



NATIONS UNIES

OCT 0 1980

ASSEMBLEE
GENERALEDistr.
GENERALE

A/C.5/35/17

30 septembre 1980

FRANCAIS

ORIGINAL : ANGLAIS

Trente-cinquième session
CINQUIÈME COMMISSION
Point 98 b) de l'ordre du jour

AUTRES QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL

Vues des représentants du personnel du Secrétariat de
l'Organisation des Nations UniesNote du Secrétaire général

Le Secrétaire général transmet ci-joint à la Cinquième Commission, pour examen, un document intitulé "Questions relatives au personnel : rapport soumis par les syndicats et associations du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies". Ce document est présenté en application des dispositions du paragraphe 4 de la résolution 34/220 de l'Assemblée générale, en date du 20 décembre 1979, paragraphe dans lequel l'Assemblée générale s'est déclarée "prête à recevoir et à examiner à fond les vues du personnel exposées par un seul représentant reconnu du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies dans un document transmis par le Secrétaire général et publié au titre du point de l'ordre du jour intitulé 'Questions relatives au personnel'".

QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL

RAPPORT

Soumis par

LES SYNDICATS ET ASSOCIATIONS DU PERSONNEL DU SECRETARIAT DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

TABLE DES MATIERES

| | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| RECAPITULATION DES RECOMMANDATIONS | iv |
| I. INTRODUCTION | 1 |
| II. SECURITE D'EMPLOI ET INDEPENDANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE | 1 |
| A. Pressions gouvernementales abusives et érosion de l'indépendance | 1 |
| B. Paiement de compléments de traitement à des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies | 3 |
| C. Sécurité et protection de la personne des fonctionnaires internationaux | 4 |
| III. RELATIONS ENTRE L'ADMINISTRATION ET LE PERSONNEL | 7 |
| IV. CONDITIONS D'EMPLOI DU PERSONNEL | 7 |
| A. Concours | 7 |
| B. Emploi des femmes | 12 |
| C. Education des enfants et garderies | 16 |
| 1) Garderies | 16 |
| 2) Education | 17 |
| D. Jury chargé d'examiner les plaintes faisant état d'un traitement discriminatoire | 20 |
| E. Prorogations au-delà de l'âge de la retraite | 21 |
| F. Recours et procédures prévues pour la présentation des griefs des fonctionnaires | 23 |
| V. CONCLUSION | 25 |

RECAPITULATION DES RECOMMANDATIONS

II. SECURITE D'EMPLOI ET INDEPENDANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE

A. Pressions gouvernementales abusives et érosion de l'indépendance de la fonction publique internationale

1) Le principe de la répartition géographique équitable des postes devrait être appliqué à l'échelle de tout le Secrétariat et non dans chaque unité administrative, qu'elle soit petite ou grande.

2) La nationalité d'un fonctionnaire ne devrait en aucun cas restreindre ses chances de mutation, d'affectation ou de promotion à un poste quelconque du Secrétariat.

3) Des personnes de nationalités différentes devraient pouvoir occuper des postes de façon interchangeable et par roulement si cela facilite l'organisation de la carrière de fonctionnaires se trouvant déjà au service de l'Organisation et leur offre des possibilités d'avancement.

4) Pour améliorer la répartition géographique des postes au Secrétariat et éviter de limiter les perspectives de carrière de fonctionnaires méritants, toutes les propositions de prolongation au-delà de l'âge de la retraite émanant des départements devraient être soumises, pour approbation, aux organes des nominations et des promotions avant d'être examinées par le Secrétaire général.

5) Toutes les nominations et promotions à des postes de directeur (D-2) devraient être examinées par les organes des nominations et des promotions.

B. Paiement de compléments de traitement à des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies

1) Tous les Etats Membres qui versent un complément de traitement à des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies devraient renoncer à cette pratique.

2) Si des compléments de traitement sont indispensables pour que l'Organisation puisse recruter des personnes qui, autrement, auraient renoncé pour des raisons pécuniaires à entrer dans la fonction publique internationale, la seule solution équitable serait évidemment un relèvement général des traitements des fonctionnaires des Nations Unies conformément au principe Noblemaire concernant l'administration nationale la mieux rémunérée.

C. Sécurité et protection de la personne des fonctionnaires internationaux

1) Demande aux Etats Membres de l'Organisation des Nations Unies de respecter les obligations juridiques fondamentales qu'ils ont contractées en signant la Convention sur les privilèges et les immunités des Nations Unies et le Pacte relatif aux droits civils et politiques et de prendre les mesures minimales demandées par l'Organisation des Nations Unies pour lui permettre de sauvegarder et de faire valoir ses intérêts et ses droits.

2) Souscrit sans réserve à la déclaration adoptée par le Comité administratif de coordination et demande instamment que l'Assemblée générale fasse sienne ladite déclaration.

3) Considère que le dévouement de l'Organisation des Nations Unies à la cause des droits de l'homme et son autorité morale dans ce domaine se mesurent à la manière dont elle réagit aux violations des droits de l'homme dont sont victimes ses propres fonctionnaires.

4) Dans le cas des fonctionnaires qui sont en poste dans des lieux d'affectation où les conditions de vie sont difficiles ou qui sont affectés auprès de missions de maintien de la paix, le personnel recommande de prendre les mesures énoncées ci-après pour alléger et compenser les difficultés auxquelles se heurtent lesdits fonctionnaires :

- Définir clairement ce qu'est un "fonctionnaire";
- Remettre aux autorités du pays hôte une liste des fonctionnaires;
- Souscrire, au bénéfice des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée ou pour une période de courte durée, une assurance couvrant intégralement les risques en cas d'accident ou de décès survenu alors qu'ils étaient affectés à une mission ou dans une zone où les conditions de vie sont difficiles;
- Verser aux fonctionnaires nommés pour une durée déterminée ou pour une période de courte durée le montant intégral des prestations fournies par la Caisse des pensions en cas d'accident ou de décès survenu alors qu'ils étaient affectés à une mission ou dans une zone où les conditions de vie sont difficiles;
- Mettre en place du matériel de communication dans les zones où les conditions de vie sont réputées difficiles ou zones de risques;
- Prévoir, le cas échéant, des systèmes de sécurité dans les locaux résidentiels;
- Verser une indemnité pour conditions de vie difficiles ou une prime de risques;
- Organiser des services de transport pour les fonctionnaires et les personnes à leur charge dans les cas où il est dangereux ou impossible d'emprunter les moyens de transport publics;
- Veiller à ce que les fonctionnaires disposent d'installations et services médicaux et à ce que ceux-ci soient de qualité adéquate.

III. RELATIONS ENTRE L'ADMINISTRATION ET LE PERSONNEL

1) La participation effective du personnel à la prise des décisions relatives à ses conditions d'emploi ne pourra être assurée que si un système de négociations est établi et si la pratique à l'Organisation des Nations Unies devient conforme à celle de la fonction publique dans de nombreux pays du monde et aux normes internationales adoptées par l'OIT pour la fonction publique.

2) Il est essentiel que le personnel ait accès à la Cinquième Commission pour lui présenter des exposés tant oraux qu'écrits sur les questions touchant ses conditions d'emploi et cela serait conforme aux précédents établis par d'autres organisations internationales.

IV. CONDITIONS D'EMPLOI DU PERSONNEL

A. Concours

1) L'Administration et le personnel devraient procéder conjointement à un examen complet du concours qui a été organisé en 1979 afin d'en évaluer les résultats, de déterminer s'il faut continuer d'organiser des concours et, dans l'affirmative, afin de mettre au point de meilleures méthodes pour préparer les concours et les organiser.

2) Il ne devrait pas y avoir d'année où des agents des services généraux ne seraient pas promus à la catégorie des administrateurs, que ce soit par voie de concours ou par d'autres méthodes de mise en compétition.

3) Tous les postes de la classe P-1/P-2, et non pas seulement ceux qui sont réservés aux agents des services généraux, devraient être pourvus par des méthodes de sélection compétitive.

4) Le pourcentage de promotions d'agents des services généraux et des catégories connexes à la catégorie des administrateurs devrait être augmenté, car le pourcentage actuel compromet les perspectives de carrière des agents des services généraux et d'autres fonctionnaires, nuit à leur moral et affaiblit leur motivation.

5) Etant donné les avantages dont bénéficient les fonctionnaires en poste au Siège, de meilleurs cours d'orientation et de formation devraient être offerts aux agents locaux en poste dans les bureaux extérieurs pour qu'ils puissent avoir les mêmes chances de réussir au concours que leurs collègues du Siège.

B. Emploi des femmes

1) Les départements devraient être tenus de rendre compte des efforts qu'ils ont faits pour affecter des femmes à des postes de responsabilité et devraient soumettre des rapports chaque année à ce sujet.

2) Les promotions devraient être accordées au mérite et non en fonction des postes disponibles.

3) Lorsque le nombre des postes disponibles aux fins de promotion est limité, il faudrait accorder la préférence aux femmes. La situation à cet égard dans les départements devrait être portée à l'attention des organes des nominations et des promotions.

4) Les femmes devraient être adéquatement représentées au sein de tous les organes des nominations et des promotions; le soin de trouver des femmes remplissant les conditions requises ne devrait pas être laissé uniquement aux représentants du personnel.

5) Les femmes qui le méritent devraient bénéficier d'une promotion accélérée; des statistiques sur les promotions accélérées et promotions ad hoc, indiquant comment lesdites promotions se répartissent entre hommes et femmes, devraient être publiées, comme le sont les tableaux d'avancement.

6) Les organes des nominations et des promotions devraient pouvoir formuler des recommandations touchant l'organisation de la carrière et l'affectation des fonctionnaires doués qui occupent des postes qui ne leur offrent pas de possibilités d'avancement.

7) Sur cinq candidats présentés pour occuper des postes, deux au moins devraient être des femmes, et un département ou bureau qui rejette une candidature proposée par le Bureau des services du personnel devrait être tenu de motiver sa décision par écrit.

8) Si l'Organisation doit continuer à recruter des fonctionnaires auprès de pays surreprésentés, elle devrait se borner dans ce cas à recruter des femmes (comme le Corps commun d'inspection l'a recommandé), mais l'ONU doit s'efforcer tout particulièrement de recruter et de promouvoir des femmes originaires de pays en développement et sous-représentés.

9) Il ne suffit évidemment pas de compter sur les gouvernements pour recommander des candidates. L'Organisation doit se tenir en rapport avec les associations professionnelles de femmes, les universités, etc. et solliciter leur concours pour faire largement connaître les postes qui sont vacants à l'Organisation des Nations Unies.

10) Il faudrait appliquer les recommandations du Corps commun d'inspection concernant une meilleure utilisation du fichier de candidats.

11) Il faudrait instituer des concours pour pourvoir tous les postes de la classe de début de la catégorie des administrateurs et pas seulement les postes réservés aux agents des services généraux et des catégories connexes.

12) Non seulement les statistiques concernant la nomination et la promotion de femmes mais aussi les raisons des changements intervenus à cet égard, les efforts déployés et les plans prévus dans ce domaine devraient être publiés dans une circulaire destinée à tous les fonctionnaires et devraient aussi faire l'objet d'un rapport à la Cinquième Commission.

