



Assemblée générale

Distr.  
GENERALE

A/C.5/43/27  
31 octobre 1988  
FRANCAIS  
ORIGINAL : ANGLAIS

Quarante-troisième session  
CINQUIEME COMMISSION  
Point 121 de l'ordre du jour

QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL

Vues des représentants du personnel du Secrétariat  
de l'Organisation des Nations Unies

Note du Secrétaire général

Le Secrétaire général transmet ci-joint à la Cinquième Commission, pour examen, un document présenté par les syndicats et associations du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies. Ce document est soumis en application des dispositions de l'alinéa 2 a) de la résolution 35/213 de l'Assemblée générale en date du 17 décembre 1980, dans laquelle l'Assemblée réaffirmait qu'elle était 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 au titre du point de l'ordre du jour intitulé 'Questions relatives au personnel'".

Annexe

VUES DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL DU SECRETARIAT  
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

1. L'Organisation des Nations Unies traverse actuellement l'une des crises les plus troublées de ses 43 ans d'existence. Cette crise a été précédée par d'autres : les contrecoups du maccarthysme dans les années 50, l'opposition à l'internationalisme, les attaques contre la politique de certains secrétaires généraux, les critiques adressées à l'Organisation elle-même et, plus récemment, l'instabilité financière et l'insolvabilité qui menacent l'ONU du fait que certains Etats Membres ne paient pas leurs contributions. Mais, parallèlement, l'ONU est devenue l'élément essentiel du système multilatéral et elle joue un rôle vital dans des questions internationales telles que le maintien de la paix, l'assistance humanitaire, la codification du droit et le développement économique et social.

2. Les représentants du personnel du Secrétariat estiment que ces crises, qui ont culminé avec les plus récentes touchant plus particulièrement le rôle de la fonction publique internationale, ne découlent pas seulement du manque de confiance dans le multilatéralisme, mais aussi de l'incapacité manifeste depuis des années à adapter les institutions de l'internationalisme aux conditions sans cesse changeantes de l'environnement international. On ne peut rendre responsables de cette incapacité les fonctionnaires internationaux, dont l'action s'exerce au niveau opérationnel. Pourtant, il leur est sans cesse demandé de consentir les sacrifices nécessaires pour y remédier.

3. S'il semble quelque peu ironique en ces temps particulièrement difficiles que le prix Nobel de la paix ait été décerné aux forces de maintien de la paix des Nations Unies, c'est avec le même sentiment d'ironie que les représentants du personnel qui s'expriment au nom des fonctionnaires internationaux employés au Secrétariat de l'ONU présentent leurs vues sur les questions relatives au personnel. Tout en attachant une grande importance à l'occasion qui nous est donnée de nous adresser à nos employeurs, nous ne pouvons que reconnaître l'atmosphère politique tout aussi importante dans laquelle nos vues sont accueillies et espérer que nos observations seront reçues comme une contribution marquante à la relance de l'Organisation.

I. LA COMPRESSION DES EFFECTIFS A L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

4. Le Secrétaire général a présenté un rapport sur les actions qu'il a entreprises pour appliquer la recommandation 15 relative à la réduction de personnel, comme il en avait été prié par l'Assemblée générale. La réduction visée représente un peu plus de 13 % des postes précédemment créés au Secrétariat, soit légèrement moins que les 15 % initialement recommandés. Comme le Secrétaire général l'a fait lui-même observer dans son rapport, une réduction de cette ampleur ne peut être appliquée sans avoir des effets sur les programmes. En fait, l'exécution des programmes a déjà été perturbée par les réductions dues à l'attrition. A mesure que ce processus se poursuit, il y aura indéniablement de nouvelles conséquences préjudiciables. On a cherché à réduire le personnel et à réaliser ainsi des économies, mais on ne s'est guère préoccupé d'améliorer son efficacité ni de procéder à une réforme opérationnelle.

5. Tout en se félicitant que le prix Nobel de la paix récompense les opérations de maintien de la paix des Nations Unies, ce qui est une reconnaissance méritée du rôle éminent que peut jouer l'Organisation, le personnel estime que cet événement ne peut dissimuler l'atmosphère de malaise dont ceux qui s'acquittent des tâches quotidiennes au Secrétariat paient depuis quelque temps le prix. L'incertitude relative à la solvabilité de l'Organisation elle-même, les critiques injustifiées adressées au personnel et ses conditions de travail, la dégradation constante du niveau de vie et le refus de répondre aux préoccupations fondamentales de ceux qui souhaitent mener des carrières sérieuses ont contribué à susciter un certain désenchantement qui a encore aggravé le climat de perturbation dans lequel nous fonctionnons actuellement.

