnaires, afin d'obtenir les meilleurs résultats possibles, et mette en avant la transparence en tant que caractéristique essentielle de la responsabilisation.

15 Le cadre de responsabilisation de l'UIT sera réexaminé à intervalles réguliers, afin de renforcer la capacité de l'organisation et de faire en sorte qu'elle conserve sa pertinence. Ce cadre sera mis à jour pour tenir compte des nouveaux besoins qui se font jour où des améliorations à apporter par suite des nouvelles initiatives prises ou des enseignements tirés. L'UIT veillera à ce que le cadre de responsabilisation reste adapté au mandat et aux objectifs de l'Union.

ANNEXE

Etat d'avancement de la mise en oeuvre des conditions définies par le CCI concernant le cadre de responsabilisation

Pilier 1

| Condition | Outils | Situation | Observation |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 Un dispositif clair d'application du principe de responsabilité est en place, y compris une définition de ce principe et des indications claires quant à ceux qui sont chargés de la mise en oeuvre générale de ce dispositif, dont tous les éléments sont liés. | Document directif sur le dispositif. | ✓ | Conformément à cette proposition, l'UIT met actuellement en place un tel cadre. Ce cadre devrait intégralement être mis en oeuvre après l'adoption par le Conseil en 2017. |
| Définition du principe de responsabilité. | ✓ |
| Rôle et responsabilité de la haute direction, du département et du personnel. | ✓ |
| Document directif disponible sur le site Web et communiqué au personnel. | En cours |
| Dispositif contenant les éléments clefs du principe de responsabilité. | ✓ |
| 2 La gestion axée sur les résultats(GAR) est opérationnelle et compatible avec les mandats et les objectifs de l'organisation et est répercutée dans les plans de travail des unités administratives et du personnel. | Plans stratégiques. | ✓ | La GAR est opérationnelle et est conforme au mandat et aux objectifs de l'organisation (buts stratégiques et cibles, objectifs/résultats/produits sectoriels et intersectoriels, produits et catalyseurs/services d'appui).  Des plans de travail des unités administratives et des plans de travail des fonctionnaires sont actuellement élaborés sur la base du cadre de présentation des résultats de l'organisation. |
| Plans de travail des unités administratives. | En cours |
| Plans de travail des fonctionnaires. | En cours |
| 3 Les organisations mènent des évaluations crédibles axées sur l'utilisation et en communiquent les constatations, conclusions et recommandations aux parties prenantes. | Fonction d'évaluation. | A l'étude | On procède actuellement à une étude de faisabilité de l'évaluation à l'UIT, afin d'élaborer: a) un rapport succinct présentant de manière détaillée les résultats identifiés et dont l'inclusion dans le processus d'évaluation est recommandée, b) un rapport succinct indiquant de manière détaillée les besoins en matière d'évaluation à l'UIT, sur la base de la portée et des objectifs recommandés de l'évaluation, et c) un document exposant la politique générale, les lignes directrices, le programme de travail et d'autres mesures concernant l'évaluation. |
| 4 Les organisations ont une politique de l'information établie qui est effectivement appliquée et dans le cadre de laquelle les résultats des activités de l'organisation sont régulièrement communiqués aux organes délibérants, aux Etats membres et aux autres parties prenantes, y compris les donateurs, les bénéficiaires et le public en général. | Politique de l'information. | ✓ | Afin de progresser dans le sens d'une plus grande transparence et d'une responsabilisation accrue, le Conseil de l'UIT a adopté, à sa session de 2016, la politique de l'UIT en matière d'accès à l'information/aux documents qui "garantit l'accès du public aux informations détenues, gérées ou créées par l'UIT". Cette politique entrera en vigueur le 1er janvier 2017 à titre provisoire. |
| Résultats des évaluations et audits. | ✓ |
| Rapports financiers annuels consolidés. | ✓ | Des rapports annuels de synthèse sont présentés au Conseil. |
| Résultats du programme. | ✓ |