C. Education des enfants et garderies

1) La création de garderies d'enfants à New York et à Vienne est vigou- reusement recommandée.

2) Un représentant du personnel devrait être nommé membre du Conseil d'administration de l'Ecole internationale des Nations Unies à New York.

3) Le nouveau barème des droits de scolarité à verser à l'Ecole internationale est trop élevé et le montant des bourses spéciales devrait être sensiblement augmenté pour les fonctionnaires qui ne reçoivent pas d'indemnité pour frais d'études.

4) Une personne spécialement chargée des activités relatives aux appels de fonds devrait être nommée auprès de l'Ecole internationale.

5) L'Organisation des Nations Unies devrait fournir un appui financier à l'Ecole internationale de Vienne pour qu'elle puisse accorder des bourses spéciales aux enfants des fonctionnaires des Nations Unies qui n'ont pas les moyens de payer la totalité des droits de scolarité actuels.

6) Etant donné les graves problèmes qui se posent à Addis-Abeba dans le domaine de l'enseignement, il est recommandé d'ouvrir une Ecole internationale des Nations Unies dans ce lieu d'affectation.

D. Jury chargé d'examiner les plaintes faisant état d'un traitement discriminatoire

1) Le jury devrait disposer de fonds pour frais de voyage de façon que ses membres puissent enquêter plus efficacement sur les problèmes qui se posent et sur les plaintes des fonctionnaires dans les lieux d'affectation hors Siège où il n'a pas été créé de jury local.

2) Il faut libérer suffisamment les membres du jury de leurs tâches ordinaires pour qu'ils aient le temps d'enquêter sur les plaintes dont ils sont saisis. L'Administration devrait leur accorder l'appui nécessaire. Le jury devrait en outre avoir les moyens de veiller à ce que ses recommandations soient effectivement appliquées.

E. Prorogations au-delà de l'âge de la retraite

1) Les dispositions de la résolution 33/143 de l'Assemblée générale relatives aux prorogations au-delà de l'âge de la retraite devraient être appliquées strictement à tous les fonctionnaires sans exception.

2) Toutes les demandes de prorogation doivent être soumises à l'examen préalable et à l'approbation d'un organe mixte composé de représentants de l'Administration et de représentants du personnel, comme le Comité des nominations et des promotions.

3) L'Organisation ne devrait pas faire revenir au Secrétariat, en qualité de consultants, des fonctionnaires retraités ou d'anciens fonctionnaires pour faire exactement le même travail que celui qu'ils faisaient lorsqu'ils étaient fonctionnaires.

4) La Cinquième Commission voudra peut-être envisager, comme mesure de politique générale, de reculer l'âge de la retraite. Le personnel ne serait pas hostile au relèvement de l'âge de la retraite pour tous, à condition que cette mesure soit appliquée uniformément à tous les fonctionnaires. Toutes dérogations accordées en raison de la catégorie du fonctionnaire ou qui sont dues au favoritisme ou aux appuis politiques dont jouissent les intéressés doivent être éliminées.

5) D'autre part, des conditions financières plus favorables devraient être offertes aux fonctionnaires qui souhaitent prendre leur retraite anticipée, par exemple après 25 ans de service. Cette option est offerte au personnel du service diplomatique de l'Administration nationale prise comme point de comparaison.

F. Recours et procédures prévues pour la présentation des griefs des fonctionnaires

1) En dépit de la pratique des tribunaux administratifs et de la Commission paritaire de recours, ces organes ont été créés pour s'occuper des griefs des fonctionnaires et il est essentiel qu'ils se prononcent à cet égard rapidement, et de façon simple et efficace. Les décisions concernant les griefs des fonctionnaires devraient être prises en deux mois au maximum et les procédures appliquées devraient être très simplifiées.

2) Le Secrétaire général doit être tenu d'appliquer les décisions du Comité paritaire de discipline, de la Commission paritaire de recours et des tribunaux administratifs. S'il n'approuve pas une décision de la Commission paritaire de recours ou du Comité paritaire de discipline, il devrait avoir, comme le personnel, la faculté de former un recours devant le Tribunal administratif mais il ne devrait pas avoir la possibilité de rejeter des décisions de ces organes.

3) De même, les tribunaux administratifs devraient avoir la faculté d'ordonner l'exécution de l'obligation invoquée, particulièrement importante, si un fonctionnaire a été licencié injustement. Le paiement d'une indemnité ne peut compenser la perte de l'emploi ni l'humiliation subie si le fonctionnaire a été licencié pour des raisons qui ne sont pas fondées.

4) Il faut établir et distribuer largement au personnel des règles et procédures plus systématiques régissant les activités du Comité paritaire de discipline et de la Commission paritaire de recours et augmenter le personnel d'appui de ces organes de façon à réduire au minimum le délai dans lequel ces organes s'occupent d'une affaire.

5) Le Secrétaire général ne devrait pas pouvoir renvoyer un fonctionnaire sans préavis tant que le Comité paritaire de discipline n'a pas été saisi de la question et ne s'est pas prononcé à son sujet. Le motif du renvoi sans préavis, c'est-à-dire la "faute grave" devrait être clairement défini de façon que l'on ne puisse jamais faire deux poids, deux mesures.

6) Les tribunaux administratifs n'ont pas été conçus pour connaître d'affaires collectives touchant les relations entre l'Administration et le personnel, et il faudrait créer pour tout le système des Nations Unies un jury d'arbitrage entre l'Administration et le personnel, jury qui serait composé d'arbitres expérimentés et connaîtrait des conflits de travail touchant un grand nombre de fonctionnaires et les arbitrerait. Les tribunaux pourraient alors se borner à s'occuper des affaires concernant un seul fonctionnaire.

Rapport des syndicats/associations du personnel du
Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies sur
les questions relatives au personnel

I. INTRODUCTION

1. Le présent rapport, qui traite des questions relatives au personnel, est présenté à la Cinquième Commission par les syndicats/associations du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies*. En lisant ce rapport parallèlement à celui du Secrétaire général, on devrait pouvoir se faire une idée beaucoup plus complète des problèmes de personnel. Néanmoins, il nous paraît évident qu'un tel rapport ne saurait suffire à éclairer parfaitement le point de vue du personnel; il faut, à notre avis, le compléter par un exposé oral, et il faut aussi que le personnel ait la possibilité de répondre aux questions qui pourront être posées.

II. SECURITE D'EMPLOI ET INDEPENDANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE

A. Pressions gouvernementales abusives et érosion de l'indépendance

2. Contrairement aux dispositions de la Charte, les Etats Membres exercent des pressions politiques et interviennent à toutes les étapes du processus de recrutement et de promotion du personnel au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies. Les pressions politiques exercées par les Etats Membres en faveur de leurs ressortissants, qui naguère n'étaient jugées "tolérables" que dans le cas des nominations ou promotions aux postes de l'échelon le plus élevé du Secrétariat de l'Organisation, postes que le Secrétaire général pourvoit à sa discrétion, sont maintenant devenues pratique courante pour les postes de toutes les classes.

3. La "politisation" de l'ONU suscite mécontentement et désenchantement parmi les fonctionnaires, et nombreux sont ceux qui sont parvenus à la conclusion regrettable que sans piston, il n'est guère possible d'obtenir de l'avancement à l'ONU. Autrement dit, ils en sont venus à penser que pour faire une belle carrière à l'Organisation, il faut avant tout "avoir des relations", "connaître des gens biens placés" et se faire appuyer par des membres de la mission de son pays auprès de l'ONU.

4. Cette façon de voir, fort répandue, explique que des fonctionnaires s'adressent directement à leur gouvernement lorsqu'ils veulent obtenir une promotion, ou même simplement lorsqu'ils ont à se plaindre de quelque chose; il semble d'ailleurs

* Les syndicats et associations du personnel des organismes et unités administratives suivants ont participé à la rédaction du présent rapport et en ont approuvé le texte : ONU/New York, ONU/Genève, ONUDI/Vienne, PNUE/Nairobi, CEA/Addis-Abeba, CEPAL/Santiago, CESAP/Bangkok, CEAO/Beyrouth, Missions de maintien de la paix. Des représentants du personnel d'Habitat/Nairobi et des services du Secrétariat de l'ONU installés à Vienne ont également contribué à l'établissement du rapport.

que dans la plupart des cas, les gouvernements soient disposés à intervenir en faveur des ressortissants de leurs pays, et qu'ils y mettent même un certain empressement.

5. En agissant comme si les perspectives de carrière à l'ONU n'avaient rien à voir avec le mérite ou les qualités de travail, et étaient simplement affaire de protection et de favoritisme, on vide peu à peu de tout sens et de toute substance l'idée d'une fonction publique internationale indépendante. Le principe énoncé dans la Charte selon lequel "la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité" est de moins en moins respecté.

6. Dans son rapport de l'an dernier sur l'activité de l'Organisation, le Secrétaire général a évoqué les conséquences graves que les pressions politiques exercées par les Etats Membres pourraient avoir pour l'avenir de l'ONU. Il écrivait dans ce rapport que la fonction publique se trouvait à son avis "à un moment critique de son histoire", du fait "que de plus en plus d'Etats Membres paraissent moins disposés à remplir dans la pratique les obligations qu'ils avaient assumées au titre de la Charte en ce qui concerne le caractère d'indépendance du Secrétariat". Il voyait là "un cercle vicieux, dans la mesure où dès lors qu'un Etat ou groupe d'Etats n'honorait pas ses obligations, d'autres Etats tendaient à faire de même de peur de perdre du terrain au Secrétariat". Nous considérons, pour notre part, que si les Etats Membres viennent à penser que le Secrétariat favorise tel ou tel groupe d'Etats ou groupe idéologique, le crédit et l'autorité de l'Organisation tout entière ne pourront qu'en pâtir, au détriment de tous. Or les pratiques actuelles - auxquelles la plupart des Etats Membres se livrent peu ou prou - ont précisément pour effet, à la longue, de compromettre l'indépendance et l'impartialité de l'Organisation.

7. Nous souscrivons certes au principe, réaffirmé par l'Assemblée générale dans sa résolution 33/143, selon lequel "aucun poste ne devrait être considéré comme l'apanage d'un Etat Membre, ou d'un groupe d'Etats", mais force est de constater que ce principe n'est toujours pas respecté; nous considérons donc que le Secrétaire général devrait publier une directive où il serait dit clairement que :

1) Le principe de la répartition géographique équitable des postes devrait être appliqué à l'échelle de tout le Secrétariat, et non dans chaque unité administrative, qu'elle soit petite ou grande;

2) La nationalité d'un fonctionnaire ne devrait en aucun cas restreindre ses chances de mutation, d'affectation ou de promotion à un poste quelconque du Secrétariat;

3) Des personnes de nationalités différentes devraient pouvoir occuper des postes de façon interchangeable et par roulement si cela facilite l'organisation de la carrière de fonctionnaires se trouvant déjà au service de l'Organisation et leur offre des possibilités d'avancement;

4) Pour améliorer la répartition géographique des postes au Secrétariat et éviter de limiter les perspectives de carrière de fonctionnaires méritants, toutes les propositions de prorogation au-delà de l'âge de la retraite émanant des départements devraient être soumises, pour approbation, aux organes des nominations et des promotions avant d'être examinées par le Secrétaire général;

5) Toutes les nominations et promotions à des postes de directeur (D-2) devraient être examinées par les organes des nominations et des promotions.