6. Il importe de souligner que la gestion des vacances de poste a été introduite à la suite du gel du recrutement, pour répondre au problème des proportions inégales de vacances de poste à travers le système. Elle avait été annoncée comme une mesure provisoire destinée à redéployer les effectifs dans une situation d'urgence, en insistant sur les mouvements latéraux. Certains fonctionnaires (notamment ceux des bureaux extérieurs) ont considéré la publication des vacances de poste et la possibilité d'une plus grande mobilité comme un pas dans la bonne direction.

7. Cependant, maintenant que le gel du recrutement a officiellement pris fin, il est impératif de se préoccuper des objectifs de gestion du personnel à plus long terme, c'est-à-dire notamment l'instauration d'un système plus rationnel d'organisation des carrières pour toutes les catégories de personnel, l'adoption d'un régime de promotion cohérent et équitable, et la mise en place d'un système de formation adéquat.

8. Les représentants du personnel estiment que l'affichage des vacances de poste pourrait jouer un rôle utile en facilitant la gestion des affectations, mais qu'on peut difficilement le considérer comme un substitut de l'examen approfondi des promotions par un organe mixte personnel/administration, assorti du droit, pour les fonctionnaires ayant la même ancienneté dans la classe que ceux qui sont recommandés pour une promotion, de faire examiner leur dossier, et du droit de recours.

## II. MESURES DESTINEES A ACCROITRE LA MOBILITE

9. L'un des objectifs explicites du programme de redéploiement est d'accroître la mobilité du personnel du Secrétariat. Certaines propositions ont été présentées pour réduire les désavantages financiers liés aux emplois dans les lieux d'affectation à conditions d'existence difficiles. Toutefois, les protections financières offertes sont loin d'être suffisantes. Les incitations de carrière ne revêtent pas non plus un véritable intérêt. Les difficultés que suscite cette question tiennent en partie au fait que le personnel du Secrétariat de l'ONU n'est pas homogène. Alors que tous les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs sont recrutés sur le plan international et que plus de 90 % d'entre eux sont des expatriés, tous n'occupent pas des postes qui nécessitent une mobilité ou un roulement. Certains organismes dont l'action s'exerce sur le terrain tels que le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés et le Programme des

Nations Unies pour le développement ont des programmes de roulement organisés qui équivalent à peu près à ceux du personnel diplomatique des Etats Membres. Mais les professions spécialisées en droit, affaires politiques ou finances ne sont pas axées sur le terrain et ne se prêtent pas nécessairement à la décentralisation.

10. Néanmoins, pour les fonctionnaires qui n'ont pas besoin d'alterner par roulement ou pour ceux qui ont des affectations périodiques, l'Organisation devrait pour le moins supprimer les obstacles qui donnent à ces emplois l'apparence d'une expérience négative plutôt que positive. Trop souvent, l'affectation en dehors du Siège est considérée comme une rupture dans la progression normale de la carrière, et la réintégration après la fin de cette affectation s'avère difficile, voire impossible.

11. En outre, les protections financières en cas d'affectation dans les bureaux extérieurs sont nettement insuffisantes. Non seulement, il y a peu d'incitations, mais bien souvent il existe des freins d'ordre financier. Alors que le pays servant de point de comparaison garantit à ceux qui sont en poste à l'étranger un traitement de base égal à celui de son siège, l'ONU applique la notion d'ajustement négatif et requiert en fait une réduction en chiffres absolus du traitement de base dans certains lieux d'affectation. Lorsque le fonctionnaire a des charges financières dans son propre pays, telles que frais de logement ou dépenses d'éducation pour ses enfants, il lui arrive de ne pas pouvoir y faire face. Les représentants du personnel ont souvent insisté pour qu'on supprime les ajustements négatifs, mais en vain. Nous irons plus loin en proposant qu'un fonctionnaire nommé dans un lieu d'affectation rangé dans une classe d'ajustement inférieure conserve l'ajustement du lieu d'affectation initial pendant un maximum d'un an pour alléger ses charges financières.