Pilier 2

| Condition | Outils | Situation | Observation |
| --- | --- | --- | --- |
| 5 Une déontologie, des normes d'intégrité et des politiques de lutte contre la corruption et la fraude sont en place et sont appliquées. | Statut du personnel/code de conduite à l'usage des fonctionnaires, y compris en matière de harcèlement. | ✓ | Un nouveau responsable de la déontologie a été nommé le 1er novembre 2016. |
| Fonction de déontologie. | ✓ |
| Politique en matière de cadeaux, distinctions honorifiques et rémunérations offertes à l'extérieur. | En cours | Une politique améliorée est en cours d'élaboration. |
| Protection contre les représailles de ceux qui signalent des fautes (politique de protection de ceux qui dénoncent des irrégularités). | ✓ |  |
| Politique en matière d'activités extérieures (conflits d'intérêts). | ✓ |
| Politique de lutte contre la fraude et la corruption. | En cours |
| Formation. | En cours |
| 6 Le non-respect des politiques/réglementations en vigueur a des conséquences claires. Les sanctions doivent être claires et proportionnelles et appliquées à tous les niveaux. De plus, un comportement professionnel exceptionnel doit faire l'objet d'une reconnaissance/récompense/ prime. | Documents directifs sur les sanctions et les mesures disciplinaires. | Sans objet | Le Chapitre X des Statut et Règlement du personnel est appliqué. |
| Publication dans les rapports annuels des sanctions imposées par le chef du secrétariat. | Pas appliqué | Ces dispositions ne sont pas imposées par les instruments fondamentaux de l'UIT. |
| Programmes de récompenses/primes attribuées par des comités/groupes sur la base de critères bien définis. | ✓ | Des primes annuelles sont accordées et publiées afin de récompenser des fonctionnaires pour leur comportement professionnel exceptionnel. |
| Publication du nom des fonctionnaires ayant reçu une récompense ou une prime. | ✓ |
| 7 Tous les fonctionnaires peuvent être amenés à rendre compte de leur travail sur la base de définitions d'emploi écrites et à jour qui reflètent exactement le travail qu'ils accomplissent effectivement. | Définitions d'emploi pour l'ensemble du personnel. | ✓ | Bien qu'il ne soit pas toujours facile d'obtenir une parfaite correspondance entre le travail effectif et la description d'emploi, l'évaluation annuelle du comportement professionnel définit les objectifs et les tâches réalisées au jour le jour par les fonctionnaires ainsi que leur participation aux comités statutaires et aux groupes d'action. |
| Définitions d'emploi correspondant au travail effectué quotidiennement. | En cours |
| 8 Concrétisation de politiques en matière de sélection, de recrutement et de réemploi de fonctionnaires ayant quitté l'organisation. | Politique de recrutement limitant le recrutement de membres de la famille et parents des fonctionnaires. | ✓ | Disposition 4.7.1 des Statut et Règlement du personnel. |
| Restrictions concernant le réemploi de fonctionnaires ayant quitté l'organisation (départ à la retraite ou démission). | ✓ | Une politique est déjà en place pour les retraités (l'UIT applique les limites fixées par l'ONU) et pour les fonctionnaires qui quittent l'organisation dans le cadre d'un programme de départ volontaire. |
| 9 L'organisation a une politique officielle de gestion globale des risques qui doit être appliquée de manière cohérente. | Une analyse des risques est conduite pour chaque unité administrative, projet/processus et il existe un plan de l'organisation en matière de risques. | En cours | Des registres des risques sont tenus à jour et font l'objet de rapports par l'intermédiaire des Plans opérationnels des Secteurs et du Secrétariat général.  Une politique de gestion des risques et une déclaration sur la propension au risque en bonne et due forme seront entérinés par le Conseil à sa session de 2017. |
| 10 La chaîne hiérarchique et les délégations de pouvoirs sont alignées, claires, cohérentes et intégrées aux progiciels de gestion intégrés existants. | Définition claire de la délégation de pouvoirs. | ✓ |  |
| Cohérence entre chaîne hiérarchique et délégations de pouvoirs et clarté des rapports hiérarchiques. | ✓ |  |
| Délégations de pouvoirs prévus dans les progiciels de gestion intégrés existants. | ✓ | Accès au système ERP sur la base de la séparation des tâches. |
| 11 Le règlement financier et les règles de gestion financière des organismes des Nations Unies doivent contenir des dispositions relatives à la lutte contre la fraude et les irrégularités financières et sont appliqués concrètement. | Règlement financier et règles de gestion financière. | ✓ |  |
| Déclaration des conflits d'intérêts. | ✓ | L'UIT tient à jour une déclaration annuelle de conflits d'intérêts potentiels concernant les questions financières ou les questions relatives à la passation des marchés conformément aux normes de déontologie. |
| Déclarations de situation financière. | ✓ |
| Politiques de lutte contre la fraude. | En cours | A l'étude. |
| 12 Les cadres certifient la mise en oeuvre des contrôles internes au titre de leur délégation de pouvoirs. | Lettre/formulaire de déclaration/de garantie/d'attestation présenté(e) chaque année au chef de secrétariat. | ✓ | Chaque fonctionnaire élu, les Chefs de Département et les Chefs des Unités du SG sont tenus de soumettre une lettre de représentation interne, qui constitue une confirmation écrite attestant qu'ils ont dûment exercé les pouvoirs financiers et les responsabilités qui leur sont délégués. |
| 13 Le personnel à tous les niveaux a accès à une information pertinente et fiable qui l'aide à prendre des décisions dans le cadre des pouvoirs qui lui sont délégués et l'organisation dispose d'un système de communication interne et externe. | Progiciel de gestion intégré ou système similaire en place pour générer et publier des informations pertinentes. | En cours | L'UIT gère les informations et les connaissances par le biais de la gestion normalisée de l'information, c'est-à-dire en utilisant le système ERP, SharePoint, les répertoires de fichiers, les outils d'informatique décisionnelle, qui fournissent aux fonctionnaires un accès à l'information selon leur rôle et leurs fonctions. |
| Les voies de communication internes sont pleinement exploitées. | En cours |
| Une politique de communication de l'information est en place. | En cours |
| 14 Le comportement professionnel des chefs de secrétariat, des hauts fonctionnaires et du personnel est suivi et des mesures correctives sont prises le cas échéant. | Evaluation du comportement professionnel du personnel à tous les niveaux, y compris une évaluation "panoramique". | En cours | Le nouveau système d'évaluation qui sera mis en oeuvre dans le courant de 2017 ne prévoit pas une évaluation "panoramique". |
| Contrats de mission ou outils de type tableaux de bord. | Pas appliqué |  |
| Mesures correctives en cas de carences. | ✓ | Les fonctionnaires sont invités à agir par le biais de programmes de formation pour remédier à la situation en collaboration avec leurs chefs de service. |
| 15 Les recommandations figurant dans les audits et évaluations internes et celles des organes de contrôle sont suivies et mises en oeuvre et, si elles ne le sont pas, les raisons en sont indiquées clairement. | Politique de communication de l'information. | En cours | Le Conseil de l'UIT a adopté, à sa session de 2016, la politique de l'UIT en matière d'accès à l'information/aux documents qui "garantit l'accès du public aux informations détenues, gérées ou créées par l'UIT". Cette politique entrera en vigueur le 1er janvier 2017 à titre provisoire. |
| Rapports sur la mise en oeuvre des recommandations des organes de contrôle externe et interne. | ✓ | Le SG et le CCIG reçoivent à intervalles réguliers des mises à jour sur la mise en oeuvre des recommandations formulées par l'Unité de l'audit interne et des recommandations du Vérificateur extérieur des comptes. |
| Suivi des recommandations des audits et organes de contrôle interne et externe et de celles des évaluations indépendantes et auto-évaluations. | ✓ | Le GTC-FHR suit de près et supervise toutes les recommandations du Vérificateur extérieur des comptes et du CCIG. |