B. Païement de compléments de traitement à des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies

8. Le personnel du Secrétariat est également préoccupé par le fait que, contrairement aux dispositions de la Charte, des gouvernements versent régulièrement, sous des formes diverses, des compléments de traitement à leurs ressortissants qui travaillent à l'ONU. Le personnel a accueilli avec satisfaction le rapport du Comité administratif de coordination (CAC) sur les compléments de traitement versés par des Etats Membres (document ACC/1980/19/Rev.1). Les auteurs de ce rapport signalent trois cas où le versement de compléments de traitement est sanctionné par la législation nationale, et font observer "que ces paiements non seulement peuvent donner à penser que les conditions d'emploi déterminées par l'application du principe Noblemaire et en particulier par rapport au régime de la fonction publique des Etats-Unis d'Amérique ne sont pas satisfaisantes", mais aussi qu'ils posent "de graves problèmes sur le plan juridique et sur celui de l'équité".

9. De fait, ces compléments de traitement (que d'autres Etats Membres versent de façon plus discrète) sont contraires à l'Article 100 (par. 2) de la Charte, en vertu duquel "chaque Membre de l'Organisation s'engage à respecter le caractère exclusivement international des fonctions du Secrétaire général et du personnel et à ne pas chercher à les influencer dans l'exécution de leur tâche". Cette pratique est également contraire à l'Article 1.6 du Statut du personnel de l'ONU, qui dispose qu'"aucun fonctionnaire ne peut accepter une rémunération d'une source extérieure à l'Organisation s'il n'a obtenu au préalable l'assentiment du Secrétaire général". Comme le font remarquer les auteurs du rapport du CAC, "même si un gouvernement ne cherche pas à influencer des fonctionnaires dans l'exercice de leurs fonctions en leur versant des compléments de traitement de façon systématique ou non, le seul fait qu'ils offrent une rémunération complémentaire, dont l'acceptation est contraire à un article du Statut du personnel, risque d'inciter les fonctionnaires à manquer au serment qu'ils prêtent en prenant leurs fonctions.

10. Cette pratique inspire au personnel les plus vives inquiétudes. Nous considérons que le versement de compléments de traitement, pour quelque motif que ce soit, est une nouvelle atteinte à l'indépendance de la fonction publique internationale et contribue à créer des "castes" différentes de fonctionnaires des Nations Unies. Le personnel demande donc instamment aux Etats Membres qui versent des compléments de traitement à leurs ressortissants de renoncer à cette pratique. Si, comme certains gouvernements le soutiennent, ces compléments de traitement sont indispensables pour que l'Organisation puisse recruter des personnes qui, autrement, auraient renoncé pour des raisons pécuniaires à entrer dans la fonction publique internationale, la seule solution équitable serait évidemment un relèvement général des traitements des fonctionnaires des Nations Unies, de façon que le principe Noblemaire - selon lequel les traitements devraient être fixés par référence aux conditions offertes dans l'administration nationale la mieux rémunérée - soit effectivement appliqué à l'Organisation.

C. Sécurité et protection de la personne des fonctionnaires internationaux

1) Arrestation et détention arbitraires

11. Le personnel du Secrétariat est profondément alarmé par le nombre des cas récents où des fonctionnaires de l'Organisation ont été arrêtés arbitrairement et détenus sans que les formes légales aient été observées, en violation des droits fondamentaux de l'homme et des grands principes du droit, par les autorités d'Etats Membres de l'Organisation des Nations Unies qui, pour la plupart, ont signé la Convention sur les privilèges et les immunités des Nations Unies.

12. Nous tenons à souligner que les Etats Membres contractent librement certaines obligations lorsqu'ils souscrivent à la Charte des Nations Unies et signent la Convention sur les privilèges et les immunités des Nations Unies ou d'autres conventions ou pactes relatifs aux droits de l'homme ou aux droits civils et politiques. En demandant aux Etats Membres de respecter ces instruments, nous n'empiétons donc en aucune façon sur les prérogatives que leur confère la souveraineté nationale : nous leur demandons simplement d'honorer des obligations qu'ils ont contractées de leur plein gré.

13. C'est ainsi que tous les fonctionnaires et experts en mission pour l'Organisation jouissent de l'immunité de toutes juridictions en ce qui concerne les actes accomplis par eux dans l'exercice de leurs fonctions officielles, y compris leurs paroles et leurs écrits.

14. Or, dans tous les cas récents, l'immunité des fonctionnaires en cause n'a pas été respectée; ils ont tous été arrêtés arbitrairement et détenus sans pouvoir défendre leur cause au cours d'un procès en bonne et due forme. De plus, il n'est pas un de ces cas où un représentant de l'Administration de l'ONU ait pu : a) se rendre en compagnie d'un médecin auprès du fonctionnaire en cause et s'entretenir avec lui; b) être informé des motifs de l'arrestation ou de la détention, et notamment des principaux faits et des charges retenus contre le fonctionnaire; c) aider le fonctionnaire à obtenir l'assistance d'un défenseur; d) défendre au cours d'un procès les intérêts de l'Organisation des Nations Unies auxquels l'arrestation ou la détention du fonctionnaire étaient susceptibles de porter atteinte.

15. La position officielle du Secrétariat de l'Organisation est que les mesures susmentionnées constituent les mesures initiales minima indispensables pour permettre à l'Organisation des Nations Unies de sauvegarder et de faire valoir ses intérêts et ses droits.

16. Dans tous les cas susmentionnés, les fonctionnaires en cause se sont en outre vu refuser l'exercice des droits suivants, en violation de l'article 9 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques :

- Le droit de ne pas faire l'objet d'une arrestation ou d'une détention arbitraires;
- Le droit de tout individu arrêté d'être informé des raisons de son arrestation et des accusations portées contre lui;
- Le droit à être jugé à bref délai;

- Le droit de tout individu détenu d'introduire un recours devant un tribunal afin que celui-ci statue sur la légalité de sa détention;
- Le droit de se faire assister d'un défenseur de son choix.

17. Le manquement des Etats Membres en question à leurs obligations envers les fonctionnaires détenus est donc d'autant plus grave qu'il dénote un profond mépris pour l'Organisation des Nations Unies en tant qu'institution, pour la Charte des Nations Unies et pour les divers autres instruments juridiques qui constituent les assises de l'Organisation. Aussi souscrivons-nous sans réserve à la déclaration adoptée par le CAC, selon laquelle "toute atteinte, du fait d'un Etat Membre, à la sécurité et à l'indépendance de fonctionnaires d'organismes des Nations Unies constitue une menace grave pour la coopération internationale". Nous espérons que la déclaration du CAC sera soumise à l'Assemblée générale pour adoption et suite à donner. Si le Secrétaire général et les autres chefs de secrétariat ne sont pas en mesure de protéger le personnel qui relève de leur autorité exclusive et de faire en sorte qu'il soit traité selon les règles élémentaires de la justice et dans le respect d'un minimum de formes légales, les fonctionnaires internationaux ne peuvent avoir l'assurance que leurs droits et leurs libertés - sans parler de leurs immunités fonctionnelles - seront sauvegardés tant qu'ils seront au service de l'Organisation.

18. Nous nous permettrons enfin de dire qu'à notre sens, le dévouement le l'Organisation des Nations Unies à la cause des droits de l'homme et son autorité morale dans ce domaine se mesurent à la manière dont elle réagit aux violations des droits de l'homme dont sont victimes ses propres fonctionnaires. Or, si ce n'est que la Commission des droits de l'homme a adopté à sa trente-sixième session une résolution sur la question, les Etats Membres ont jusqu'à présent gardé le silence à ce sujet. Le personnel, pour sa part, ne peut s'empêcher de poser la question suivante : comment l'Organisation des Nations Unies peut-elle espérer défendre les droits de l'homme dans le monde entier avec une quelconque autorité morale si elle se révèle incapable de protéger et de sauvegarder les droits de ses propres fonctionnaires?

- 2) Lieux d'affectation où les conditions de vie sont difficiles et missions de maintien de la paix

19. Les fonctionnaires affectés à des missions politiques et à des missions de maintien de la paix se trouvent dans une situation spéciale du fait que guerre larvée, hostilités ouvertes entre forces régulières et forces de facto et troubles civils sont leur lot habituel. Dans certains lieux d'affectation, la situation politique, sociale, ou économique est telle que la sécurité de la personne des fonctionnaires et des membres de leur famille est gravement compromise. Ces menaces contre la sécurité de la personne des fonctionnaires sont généralement le fait de "hors-la-loi". Dans certains cas, les actes de banditisme, les vols et les agressions sont si fréquents que les fonctionnaires n'osent pas sortir à certaines heures et doivent faire eux-mêmes de grosses dépenses pour assurer leur sécurité. Les ambassades et les sociétés internationales organisent couramment pour leur personnel des services de transport, des liaisons radio avec des centres de sécurité et des services de protection des locaux résidentiels, et elles prennent à leur charge les frais d'assurance contre le vol.

20. Les mesures suivantes permettraient dans certains cas d'atténuer ou de compenser les difficultés susmentionnées :

- a) Définir clairement ce qu'est un "fonctionnaire";

- b) Remettre aux autorités du pays hôte une liste des fonctionnaires;
- c) Souscrire, au bénéfice des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée ou pour une période de courte durée, une assurance couvrant intégralement les risques en cas d'accident ou de décès survenu alors qu'ils étaient intégralement affectés à une mission ou dans une zone où les conditions de vie sont difficiles;
- d) Verser aux fonctionnaires recrutés pour une durée déterminée ou pour une période de courte durée le montant intégral des prestations fournies par la Caisse des pensions en cas d'accident ou de décès survenu alors qu'ils étaient affectés à une mission ou dans une zone où les conditions de vie sont difficiles;
- e) Mettre en place du matériel de communication dans les zones où les conditions de vie sont réputées difficiles (étant donné qu'un plan d'évacuation ne peut être efficace s'il n'existe pas de système de communication);
- f) Prévoir des systèmes de sécurité dans les locaux résidentiels : installation de dispositifs de sécurité et de systèmes d'alarme, et aménagement de bâtiments combinant locaux résidentiels et locaux à usage de bureaux dans des quartiers ou secteurs relativement sûrs;
- g) Verser une indemnité pour conditions de vie difficiles ou une prime de risque;
- h) Organiser des services de transport pour les fonctionnaires et les personnes à leur charge dans les cas où il est dangereux ou impossible d'emprunter les moyens de transport publics;
- i) Veiller à ce que les fonctionnaires disposent d'installations et services médicaux et à ce que ceux-ci soient de qualité adéquate.