### III. ORGANISATION DES CARRIERES

12. Les contraintes financières, conjuguées au gel du recrutement, ont obligé à prendre certaines mesures d'urgence pour redresser la situation dans laquelle se trouve actuellement l'Organisation. Malheureusement, les réformes appliquées jusqu'ici dans le domaine de la gestion du personnel n'ont tenu aucun compte de la nécessité de planifier les carrières à long terme. En fait, on a désigné la crise financière comme le principal obstacle à une réforme approfondie qui permettrait d'améliorer l'efficacité et la productivité du personnel. Il n'y a pas eu d'examen des promotions depuis 1986. La diminution du nombre des postes de rang supérieur a considérablement amoindri la possibilité de reconnaître et de récompenser les fonctionnaires dont les services donnent satisfaction à un moment où l'on demande au personnel de maintenir ou d'intensifier l'exécution des programmes malgré la réduction des effectifs et des ressources. En outre, l'absence totale de programmes d'incitation ou de mesures permettant de récompenser les mérites particuliers sape tous efforts visant à encourager l'initiative et l'innovation au moment même où l'Organisation semble avoir le plus besoin de ces innovations.

13. Si la situation actuelle persiste, elle aura inévitablement un effet très négatif sur l'efficacité du Secrétariat et la qualité des services qu'il fournit aux Etats Membres. Pour éviter une nouvelle baisse de moral et d'efficacité, il faut prendre d'urgence des mesures destinées à mettre en place un plan systématique

d'organisation des carrières tenant compte des mérites et des services dont la preuve a été faite. La gestion des vacances de poste, telle qu'elle est actuellement conçue, tout en comportant quelques avantages, manque toujours de nombreuses caractéristiques telles les incitations à la mobilité, l'orientation des carrières, les procédures de recours et la formation. Elle doit aussi être complétée par une politique claire et efficace en matière de roulement et de protection financière pour les fonctionnaires des bureaux extérieurs.

14. Les représentants du personnel demandent instamment la mise en place, grâce à des consultations entre le personnel et l'administration, de politiques destinées à reconnaître le comportement professionnel des fonctionnaires, leur efficacité et leurs contributions particulières à l'Organisation, tout en préconisant un programme global d'organisation des carrières pour toutes les catégories de personnel du Secrétariat.

15. Le Secrétaire général a signalé l'importance de la formation, notamment en raison de l'actuelle compression des effectifs. Jusqu'ici, les efforts faits pour fixer des priorités en matière de formation et créer des programmes efficaces destinés à tirer le meilleur parti possible des ressources humaines ont été fortement entravés par le manque de fonds. Les représentants du personnel estiment que l'ONU est très en retard par rapport aux secteurs public et privé en ce qui concerne la mise en oeuvre d'un programme global de formation destiné à rendre plus efficace l'exécution des programmes. Il est devenu indispensable d'assurer une formation interne et externe pour permettre au Secrétariat d'être mieux équipé face aux technologies qui ne cessent de progresser. C'est malheureusement une exception à la règle lorsque l'Organisation aide des fonctionnaires qui souhaitent actualiser leurs connaissances professionnelles et se tenir au courant des derniers progrès dans un domaine spécialisé.

16. C'est pourquoi les représentants du personnel prient instamment l'Assemblée générale de reconnaître la nécessité d'adopter un programme global de formation au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et de dégager les ressources nécessaires à son succès. Faute de fonds suffisants, toute tentative de perfectionnement ou d'amélioration des compétences est vouée à l'échec. Comme pour tout programme à long terme, les résultats dépendent en dernier ressort de l'investissement initial.

#### IV. STRUCTURE UNIQUE DU PERSONNEL

17. Les représentants du personnel tiennent à réitérer la demande qu'ils formulent depuis longtemps concernant la création d'une structure unique du personnel dotée d'un régime plus équitable de prestations et d'indemnités ainsi que d'un système d'organisation des carrières qui englobe tous les groupes et niveaux professionnels. L'actuelle division du personnel en catégories, qui ménage peu de possibilités de promotion d'une catégorie à l'autre, a un effet extrêmement négatif sur l'organisation des carrières. L'Organisation est en outre incapable de tirer pleinement parti de l'expérience et des compétences des fonctionnaires des services généraux et des catégories apparentées.

18. En ce qui concerne les indemnités pour charges de famille, les représentants du personnel demandent instamment qu'elles soient considérées comme une prestation sociale et qu'on mette au point une méthode plus uniforme pour assurer l'égalité de traitement de toutes les catégories de fonctionnaires. L'ONU ne peut plus se permettre d'être considérée comme un employeur qui favorise les distinctions fondées sur la classe ou la catégorie.