Pilier 3

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Condition | Outils | Situation | Observation |
| 16 Les fonctionnaires ont accès à des mécanismes de recours non formels. | Les procédures de recours/contestations non formelles sont définies dans un document directif ou un manuel. | Pas appliqué | Chaque procédure est incluse dans l'Ordre de service pertinent. |
| Il existe un médiateur ou un ombudsman. | ✓ |  |
| 17 Les fonctionnaires, les consultants, les non-fonctionnaires, les parties prenantes/bénéficiaires et les fournisseurs ont accès à des mécanismes formels de recours et les organisations ont des mécanismes pour répondre à ces recours. | Service téléphonique d'urgence, formulaires de plainte, etc., à l'intention du personnel et des acteurs extérieurs. | ✓ | Les consultants et les non-fonctionnaires n'ont pas accès au Tribunal administratif de l'OIT et au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies Les. contrats d'engagements spéciaux (SSA) prévoient une disposition relative au règlement informel des différends et au recours à l'arbitrage. |
| Mécanismes de recours: Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies ou Tribunal administratif de l'OIT. | ✓ | Accessibles aux membres du personnel régulier et aux fonctionnaires au bénéfice de contrats de courte durée et, s'agissant de l'arbitrage, aux consultants et aux non-fonctionnaires. |
| Contestations en matière de passation des marchés. | En cours | L'UIT s'engage à faire en sorte que l'acquisition de biens et de services soit effectuée d'une manière équitable et transparente et après avoir fait l'objet d'un appel à la concurrence, le cas échéant, sur le plan international. Pour traiter les contestations en matière de passation des marchés, l'UIT envisage de mettre en place un mécanisme d'information à l'intention des soumissionnaires non retenus pour les appels d'offres d'un montant élevé. |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_