III. RELATIONS ENTRE L'ADMINISTRATION ET LE PERSONNEL

1. Nombreux sont ceux qui, au Secrétariat, sont convaincus que le système actuel de consultation ne donne pas aux fonctionnaires l'assurance d'avoir vraiment voix au chapitre lorsque se prennent les décisions qui contribuent à déterminer leurs conditions d'emploi. Les fonctionnaires sont particulièrement préoccupés de voir que des décisions sont prises sans leur pleine participation ni leur plein accord. Malgré l'existence, au Secrétariat, d'un certain nombre d'organes créés pour servir aux consultations avec le personnel, les décisions se prennent souvent en dehors de ces organes ou sans l'assentiment du personnel. La participation n'aura de réalité que lorsqu'on aura trouvé le moyen d'instituer un système de négociation.

2. En outre, alors que l'un des éléments-clés des relations entre le personnel et l'administration est la possibilité d'avoir accès auprès de tous les organes de décision, cette possibilité, réservée de droit à nos collègues des autres organisations appliquant le régime commun, est refusée au personnel du Secrétariat de l'ONU. Il y a là une anomalie que nous demandons instamment à la Cinquième Commission de rectifier en nous accordant cette possibilité d'accès, c'est-à-dire le droit de présenter des exposés tant oraux qu'écrits sur les questions qui touchent nos conditions d'emploi.

3. Nous recommandons donc que les relations entre le personnel et l'administration soient revues de fond en comble de façon que la pratique à l'ONU devienne conforme à celle de la fonction publique dans de nombreux pays du monde et aux normes internationales adoptées pour la fonction publique par l'Organisation internationale du travail (OIT).

IV. CONDITIONS D'EMPLOI DU PERSONNEL

A. Concours

21. A sa trente-troisième session, l'Assemblée générale, par sa résolution 33/143, a décidé que le passage de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs ne serait autorisé qu'aux classes P-1 et P-2 et jusqu'à concurrence de 30 p. 100 du nombre total des postes de ces classes qui sont disponibles aux fins de nominations et que la sélection aux fins de ces promotions se ferait exclusivement par voie de concours. Cette décision, controversée à l'époque, a continué d'être une cause de mécontentement et d'agitation parmi les agents des services généraux, qui constituent plus de 60 p. 100 de l'ensemble des fonctionnaires du Secrétariat.

22. Dès le début, la position adoptée par le personnel a été la suivante : s'il devait y avoir concours, ce régime devait être appliqué uniformément et sans exception à tous les agents des services généraux remplissant les conditions requises et l'obligation de passer un concours devrait, de surcroît, être imposée à toutes les personnes recrutées à l'extérieur pour occuper des postes des classes P-1 et P-2. En d'autres termes, il ne nous paraît pas qu'on ait le droit d'obliger certains fonctionnaires à passer un concours, et d'autres pas.

23. Au début, les négociations avec l'administration sur les modalités du concours s'étaient dans l'ensemble bien déroulées et il avait été possible de prendre en considération nombre des inquiétudes exprimées par les fonctionnaires et de prévoir

des dispositions transitoires pour ménager le passage de l'ancien système d'avancement au nouveau système fondé sur le concours. On s'était particulièrement penché sur le sort des agents qui, au moment où la décision de passer d'un système à l'autre a été prise, étaient affectés à des postes d'administrateur dont ils exerçaient les fonctions depuis un an au moins. Il a été décidé que ces agents seraient dispensés de remplir les conditions imposées en matière d'études post-secondaires et se verraient accorder une majoration de 10 p. 100 de leur note d'écrit eu égard à leur service antérieur dans le poste considéré.

24. Les circulaires annonçant la procédure à suivre avaient fait l'objet de discussions approfondies et très serrées au Comité consultatif mixte du Siège et il en avait été longuement débattu au Conseil du personnel du Siège et lors d'une réunion générale du syndicat du personnel du Siège. Dans les autres lieux d'affectation, les associations et syndicats du personnel n'avaient pas été consultés autant qu'au Siège, et le fait que les vues des fonctionnaires en poste hors Siège n'avaient pas été pleinement prises en considération pour la mise au point des modalités du concours suscitait beaucoup de mécontentement. En tout état de cause, le projet de concours avait, dès le début, suscité la méfiance dans certains des lieux d'affectation hors Siège. Le Syndicat du personnel de l'ONUUDI avait en fait demandé à plusieurs reprises, par l'intermédiaire de son Comité consultatif mixte, que le personnel de l'ONUUDI n'ait pas à passer les concours de 1979, qui n'avaient, à ses yeux, qu'un caractère expérimental. Selon ce syndicat, l'organisation d'un tel programme de concours à l'échelle mondiale était une tâche gigantesque et pleine de difficultés et il ne s'agissait pas que le rodage se fasse aux dépens des fonctionnaires. Cette demande avait été rejetée par le Siège. Or, les craintes exprimées devaient en définitive se révéler n'être que trop fondées.

25. Malgré ces réserves, on avait présumé au Siège que les dispositions prises étaient dans l'ensemble acceptables. Mais, dans la hâte de mettre en place tous les dispositifs nécessaires en temps voulu pour la date du concours, fixée au mois de novembre, on n'avait pas discuté de façon suffisamment détaillée avec les fonctionnaires, même ceux du Siège, deux des circulaires portant sur la question, à savoir celles où étaient indiquées d'une part la liste des postes mis au concours et d'autre part la répartition de ces postes entre les groupes professionnels. Les fonctionnaires avaient précédemment été informés que le concours serait organisé par groupe professionnel mais ils s'attendaient à voir lesdits groupes définis de façon beaucoup plus étroite qu'ils ne l'ont été finalement. Cette constatation devait inspirer beaucoup d'appréhension aux agents déjà affectés à certains de ces postes et qui, alors qu'ils n'auraient pas eu d'inquiétude à l'idée de passer un concours visant expressément ces postes, commencèrent à se tourmenter à l'idée de passer un concours qui porterait sur un domaine professionnel plus large. Une inquiétude bien naturelle se faisait jour à l'idée qu'en raison de la manière dont les professions étaient définies, la personne qui exerçait effectivement les fonctions en question pourrait se trouver évincée par un autre concurrent. Ces craintes suscitérent un mouvement de protestation assez large au sein du personnel du Siège au point d'entraîner la convocation de plusieurs réunions générales et d'inciter le Conseil du personnel du Siège à réexaminer toute la procédure de concours. C'est dans ces conditions que le Conseil du personnel du Siège a adopté le 30 octobre 1979 une résolution dans laquelle il était demandé au Secrétaire général .

- a) De reporter les concours à plus tard afin de réévaluer et de revoir les conditions actuellement fixées pour ces concours, eu égard à leur complexité;
- b) D'instituer des procédures de promotion transitoires justes et adéquates pour les agents déjà affectés à des postes d'administrateur;
- c) De publier une liste révisée des postes nouveaux et des postes vacants et
- d) De veiller à ce que dans toute mesure prise sur des questions intéressant le personnel, aucune atteinte ne soit portée aux droits acquis des fonctionnaires."

26. Comme suite à cette résolution et "eu égard aux préoccupations exprimées à la Cinquième Commission par un certain nombre de délégations", l'Administration a présenté au Comité consultatif mixte du Siège un document où il était proposé de procéder à un examen spécial de la situation des agents déjà affectés à l'un des postes à pourvoir. Et, "étant donné qu'il faudrait utiliser pour promouvoir lesdits agents, les postes déjà occupés par eux, un nombre égal de postes appartenant au groupe professionnel correspondant serait réservé aux candidats qui, ayant réussi au concours, seraient appelés à être promus".

27. La situation desdits agents serait étudiée spécialement par le Jury central d'examen (auquel seraient adjoints à cette fin deux membres de la Commission des nominations et des promotions) sur la base de critères mis au point par le Comité consultatif mixte et par le Jury lui-même. L'Administration convenait que les postes qui seraient retirés de la liste parce que les agents qui y étaient affectés auraient été promus dans ces conditions, seraient remplacés par des postes comparables du même groupe professionnel et du même lieu d'affectation, de façon que le nombre des postes ouverts au concours, à savoir 51, demeure le même.

28. La date limite d'entrée dans les fonctions ouvrant droit à cet examen spécial de la situation des agents ayant été fixée d'un commun accord au 20 décembre 1978, 27 postes devaient faire l'objet dudit examen et si les 27 intéressés étaient tous retenus aux fins de promotion, il y aurait lieu de trouver 27 postes de remplacement. Même à ce stade, les représentants du personnel, doutant quelque peu que l'Administration fût en mesure d'ouvrir 27 postes supplémentaires au concours pour remplacer ceux qui auraient cessé d'être disponibles, stipulèrent que lesdits postes supplémentaires ne devraient affecter en aucune façon le concours de 1980.

La question s'étant posée de savoir combien de postes seraient effectivement disponibles pour 1979 et par voie de conséquence pour 1980, il a été demandé à la Division du budget de confirmer par écrit que les postes supplémentaires promis seraient effectivement disponibles si la proposition de modification de la procédure était acceptée." Au dire des représentants du Secrétaire général, "il avait déjà été clairement précisé que, quoique l'Assemblée générale eût fixé à 30 p. 100 la proportion des postes auxquels des agents pouvaient être promus par voie de concours, cette directive serait, la première année, interprétée avec souplesse (c'est nous qui soulignons) et il appartiendrait au Secrétaire général d'expliquer la situation à la Cinquième Commission". Le personnel ayant demandé à recevoir l'assurance que les postes supplémentaires seraient en fait disponibles, les représentants du Secrétaire général répondirent que "manifestement, si le Secrétaire général acceptait une recommandation du Comité consultatif mixte dans ce sens, il le ferait en pleine connaissance de cause et qu'il n'était pas nécessaire que qui que ce soit d'autre donne des assurances par écrit".

29. Des discussions qui avaient eu lieu au sein du Comité consultatif mixte, il ressortait clairement que cette procédure modifiée portait sur "la promotion de fonctionnaires à la catégorie des administrateurs en 1979". Selon la position approuvée par le Comité consultatif mixte, "les postes supplémentaires seraient pris sur le nombre des postes disponibles pour la période du 1er avril 1979 au 31 mars 1980... il importe que le fait de prévoir à titre de disposition transitoire, des postes supplémentaires pour le concours de 1979, n'affecte ni le nombre total ni le pourcentage de postes P-1/P-2 qui seraient par ailleurs réservés pour le concours suivant". Il était tout aussi clair que lesdits postes supplémentaires de remplacement ne devaient pas être pris sur les postes de l'année 1980 qui, sans cela, seraient éventuellement réservés pour le concours mais qu'au contraire "le groupe de postes que le Secrétaire général adjoint à l'administration, aux finances et à la gestion s'était engagé à ajouter au nombre initial devait se composer de postes qui auraient, sans cela, été pourvus par voie de recrutement à l'extérieur."

30. Le personnel ayant demandé une prolongation des délais, il a été décidé, à titre de compromis, que l'épreuve commune aurait lieu en novembre 1979, épreuve que tous les agents intéressés, y compris ceux déjà affectés à certains des postes, étaient tenus de passer, étant entendu que ceux de ces derniers dont la promotion serait recommandée à l'issue de l'examen spécial de leur situation seraient dispensés des deux autres épreuves du concours. Ces dernières furent de ce fait reportées au mois de février 1980.

