



# Recrutement et sélection

## Réalisations :

En 2022, le comité de recrutement, d'affectation et de mobilité (RAMC) s'est réuni 8 fois dans le cadre des concours des services généraux (SG) et des sessions RAPS. Depuis janvier 2022, et au moment de la rédaction de ce rapport, deux sessions RAPS ont eu lieu et RAPS 3 était en préparation par la DRH.

Lors des réunions du RAMC, les représentants comité font de leur mieux pour parvenir à un consensus sur la base des points de vue de la CUS. Lorsque le consensus n'est pas possible, une recommandation séparée du comité est faite. Cette dernière est capitale lorsque les collègues décident de faire appel, car la Commission consultative paritaire de recours (CCPR) sera en mesure de connaître la position du Syndicat du personnel concernant un concours.

## Demande d'ouverture de postes vacants et examen de l'avis de vacance de poste

Le comité participe activement au processus de recrutement, en commençant par l'examen des descriptions de poste (JD) pour les RAPS et les concours GS – Plus de 40 JD ont été examinées par le Syndicat jusqu'à présent. Le comité vise à garantir que les postes vacants constituent de réelles opportunités de carrière pour les collègues qualifiés.

Le Comité du Syndicat a conclu un accord sur les exigences minimales en matière d'éducation et d'expérience avec les Ressources Humaines. À partir du deuxième RAPS de 2022, une expérience équivalente pour les candidats possédant un premier diplôme universitaire mais ne possédant pas de diplôme universitaire supérieur est désormais reconnue et acceptée.

Les représentants du Syndicat du personnel demeurent extrêmement vigilants lors de l'examen des descriptions de poste (JD) et à chacune des trois (3) étapes de la procédure de pourvoi des postes vacants (voir également l'annexe I du statut) :

**Étape 1 :** Au sein du RAMC, les représentants du comité examinent et participent aux recommandations sur les propositions de transfert de collègues sans concours - pour des raisons humanitaires et médicales, une obligation légale du Bureau, un poste aboli, etc.

Le comité poursuit ses efforts pour protéger les intérêts du personnel à cette première étape du processus.

**Étape 2 : transferts dans le même grade ou par mobilité.**

Le comité prend très au sérieux la frustration apparente constatée à cause de cette deuxième étape, certains collègues la considérant comme un frein au développement

de leur carrière. Néanmoins, l'effet domino des réaffectations pour mobilité a entraîné la création de postes vacants, ce qui représente une réelle chance pour les collègues de faire progresser leur carrière par le biais de la concurrence.

### **Étape 3 : pourvoir les postes vacants par concours.**

Le Syndicat du personnel, par le biais de ses représentants au RAMC, continue de défendre vigoureusement les intérêts des collègues participant aux concours, lors de l'examen des dossiers, en attirant l'attention sur les irrégularités dans les listes longues et courtes.

### **Les défis à venir :**

Le comité prend très au sérieux les plaintes des collègues qui n'ont pas été retenus pour des postes pourvus aux trois étapes du processus de recrutement. En garantissant la confidentialité, le comité a partagé les préoccupations du personnel avec le DRH et d'autres membres du RAMC.

Le comité a constaté une fois de plus la confirmation de la tendance à la diminution et au déclasserment des postes de la catégorie des services généraux (GS) et des services organiques (P) mis au concours. Qu'en est-il du développement de la carrière des collègues du BIT ?

Le comité a soulevé, à plusieurs reprises, la question récurrente de la partialité de la langue anglaise dans de nombreux JD, avec une tendance à exclure de nombreux candidats potentiels mieux qualifiés au profit des candidats anglophones, ce qui, selon le comité, est inacceptable dans une organisation multilingue.

Le rôle du membre indépendant du panel technique est essentiel dans la troisième étape du processus de sélection. L'organisation de sessions de partage d'expériences et de conseils avec les membres indépendants du panel est toujours en attente.

Le comité participe à l'examen par le DRH des descriptions de postes génériques (GJD) pour le personnel des services généraux au siège et la catégorie professionnelle. L'accord avec les Ressources Humaines relatif à l'éducation et à l'expérience minimum requise fera partie des nouvelles GJDs. Notre objectif demeure l'obtention de GJD offrant de réelles possibilités de développement de carrière aux collègues.

Huit ans après la signature de la convention collective sur une procédure de recrutement et de sélection, il est grand temps de clarifier et d'améliorer la procédure de recrutement et de mobilité afin que la diversité devienne réellement une marque de fabrique de l'Organisation.

Le Syndicat du personnel participe à la révision des procédures de recrutement et de sélection sur le terrain afin de négocier des accords cohérents et équitables.

**POUR PLUS D'INFORMATIONS:**