31. L'examen spécial de la situation des agents en question a été effectué par le Jury central avant le concours. En définitive, 35 des agents déjà affectés à des postes d'administrateur furent retenus aux fins de promotion et informés qu'ils n'auraient pas à passer l'épreuve spécialisée. Le personnel a été quelque peu surpris d'apprendre que le Jury central avait recommandé d'exempter 35 fonctionnaires de l'obligation de passer le concours puisque, d'après la date limite acceptée par l'Administration au Comité consultatif mixte, 27 fonctionnaires au maximum remplissaient les conditions requises pendant la période considérée. Le Comité du personnel du Conseil du personnel du Siège était donc particulièrement impatient de recevoir communication du rapport du Jury central afin de voir selon quels critères le Jury avait retenu les 35 fonctionnaires en question. Mais lorsque, après des demandes maintes fois réitérées, le rapport lui parvint enfin en août 1980, rien n'y était dit sur les critères selon lesquels le jury avait décidé d'exempter 35 fonctionnaires de l'obligation de passer le concours.

32. Un problème plus grave encore était celui des postes qui devaient remplacer les 35 retirés du concours à la suite de l'examen spécial de la situation de certains agents. Le personnel n'avait consenti audit examen spécial qu'à la condition que des postes de remplacement seraient prévus, afin que les candidats au concours ne soient pas lésés par l'institution dudit examen. Il avait été décidé au Comité consultatif mixte que la liste des postes de remplacement serait communiquée au personnel dès l'issue de l'examen spécial et avant que n'aient lieu l'épreuve spécialisée et l'entrevue avec les agents. Il avait été promis aux candidats au concours qu'ils auraient la possibilité de poser de nouveau leur candidature à des postes puisque celle-ci, à l'origine, était fondée sur la première liste de postes publiée. Bien que l'Administration eût promis à plusieurs reprises de publier la liste des postes de remplacement, et fixé à cette fin des délais successifs, ladite liste ne fut finalement mise au point qu'à la fin du mois de juillet et ce sans consultation préalable avec le personnel. Nombre de ceux qui

s'étaient présentés au concours eurent l'impression très nette d'avoir été floués, faute de savoir avec certitude si les postes de remplacement effectivement disponibles ou, à supposer qu'ils le fussent, s'ils seraient de même nature et situés au même lieu d'affectation que ceux qu'ils remplaçaient.

33. Un nouveau sujet de controverse apparut en avril et en mai entre le personnel et l'Administration, les représentants de cette dernière ayant, premièrement, indiqué qu'il n'y aurait pas de concours en 1980 et, deuxièmement, publié une circulaire relative aux modalités de l'entrevue sans attendre que le processus de consultation avec les représentants du personnel fût achevé. Le personnel fut stupéfait de s'entendre dire qu'il n'y aurait peut-être pas de concours en 1980 ni d'ailleurs d'examen sous quelque forme que ce soit de la situation des agents des services généraux en vue de leur promotion à la catégorie des administrateurs, et ce parce qu'il ne restait plus de postes disponibles du fait du dépassement du pourcentage fixé pour 1979. Or, au moment où nous avons consenti à un examen spécial de la situation de certains agents, toutes les assurances possibles avaient été données comme quoi le fait de prévoir des postes de remplacement n'affecterait en rien la mise au concours de postes pour 1980.

34. Au point où nous en sommes, l'incertitude la plus totale plane sur ce qu'il adviendra du concours. Assurément, il ne devrait pas être question d'organiser des concours dans l'atmosphère de méfiance et de mauvaise foi qui a caractérisé certains des épisodes auxquels nous avons assisté cette année. Pour l'avenir, nous recommandons :

1) Que l'Administration et le personnel procèdent conjointement à un examen complet du concours qui a été organisé en 1979, afin d'en évaluer les résultats, de déterminer s'il faut continuer d'organiser des concours et, dans l'affirmative, afin de mettre au point de meilleures méthodes pour préparer les concours et les organiser;

2) Que tous les postes de la classe P-1/P-2, et non pas seulement ceux qui sont réservés aux agents des services généraux et des catégories apparentées, soient pourvus par voie de concours ou par des méthodes analogues;

3) Qu'il n'y ait pas d'année où des agents des services généraux ne seraient pas promus à la catégorie des administrateurs, que ce soit par voie de concours ou par d'autres méthodes de mise en compétition;

4) Que, quel que soit le mode de promotion qui sera arrêté en fin de compte, le pourcentage de promotions d'agents des services généraux à la catégorie des administrateurs soit augmenté, car le pourcentage actuel compromet les perspectives de carrière des agents des services généraux, nuit à leur moral et affaiblit leur motivation et constitue à leur égard un traitement discriminatoire par rapport aux autres fonctionnaires;

5) Que, étant donné les avantages dont bénéficient les fonctionnaires en poste au Siège, de meilleurs cours d'orientation et de formation soient offerts aux agents locaux en poste dans les bureaux extérieurs, pour qu'ils puissent avoir les mêmes chances de réussir au concours que leurs collègues du Siège.

B. Emploi des femmes

35. Nous apprécions certes les mesures que le Secrétaire général a prises pour améliorer le moral des femmes au Secrétariat et apporter des changements à leurs conditions d'emploi, mais les derniers tableaux d'avancement et le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat font apparaître une quasi-stagnation de la situation des femmes dans le système des Nations Unies, malgré des années de débats et un grand nombre d'études et de rapports sur la question.

1) Promotions

36. Alors que l'on a reconnu qu'il était urgent que des femmes occupent des postes de rang élevé, il est particulièrement inquiétant de constater qu'à l'heure actuelle 5 p. 100 seulement des fonctionnaires de la classe D-1 et des classes supérieures sont des femmes. Nous sommes en outre très préoccupés de voir qu'en 1979 deux femmes seulement (mais 28 hommes) ont été nommés à des postes de la classe D-1 et au-dessus et qu'une femme seulement (mais 32 hommes) étaient inscrite au tableau d'avancement à la classe D-1. En 1980, 4 femmes (mais 40 hommes) ont été promues administrateur général (D-1).

37. Nous notons que, dans la déclaration qu'il a faite à la Cinquième Commission le 22 octobre 1979, le Sous-Secrétaire général aux services du personnel a reconnu que "les mesures prises pour assurer une proportion équitable entre les hommes et les femmes occupant des postes de la classe D-1 et des classes supérieures" n'avaient pas donné de résultats et que "les efforts déployés à cet égard ... n'ont pas été suffisants", conclusion avec laquelle nous sommes absolument d'accord. La situation est toujours la même en 1980.

38. Comme le montre l'analyse ci-après des tableaux d'avancement pour 1978 et 1979, le nombre total et la proportion des femmes promues en 1979 ont été très inférieurs au nombre et à la proportion des femmes promues en 1978, qui étaient déjà très insuffisants. Les résultats pour 1980 ne sont pas fameux. La proportion des femmes promues à la classe D-1 est plus forte en 1980 qu'en 1979, tout en demeurant encore inférieure au chiffre de 1978. La proportion des femmes promues à la classe P-5 a diminué constamment depuis 1978. En ce qui concerne la classe P-4, les chiffres pour 1980 sont inférieurs à ceux de 1978. Ce n'est que dans le cas de la classe P-3 que la proportion des femmes promues en 1980 est supérieure à ce qu'elle était en 1978.

Tableau 1 : Proportion des femmes promues à diverses classes
au cours des trois dernières années

1978

| <u>Classe</u> | <u>Femmes</u> | <u>Hommes</u> | <u>Proportion des femmes par rapport au total des fonctionnaires promus à la classe</u> |
|---------------|---------------|---------------|---|
| D-1 | 3 | 19 | 14 |
| P-5 | 10 | 68 | 14 |
| P-4 | 39 | 112 | 26 |
| P-1 | 40 | 68 | 37 |

1979

| <u>Classe</u> | <u>Femmes</u> | <u>Hommes</u> | <u>Proportion des femmes par rapport au total des fonctionnaires promus à la classe</u> |
|---------------|---------------|---------------|---|
| D-1 | 1 | 32 | 3 |
| P-5 | 7 | 56 | 11 |
| P-4 | 19 | 73 | 21 |
| P-3 | 21 | 40 | 34 |

1980

| <u>Classe</u> | <u>Femmes</u> | <u>Hommes</u> | <u>Proportion des femmes par rapport au total des fonctionnaires promus à la classe</u> |
|---------------|---------------|---------------|---|
| D-1 | 4 | 40 | 9 |
| P-5 | 5 | 59 | 8 |
| P-4 | 34 | 105 | 24 |
| P-3 | 45 | 62 | 42 |

39. Il est clair que les femmes sont oubliées lorsque des recommandations sont faites aux fins de promotions ou que les départements n'affectent pas de femmes à des postes de responsabilité dans lesquels elles pourraient faire la preuve de leurs possibilités. Dans un rapport, le Jury chargé d'examiner les plaintes, faisant état d'un traitement discriminatoire au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies signale deux facteurs qui méritent d'être examinés attentivement. Le jury note que "les départements organiques font des difficultés pour accepter l'affectation de fonctionnaires qualifiés alors qu'ils disposent de postes vacants leur convenant". Cette résistance est dirigée bien trop souvent contre les femmes. Le jury indique également que "dans de nombreux cas, les promotions semblent dépendre non seulement des qualifications des fonctionnaires et de leur aptitude à assurer de plus grandes responsabilités, mais du nombre des postes disponibles..." (par. 15 b) iii). Ainsi, même si des femmes sont affectées à des postes impliquant des responsabilités et prouvent qu'elles méritent une promotion, elles peuvent se la voir refuser parce que des crédits ne sont pas prévus au budget pour un poste de la classe supérieure.

2) Recrutement

40. Sur les 303 personnes nommées à des postes soumis à la répartition géographique, au cours de l'année terminée le 30 juin 1979, 47 seulement (soit 15,5 p. 100) étaient des femmes *. Ce chiffre représente une proportion inférieure à celle des femmes occupant déjà des postes de ce type (17,8 p. 100 au 30 juin 1978) et ne représente qu'une augmentation de 9 personnes par rapport aux 38 femmes recrutées l'année précédente.

41. Il est encore plus décevant de constater qu'en dépit de l'attention accordée à la nécessité de trouver des femmes pour occuper des postes de responsabilité, sur les 138 fonctionnaires nommés à des postes de la classe P-4 et des classes supérieures, 9 seulement (soit 6,5 p. 100) étaient des femmes, ce qui représente un résultat encore plus faible que l'année précédente (11 femmes (9,4 p. 100) sur 117 personnes). Nous avons accueilli avec satisfaction le fait que deux femmes ont été nommées sous-secrétaires générale, mais il faut préciser que l'une l'a été pour une période de courte durée et que l'autre appartient au PNUD. En outre, nous avons été déçus de constater qu'aucune femme n'avait été nommée en 1979 à un poste de secrétaire général adjoint, de directeur (D-2) ou d'administrateur général (D-1). Nous ne pouvons que nous interroger sur la sincérité de l'Administration lorsqu'elle nous assure que l'Organisation s'efforce de remédier à cette situation.

42. On a annoncé en 1978 que le fichier de candidats comptait 758 femmes, représentant 96 nationalités. En 1979, on nous a indiqué que ce chiffre avait augmenté de plus de 20 p. 100. Il y a sûrement parmi ces candidates des femmes qui possèdent les qualifications voulues pour occuper des postes dans les groupes professionnels requis ou qui sont originaires de pays qui ne sont pas surreprésentés.

* On ne disposait pas de chiffres pour 1980 lorsque le présent rapport a été établi.

43. En ce qui concerne le recrutement de candidats originaires de pays surreprésentés, nous avons calculé que 90 hommes et 13 femmes seulement (12,6 p.100) ont été recrutés en 1979 auprès de tels pays *. Il est évident que le facteur "surreprésentation" ne joue pas dans le cas des hommes et sert de prétexte pour ne pas recruter de femmes. Le tableau ci-après présente l'état de la situation dans ce domaine, selon les régions.

| | <u>Nomination à des postes soumis à la répartition géographique</u> | | |
|------------------------------|---|---------------|--------------|
| | <u>Hommes</u> | <u>Femmes</u> | <u>Total</u> |
| Afrique | 21 | - | 21 |
| Asie et Pacifique | 23 | 2 | 25 |
| Europe orientale | 1 | - | 1 |
| Europe occidentale | 24 | 6 | 30 |
| Amérique latine | 12 | 2 | 14 |
| Moyen-Orient | 7 | 2 | 9 |
| Amérique du Nord et Caraïbes | <u>2</u> | <u>1</u> | <u>3</u> |
| | 90 | 13 | 103 |

3) Recommandations

- a) Les départements devraient être tenus de rendre compte des efforts qu'ils ont faits pour affecter des femmes à des postes de responsabilité et devraient soumettre des rapports chaque année à ce sujet;
- b) Les promotions devraient être accordées au mérite et non en fonction des postes disponibles;
- c) Lorsque le nombre des postes disponibles aux fins de promotion est limité, il faudrait accorder la préférence aux femmes. La situation à cet égard dans les départements devrait être portée à l'attention des organes des nominations et des promotions;
- d) Les femmes devraient être adéquatement représentées au sein de tous les organes des nominations et des promotions; le soin de trouver des femmes remplissant les conditions requises ne devrait pas être laissé uniquement aux représentants du personnel;
- e) Les femmes qui le méritent devraient bénéficier d'une promotion accélérée; des statistiques sur les promotions accélérées et promotions ad hoc, indiquant comment lesdites promotions se répartissent entre hommes et femmes, devraient être publiées, comme le sont les tableaux d'avancement;
- f) Les organes des nominations et des promotions devraient pouvoir formuler des recommandations touchant l'organisation de la carrière et l'affectation des fonctionnaires doués qui occupent des postes qui ne leur offrent pas de possibilités d'avancement.

* On ne disposait pas de chiffres pour 1980 lorsque le présent rapport a été établi.

- g) Sur cinq candidats présentés pour occuper des postes, deux au moins devraient être des femmes, et les départements ou bureaux qui rejettent une candidate proposée par le Bureau des services du personnel devraient être tenus de motiver leur décision par écrit;
- h) Si l'Organisation doit continuer à recruter des fonctionnaires auprès de pays surreprésentés, elle devrait se borner dans ce cas à recruter des femmes (comme le Corps commun d'inspection l'a recommandé), mais l'ONU doit s'efforcer tout particulièrement de recruter et de promouvoir des femmes originaires de pays en développement et sous-représentés;
- i) Il ne suffit évidemment pas de compter sur les gouvernements pour recommander les candidates. L'Organisation doit se tenir en rapport avec les associations professionnelles de femmes, les universités, etc. et sollicite leur concours pour faire largement connaître les postes qui sont vacants à l'Organisation des Nations Unies;
- j) Le Corps commun d'inspection a formulé plusieurs recommandations en vue d'améliorer l'utilisation du fichier de candidats. Il s'agirait notamment de rendre obligatoire l'utilisation du fichier et d'en améliorer l'exploitation de façon à obtenir pour chaque poste vacant une liste de tous les candidats éventuels. Ces recommandations devraient être appliquées;
- k) Il faudrait instituer des concours pour pourvoir tous les postes de la classe de début de la catégorie des administrateurs et pas seulement les postes réservés aux agents des services généraux et des catégories connexes;
- l) Les plans concernant la nomination et la promotion de femmes devraient être publiés dans une circulaire destinée à tous les fonctionnaires et faire l'objet d'un rapport à la Cinquième Commission.

C. Education des enfants et garderies

1) Garderies

44. Le personnel demande en particulier la création de garderies dans les lieux d'affectation où cela semble approprié. Des demandes ont été présentées à cet égard dans plusieurs lieux d'affectation et en particulier à New York et à Vienne.

45. Le Corps commun d'inspection a fait observer en mars 1978 que "le principe consistant à subventionner des installations scolaires et autres destinées aux enfants des fonctionnaires est généralement admis dans le système des Nations Unies" et il appuie les recommandations relatives aux garderies qui ont été formulées à l'alinéa e) du paragraphe III du rapport du Corps commun d'inspection sur les femmes de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures dans les organismes des Nations Unies (JIU/REP/77/7 de décembre 1977).

46. Le personnel du Siège demande depuis 1975 qu'une garderie soit créée à New York; un questionnaire distribué au début de 1979 à tous les fonctionnaires a permis d'établir qu'il était urgent de créer cette garderie. Le Syndicat du personnel de l'Organisation des Nations Unies s'est saisi de la question et a présenté un plan des besoins minimaux d'une telle institution, plan qui a été approuvé par le Comité consultatif mixte du Siège. Une proposition détaillée, appuyée par le Secrétaire général, va être soumise à la Cinquième Commission pour approbation. Une demande semblable a été présentée pour Vienne, où la création d'une garderie est d'autant plus urgente que le Centre international est très éloigné du centre de la ville.

47. Tous les parents qui travaillent sont préoccupés par l'éducation préscolaire et extra-scolaire de leurs enfants; il n'existe pas toujours de centres appropriés près de leur domicile ou de leur lieu de travail et les personnes qui acceptent de s'occuper des enfants n'ont pas toujours la formation nécessaire, outre que leurs services sont coûteux. La situation est particulièrement difficile au Secrétariat de l'ONU, où tant de fonctionnaires sont des expatriés.

48. Nous demandons instamment que l'Organisation des Nations Unies crée des garderies d'enfants dans les lieux d'affectation où le personnel l'a demandé, en s'inspirant des réalisations les meilleures des Etats Membres dans ce domaine. Les garderies devraient être conçues de façon à assurer le maximum de sécurité, d'hygiène et de commodité, en offrant notamment toute une gamme d'activités aux enfants, mais elles devraient aussi être belles, car un enfant, si jeune soit-il, est toujours sensible à son environnement.

2) Education

a. New york

49. L'incertitude en ce qui concerne les finances de l'Ecole internationale des Nations Unies s'est accrue rapidement au printemps 1979 et a compromis les améliorations qui avaient été apportées plus tôt pendant l'année scolaire. En 1979-1980, le Fonds des bourses spéciales a été réduit à 185 000 dollars, et la remise de 400 dollars qui était automatiquement consentie aux parents qui travaillent pour les Nations Unies ou pour les missions a été abolie. Les fonctionnaires, en particulier ceux qui ne bénéficient pas de l'indemnité pour frais d'études, ont donc eu du mal à faire face à l'augmentation des droits de scolarité. En outre, le Conseil d'administration a imposé une surcharge de 200 dollars par famille en mai 1979. La nécessité de bourses spéciales plus importantes ou d'autres formes d'assistance pour les fonctionnaires des Nations Unies est devenue évidente, étant donné l'augmentation des droits de scolarité pour l'année 1979-1980. Le Conseil d'administration a informé le Secrétaire général qu'il faudrait demander une assistance à l'Assemblée générale pour combler le déficit de l'Ecole.

50. L'année scolaire 1978-1979 s'est terminée sur une note inquiétante pour l'Ecole : son déficit accumulé s'élevait à 3,5 millions de dollars, et il y régnait une atmosphère d'agitation et d'incertitude. Le Conseil d'administration a donc prié le Secrétaire général de demander une aide financière substantielle pour

l'Ecole à l'Assemblée générale, puisque l'Organisation reconnaissait que l'Ecole internationale fournissait un service spécial à la communauté des personnes travaillant pour les Nations Unies et qu'elle avait donc droit à une certaine aide, même si elle était en principe tenue d'être financièrement autonome.

51. Le personnel juge souhaitable que le Secrétaire général nomme un représentant du personnel membre du Conseil d'administration de l'Ecole, de façon à permettre aux parents qui sont fonctionnaires des Nations unies de participer plus efficacement à l'élaboration des politiques de l'Ecole, de façon à garantir que celle-ci demeure accessible aux enfants de tous les fonctionnaires des Nations Unies quelle que soit leur classe ou leur nationalité.

52. Afin d'assainir les finances et l'administration de l'Ecole, le Conseil d'administration a prié le Service de gestion administrative de l'ONU d'étudier la structure de l'Ecole et de faire des recommandations en vue de l'améliorer. Le groupe d'experts du Service de gestion administrative a sollicité les vues des parents, et des exemplaires de son rapport final ont été mis à la disposition du personnel.

53. La question de l'augmentation des bourses spéciales et d'une certaine forme d'assistance pour frais d'études pour tous les fonctionnaires est extrêmement importante. Le personnel a demandé que le montant total des bourses spéciales pour 1980-1981 soit porté à 335 000 dollars, c'est-à-dire 185 000 dollars plus 150 000 dollars, soit le revenu de 10 p. 100 que devrait rapporter le placement des 1,5 million de dollars accordés par l'Assemblée générale. Le montant de chaque bourse spéciale devrait être plus élevé et un plus grand nombre de parents fonctionnaires des Nations Unies, quelle que soit leur classe, devraient recevoir une telle bourse, de façon que l'Ecole continue de servir la fin pour laquelle elle a été créée. Le personnel considère que le nouveau barème des droits de scolarité est trop élevé, étant donné le revenu des fonctionnaires des Nations Unies qui ne reçoivent pas d'indemnité pour frais d'études, et il a demandé que le montant des bourses spéciales soit sensiblement augmenté et que leur nombre soit accru.

54. L'Ecole internationale, comme tous les autres établissements d'enseignement privés à New York, doit faire face à une augmentation considérable de ses dépenses de fonctionnement. Néanmoins, contrairement à ces autres établissements, elle n'a pas de programmes efficaces d'appels de fonds et compte donc sur l'augmentation des droits de scolarité pour combler en partie son déficit. On en est arrivé au point où il n'y a pratiquement pas de nouveau programme pour augmenter les fonds de l'Ecole, et les budgets sont établis en partant de l'hypothèse qu'il n'y aura aucun nouveau programme de ce genre. En outre, les programmes qui existent subissent une érosion constante. Le Conseil d'administration devrait désigner immédiatement une personne qui serait chargée de coordonner les activités et les manifestations visant à réunir des fonds. On pourrait persuader les nombreuses banques et sociétés multinationales de la région new-yorkaise de contribuer généreusement au financement de bourses d'étude, des bourses spéciales et des activités scientifiques et autres de l'Ecole. De telles mesures sont extrêmement importantes car de nouvelles augmentations des droits de scolarité seraient inacceptables, si l'on veut que l'Ecole demeure accessible aux parents qui travaillent pour les Nations Unies.

b) Vienne

55. La majorité des parents qui travaillent pour les Nations Unies envoient leurs enfants à l'Ecole internationale de Vienne, connue auparavant sous le nom d'English School. Depuis que l'ONU a des bureaux à Vienne, cette école est installée dans des locaux temporaires et inadéquats. Les installations dont elle dispose sont telles qu'il serait difficile d'enseigner à l'Ecole le programme du baccalauréat international. Avec l'assistance des autorités autrichiennes, on s'efforce actuellement de trouver des locaux permanents pour l'Ecole dans un quartier qui conviendrait à la majorité des fonctionnaires des Nations Unies.

56. L'Ecole connaît actuellement de graves difficultés financières. Celles-ci sont dues en partie aux efforts faits pour maintenir les droits de scolarité à un montant tel que l'Ecole demeure accessible à ceux qui sont financièrement les moins favorisés. Un certain nombre de parents, appartenant étant à la catégorie des administrateurs qu'à celles des services généraux, ont dû demander des bourses spéciales pour pouvoir envoyer leurs enfants à l'Ecole; néanmoins, le programme de bourses spéciales qui existe actuellement doit disparaître progressivement.

57. L'Ecole a été fondée avec l'appui exprès du Directeur exécutif de l'ONUDI et du Secrétaire général de l'Agence internationale de l'énergie atomique. Etant donné l'appui financier qui est accordé à l'Ecole internationale des Nations Unies, et vu que les fonctionnaires souhaitent avoir pour leurs enfants un programme d'enseignement vraiment international et des installations scolaires adéquates, le personnel juge indispensable que l'ONU accorde un certain appui financier à l'Ecole. Cela lui permettrait au moins d'offrir des bourses spéciales aux enfants des fonctionnaires des Nations Unies qui n'ont pas les moyens de payer la totalité des droits de scolarité actuels. Il convient de noter que les enfants des fonctionnaires des Nations Unies représentent à peu près 50 p. 100 des effectifs de l'Ecole.

58. Il faut également appeler l'attention sur la situation à Vienne et sur l'indemnité pour frais d'études. Contrairement à ce qui se passe dans les deux autres principaux centres de l'ONU, New York et Genève, la langue parlée à Vienne n'est pas une des langues de l'ONU. C'est l'une des raisons pour lesquelles relativement peu de fonctionnaires ont inscrit leurs enfants dans des écoles autrichiennes. En ce sens, la situation est très différente de ce qu'elle est à New York et à Genève. A Vienne, les fonctionnaires comptent principalement sur les écoles où l'enseignement est dispensé dans une langue autre que l'allemand. Néanmoins, étant donné la nature des programmes et l'insuffisance des installations dans certaines de ces écoles, un grand nombre de fonctionnaires ont dû envoyer leurs enfants à l'étranger pour qu'ils y fassent leurs études. L'insuffisance de l'indemnité pour frais d'études pour les fonctionnaires en poste à Vienne est donc évidente.

c. Addis-Abeba

59. La majorité des membres de la communauté internationale envoient leurs enfants dans trois écoles : l'International Community School (antérieurement connue sous le nom d'American Community School), la Sandford School (antérieurement connue sous le nom d'English School) et le Lycée (français) Gebremariam. Jusqu'à il y a environ deux ans, l'éducation des enfants ne posait pas de grave problème aux

fonctionnaires des Nations Unies en poste à Addis-Abeba. Cependant, depuis le début de 1979, de graves problèmes sont apparus qui nécessitent une attention immédiate. L'un de ces problèmes tient au fait qu'en raison des conditions de vie "défavorables" à Addis-Abeba, ces écoles ont de plus en plus de difficultés à recruter de nouveaux enseignants et à retenir ceux qu'elles avaient déjà. Le recours fréquent à des "remplaçants" dont les qualifications d'enseignant sont douteuses et le renouvellement constant du corps enseignant (dans certains cas, les enseignants ont changé deux fois pendant la dernière année scolaire) constituent un problème chronique. Cette situation a entraîné une détérioration des résultats et des notes obtenus par de nombreux enfants. En conséquence, les parents ont été contraints d'envoyer leurs enfants à l'école dans d'autres pays d'Afrique ou en Europe. On ne saurait trop insister sur les effets nuisibles de cette situation tant sur les parents que sur les enfants, en particulier lorsque les enfants sont trop jeunes pour être mis en pension. Dans certains cas, des fonctionnaires ont demandé une mutation pour cette raison.

60. Compte tenu de ces problèmes et de problèmes connexes, le Secrétaire général a désigné un expert de l'UNESCO pour étudier la situation. Celui-ci a présenté son rapport au début de 1980, et le personnel attend toujours les résultats de son enquête.

61. Bref, le problème consiste à fournir une école garantissant un enseignement à plein temps et ininterrompu aux enfants dont les parents travaillent à la CEA. Le personnel demande donc au Secrétaire général de créer à Addis-Abeba une école internationale des Nations Unies ayant un programme suffisamment large pour permettre aux élèves y ayant fait leurs études d'entrer dans de bons établissements d'enseignement supérieur. Le personnel croit que l'International Community School d'Addis-Abeba dispose des installations voulues pour abriter l'école proposée.

D. Jury chargé d'examiner les plaintes faisant état d'un traitement discriminatoire

62. Le jury chargé d'examiner les plaintes faisant état d'un traitement discriminatoire peut être un organe d'une importance considérable pour la protection des droits et du statut de tous les fonctionnaires. Des jurys de ce genre ont été créés à New York et à Vienne. Le jury de l'ONUDI a été créé en juin 1978 et n'a jusqu'à présent examiné que quelques plaintes. Il est difficile de savoir si ce petit nombre de plaintes est dû au manque de confiance du personnel dans l'efficacité du jury, à la crainte de représailles, ou à l'administration juste et impartiale de l'ONUDI.

63. Contrairement aux autres organes de recours, comme la Commission paritaire de recours et le Tribunal administratif, le jury est censé appliquer une procédure rapide et non formelle. Il devrait normalement achever son enquête et prendre une décision sur l'affaire qui lui est soumise dans un délai d'un mois, bien que ce délai ne soit souvent pas respecté, en particulier dans le cas de plaintes émanant de bureaux extérieurs.

64. Les fonctionnaires en poste dans des bureaux extérieurs peuvent s'adresser au jury local, s'il en existe un, ou s'adresser directement à celui du Siège, mais non pas aux deux. Il est extrêmement difficile d'enquêter sur les plaintes émanant

des bureaux extérieurs et encore plus difficile d'y porter remède. Le nombre de plaintes émanant de certains bureaux donne à penser que la situation y est constamment mauvaise à divers égards et, dans ces cas, les futurs jurys devraient avoir la possibilité de procéder à des enquêtes sur place. Des fonds pour frais de voyage devraient donc être approuvés pour le jury, de façon que ses membres soient mieux à même d'enquêter sur les problèmes qui se posent dans les lieux d'affectation hors Siège.

65. Le jury prend au sérieux toutes les plaintes faisant état d'un traitement discriminatoire et fait une enquête même si, à première vue, des plaintes paraissent dénuées de fondement. Il ne s'est pas avéré dans tous les cas qu'il y avait vraiment eu discrimination : des plaintes sont parfois déposées par des personnes qui se trouvent dans une situation frustrante et sans issue et qui estiment n'avoir pas d'autre recours que le jury *.

66. Certains fonctionnaires qui ont fait véritablement l'objet d'un traitement discriminatoire hésitent à porter plainte par crainte de représailles. La protection contre les représailles est garantie tant aux membres du jury qu'aux fonctionnaires qui portent plainte, mais les représailles peuvent prendre des formes subtiles et être difficiles à prouver, car il y aura vraisemblablement un certain décalage entre l'enquête et toute mesure de représailles.

67. Le jury peut accorder une grande protection aux fonctionnaires, bien que jusqu'à présent, il n'ait pas totalement répondu aux espoirs qui avaient été mis en lui. Pour être efficace, il faut qu'il soit en mesure d'enquêter rapidement sur toutes les plaintes et de veiller à ce que ses recommandations soient appliquées par les fonctionnaires en cause. Il est particulièrement important que les membres du jury puissent consacrer le temps nécessaire aux enquêtes, qu'ils disposent des ressources voulues pour examiner les plaintes qui leur sont soumises, y compris celles émanant de bureaux extérieurs, et qu'ils reçoivent de l'Administration l'appui dont ils ont besoin. Le jury devrait en outre avoir les moyens de veiller à ce que ses recommandations soient effectivement appliquées.

E. Prorogations au-delà de l'âge de la retraite

68. Par principe, le personnel est favorable à l'application stricte des dispositions de la résolution 33/143 de l'Assemblée générale à tous les fonctionnaires, sans exception. Conformément à cette résolution, aucune prorogation ne devrait être accordée, sauf pour la période minimale nécessaire pour trouver un remplaçant adéquat, c'est-à-dire ... pour une période qui, normalement, ne durera pas plus de six mois après la date à laquelle l'intéressé a atteint l'âge de la retraite.

69. A notre avis, toutes les demandes de prorogation doivent être soumises à l'examen préalable d'un organe mixte composé de représentants de l'Administration et de représentants du personnel, comme le Comité des nominations et des promotions; le soin d'accorder des prorogations ne devrait pas être laissé à la discrétion du Bureau des services du personnel. En général, il ne devrait guère être nécessaire d'accorder des prorogations, puisque la date à laquelle un fonctionnaire atteindra l'âge de la retraite est connue d'avance et qu'il devrait donc être possible de prendre les dispositions voulues pour recruter ou former à temps un remplaçant.

* Le jury devrait avoir des statistiques plus complètes et les mettre à la disposition de tous les intéressés; les statistiques devraient indiquer le nombre et le type de plaintes qui lui ont été soumises et la façon dont les problèmes ont été résolus.

70. Dans la section G (par. 24 à 28) du rapport (A/34/408) qu'il a présenté à l'Assemblée générale à sa trente-quatrième session, le Secrétaire général a demandé la permission d'accorder des dérogations dans le cas des fonctionnaires occupant des postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales et dans celui de certains agents des services généraux et de catégories apparentées. L'Assemblée toutefois n'a pas pris de décision au sujet de cette demande.

71. Nous sommes opposés à toute mesure visant à traiter différemment une catégorie quelconque de fonctionnaires, par rapport aux autres. Les raisons données dans les paragraphes 26 et 27 du rapport ne nous ont pas convaincus que des dérogations devraient être accordées dans le cas des catégories de fonctionnaires en question, et nous craignons sérieusement que l'absence de définition des expressions "connaissances linguistiques" ou "compétences techniques" n'entraîne des abus.

72. De nombreux agents des services généraux estiment que, si le choix est laissé aux départements, les bénéficiaires des prorogations seront toujours des fonctionnaires ayant des tâches de supervision ou d'administration. Cela aurait non seulement pour conséquence de réduire les possibilités de promotion, déjà fort maigres, qui s'offrent à ces agents, mais, dans certains cas, cela aurait en outre l'inconvénient de prolonger le "règne" de supérieurs hiérarchiques dont les rapports avec leurs subordonnés ont été une source de difficultés.

73. En fait, la prorogation de certains fonctionnaires au-delà de l'âge de la retraite ne peut qu'avoir des effets nuisibles sur les perspectives de carrière d'autres fonctionnaires, en particulier dans les services linguistiques et dans la catégorie des services généraux où le nombre de postes élevés est très limité et où de nombreux fonctionnaires n'ont de chances d'obtenir une promotion que si un de leurs collègues occupant un poste plus élevé prend sa retraite.

74. Une autre question qui préoccupe beaucoup le personnel concerne la pratique de plus en plus fréquente qui consiste à faire revenir au Secrétariat, en qualité de "consultants" des fonctionnaires retraités, pour leur faire faire exactement le même travail que celui qu'ils faisaient auparavant, mais en leur versant une rémunération nettement supérieure. Cette pratique porte gravement atteinte au moral du personnel et il faut y mettre un terme.

75. Cela dit, la Cinquième Commission devrait tenir compte, comme considération de politique générale, du fait que dans de nombreuses localités où l'Organisation des Nations Unies a des bureaux, les conditions d'emploi en vigueur permettent aux gens de prendre leur retraite bien après l'âge de 60 ans ou ne fixent pas d'âge pour la retraite. De même, l'administration nationale prise comme point de comparaison pour la catégorie des administrateurs fixe l'âge de la retraite à un âge plus avancé. La Cinquième Commission et l'Assemblée générale voudront donc peut-être prendre en considération la prochaine Assemblée mondiale des Nations Unies sur les personnes âgées qui sans aucun doute examinera les graves problèmes d'ordre financier et psychologique qui se posent à ceux qui sont contraints de prendre leur retraite alors qu'ils sont encore parfaitement capables de faire leur travail, et décider si l'âge actuellement fixé pour la retraite est fondé sur de saines considérations.

76. Le personnel ne serait pas hostile au relèvement de l'âge de la retraite pour tous, à condition que cette mesure soit appliquée uniformément à tous les fonctionnaires. Toutes dérogations accordées en raison de la catégorie de fonctionnaire ou qui sont dues au favoritisme ou aux appuis politiques dont jouissent les intéressés doivent être évitées à tout prix.

77. Il faudrait également envisager d'offrir des conditions financières favorables aux fonctionnaires qui souhaitent prendre leur retraite anticipée, par exemple après 25 ans de service. Cette option est offerte au personnel du service diplomatique de l'administration nationale prise comme point de comparaison.

F. Recours et procédures prévues pour la présentation des griefs des fonctionnaires

78. Il existe à l'Organisation des Nations Unies trois organes quasi-juridictionnels qui sont censés veiller à ce que les fonctionnaires soient traités de manière équitable et juste : le Comité paritaire de discipline, la Commission paritaire de recours et le Tribunal administratif. Le Comité paritaire de discipline a pour fonction de donner au Secrétaire général un avis sur les mesures disciplinaires à prendre dans les affaires qui lui sont soumises. Le Comité paritaire de discipline ne connaît normalement que des affaires dans lesquelles l'Administration entend prendre des mesures contre des fonctionnaires. La Commission paritaire de recours est chargée de donner au Secrétaire général des avis sur les affaires dans lesquelles un fonctionnaire forme un recours contre des décisions administratives qui lui sont défavorables, y compris celles prises comme suite à des recommandations du Comité paritaire de discipline. L'acceptation ou le rejet par le Secrétaire général des recommandations de la Commission paritaire de recours peut en outre faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif qui juge habituellement en dernier ressort dans les affaires concernant des fonctionnaires. En matière disciplinaire, l'examen et le règlement d'une affaire peuvent prendre un an ou plus, tandis que les recours peuvent prendre trois à cinq ans s'il est nécessaire d'aller devant le Tribunal administratif. Environ 82 affaires sont actuellement en instance devant la Commission paritaire de recours. Le délai dans lequel ladite Commission examine une affaire est de deux à trois ans.

79. Le Comité paritaire de discipline et la Commission paritaire de recours sont des organes consultatifs qui donnent des avis au Secrétaire général, l'expression le "Secrétaire général" désignant en l'espèce l'Administration, et plus précisément, le Bureau des services du personnel. Cela signifie que si le Secrétaire général peut suivre l'avis de ces deux organes, il n'est pas lié par cet avis et il peut en fin de compte prendre la décision qu'il juge appropriée. En d'autres termes, lors d'un recours formé contre une décision de l'Administration, c'est cette même administration qui décide en définitive si le recours est fondé. L'Administration est le seul juge de ses propres actes.

80. Bien que la Commission paritaire de recours et le Comité paritaire de discipline comptent des membres élus par le personnel, leurs décisions ne lient pas le Secrétaire général. Même le Tribunal administratif ne peut obliger le Secrétaire général à respecter ses décisions, bien que dans la plupart des cas le Secrétaire général le fasse, sauf dans un cas important : le Tribunal ne peut dans

un cas ordonner l'exécution de l'obligation invoquée, c'est-à-dire que, si un fonctionnaire est renvoyé ou licencié et si le Tribunal décide que cette mesure est injuste, il ne peut ordonner la réintégration du fonctionnaire et ne peut qu'accorder des dommages-intérêts ou ordonner le versement du traitement retenu.

81. Si la protection assurée aux fonctionnaires individuellement est assez limitée, les résultats auxquels aboutit notre "système judiciaire" en cas d'action ou de recours collectifs sont encore plus incertains. Ni le statut du Tribunal administratif des Nations Unies ni celui du Tribunal de l'OIT ne contiennent de dispositions prévoyant qu'un groupe de fonctionnaires ou une association ou un syndicat du personnel peut intenter une action collective au nom d'un groupe de fonctionnaires. Les recours doivent obligatoirement avoir un caractère individuel. De même, aucune disposition des statuts ne permet à un fonctionnaire ou à un groupe de fonctionnaires d'intenter une action en cas d'abus de pouvoir ou lorsque le personnel n'est pas traité de manière conforme aux normes reconnues.

82. Dans des affaires concernant le droit du personnel de s'organiser et de négocier avec l'Administration, les deux tribunaux se sont montrés extrêmement sensibles aux pressions politiques extérieures et peu enclins à appliquer les conventions de l'OIT sur les relations professionnelles à l'Organisation des Nations Unies et aux organisations apparentées. Pour citer un exemple de cette propension à céder aux pressions, il suffit de rappeler la position adoptée par le Tribunal administratif de l'OIT dans l'affaire Bernard et Coffino (Jugement No 380), qui a son parallèle dans l'affaire Bellchamber dans le cas du Tribunal administratif des Nations Unies.

83. La nécessité d'un nouveau mécanisme pour connaître des griefs du personnel et lui permettre d'obtenir justice est évidente. Aucune des propositions avancées, comme la fusion des deux tribunaux administratifs, par exemple, n'aborde même ce problème. En réfléchissant à la réforme du mécanisme permettant de régler les différends, il convient de garder à l'esprit certains principes :

1) En dépit de la pratique des tribunaux administratifs et de la Commission paritaire de recours, ces organes ont été créés pour s'occuper des griefs des fonctionnaires et il est essentiel qu'ils se prononcent à cet égard rapidement et de façon simple et efficace. Les décisions concernant les griefs des fonctionnaires devraient être prises en deux mois au maximum et les procédures appliquées devraient être très simplifiées.

2) Le Secrétaire général doit être tenu d'appliquer les décisions du Comité paritaire de discipline, de la Commission paritaire de recours et des tribunaux administratifs. S'il n'approuve pas une décision de la Commission paritaire de recours ou du Comité paritaire de discipline, il devrait avoir, comme le personnel, la faculté de former un recours devant le Tribunal administratif mais il ne devrait pas avoir la possibilité de rejeter des décisions de ces organes.

3) De même, les tribunaux administratifs devraient avoir la faculté d'ordonner l'exécution de l'obligation invoquée, particulièrement importante, si un fonctionnaire a été licencié injustement. Le versement d'une indemnité ne peut compenser la perte de l'emploi ni l'humiliation subie si le fonctionnaire a été licencié pour des raisons qui ne sont pas fondées.

4) Il faut établir et distribuer largement au personnel des règles et procédures plus systématiques régissant les activités du Comité paritaire de discipline et de la Commission paritaire de recours et augmenter le personnel d'appui de ces organes de façon à réduire au minimum le délai dans lequel ces organes s'occupent d'une affaire.

5) Le Secrétaire général ne devrait pas pouvoir renvoyer un fonctionnaire sans préavis tant que le Comité paritaire de discipline n'a pas été saisi de la question et ne s'est pas prononcé à son sujet. Le motif du renvoi sans préavis, c'est-à-dire la "faute grave", devrait être clairement défini de façon que l'on ne puisse jamais faire deux poids deux mesures.

6) Les tribunaux administratifs n'ont pas été conçus pour connaître d'affaires collectives touchant les relations entre l'Administration et le personnel, et il faudrait créer pour tout le système des Nations Unies un jury d'arbitrage entre l'Administration et le personnel, jury qui serait composé d'arbitres expérimentés et connaîtrait des conflits du travail touchant un grand nombre de fonctionnaires et les arbitrerait. Les tribunaux pourraient alors se borner à s'occuper des affaires concernant un seul fonctionnaire.

V. CONCLUSION

84. Le présent rapport ne constitue nullement un exposé exhaustif de tous les problèmes et questions de personnel auxquels se heurtent actuellement les fonctionnaires du Secrétariat. Nous n'avons pas, par exemple, abordé des questions aussi importantes que le classement des emplois et des postes, les perspectives de carrière, le système des nominations et des promotions, les mutations et affectations au Secrétariat, l'évaluation du comportement professionnel, et l'égalité dans l'attribution de l'indemnité pour frais d'étude, pour ne citer que quelques questions importantes. Nous n'avons pas non plus examiné de façon aussi détaillée que nous l'aurions souhaité certaines questions comme les relations entre l'Administration et le personnel. Les délais qui nous étaient impartis et le souci de ne pas rédiger un premier rapport qui soit trop long nous ont obligés à limiter l'étendue et la portée de notre étude. En conséquence, nous avons concentré notre attention sur les questions qui semblent être d'un intérêt immédiat et qui ont le plus de chance d'être examinées cette année par la Cinquième Commission.

85. Ce qui ressort clairement du présent rapport, c'est qu'il y a largement matière à réforme des pratiques suivies en matière de personnel à l'Organisation des Nations Unies. Beaucoup de ces réformes sont attendues depuis longtemps en dépit d'années de discussion et de débats, dans certains cas. La réforme des pratiques suivies en matière de personnel à l'Organisation des Nations Unies doit être examinée en priorité, si l'on veut que les buts et principes des Nations Unies soient respectés, en particulier en ce qui concerne les besoins et les aspirations des pays en développement.