#### V. SITUATION DES FEMMES

19. Comme le Secrétaire général l'a relevé dans son rapport, la situation des femmes à l'Organisation est notablement en recul en raison de la crise financière ainsi que du gel du recrutement et du programme de redéploiement qui en ont découlé. Les perspectives d'amélioration en ce qui concerne la proportion de femmes aux postes de direction sont décourageantes. Ce qui apparaissait autrefois comme une priorité se présente aujourd'hui comme une politique en attente.

20. Bien que quelques femmes aient été promues à la classe D-2, comme il est indiqué dans le quatrième rapport du Comité directeur pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat, il faut noter qu'à part trois femmes promues à la classe D-2, aucune des neuf nominations faites à cette classe depuis le début du gel du recrutement n'a bénéficié à une femme.

21. L'un des domaines où la discrimination continue de s'aggraver est la situation des agents des services généraux et des catégories apparentées, dont 60 % sont des femmes. L'incapacité de l'administration à résoudre les problèmes issus du classement des emplois de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées, notamment ceux du groupe professionnel des secrétaires, prive pratiquement ce groupe de toute perspective d'avancement. Malgré les tentatives faites pour augmenter le nombre des postes d'administrateur des classes de début, dont un tiers devraient pouvoir être utilisés pour des promotions par voie de concours, il semble qu'un très petit nombre seulement servira cette année à promouvoir des agents des services généraux et des catégories apparentées à la catégorie des administrateurs, ce qui réduit sensiblement les quelques possibilités précédemment offertes. Ce fait est d'autant plus regrettable qu'on a souvent reconnu qu'il existait dans les services généraux un grand nombre de femmes capables de s'acquitter de tâches de niveaux supérieurs; ces femmes ont donc très peu d'occasion d'apporter la contribution dont elles sont capables à l'Organisation, et moins encore de voir reconnue leur aptitude à assumer des fonctions supérieures.

22. L'an dernier, en nous adressant à la Commission, nous avons instamment demandé que l'élan créé par la nomination d'une coordonnatrice pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat soit entretenu et exploité. Nous avons recommandé de modifier le mandat du Bureau de la Coordonnatrice pour permettre à celle-ci de participer plus activement à l'application des recommandations destinées à assurer l'égalité de statut des femmes à l'Organisation.

23. Alors qu'un tel bureau est plus nécessaire que jamais, notamment pour veiller à ce que le programme de compression des effectifs ne soit pas appliqué au détriment des femmes, en particulier celles de la catégorie des services généraux

/...

qui ne peuvent être redéployées dans d'autres lieux d'affectation, on a décidé de le fermer. Comment l'Organisation peut-elle convaincre les femmes qu'elles ne seront pas les premières dont on se séparerait si le seul bureau chargé de la situation des femmes figure parmi les premières victimes de la crise financière? Nous estimons qu'un bureau tel que celui de la Coordonnatrice est indispensable pour surveiller l'application du Programme d'action et des diverses résolutions de l'Assemblée générale relatives à la situation des femmes au Secrétariat.

## VI. RELATIONS ENTRE LE PERSONNEL ET L'ADMINISTRATION

24. Les relations entre le personnel et l'administration peuvent souvent être évaluées à la lumière d'un critère relativement objectif : le respect du Statut et du Règlement du personnel. Il n'est pas inutile de rappeler que les règles régissant les relations avec le personnel adoptées par l'Assemblée générale prévoient expressément la "participation effective" des fonctionnaires à l'élaboration des politiques les concernant. L'Organisation des Nations Unies associe ceux qu'elle emploie à l'examen des questions relatives à leurs conditions de travail non seulement pour qu'ils soient plus motivés mais aussi pour les encourager à accroître leur efficacité et productivité. Mais cet objectif ne peut se traduire dans la réalité que si les parties intéressées sont prêtes au dialogue et acceptent les critiques constructives. Récemment, cette approche a peu à peu cédé la place à un processus de prise de décisions plus unilatéral. Une telle pratique offre, il est vrai, certains avantages à court terme; mais force est de reconnaître qu'elle ne peut conduire à long terme qu'à la désaffection, au cynisme et à la baisse de la productivité.

25. Les exemples concrets de rupture des relations entre le personnel et l'administration sont nombreux et de plus en plus fréquents. Le Département de l'information a récemment entrepris un profond remaniement de sa structure. Les fonctionnaires du Département sont mis en concurrence dans un jeu complexe de "chaises musicales" avec toutes les accusations de favoritisme, les disparitions et réapparitions de postes que cela implique, sans que leurs représentants aient voix au chapitre et en violation totale des règles appliquées dans le reste du Secrétariat.

26. La situation dans les institutions spécialisées est encore plus alarmante, depuis qu'un certain nombre de directeurs exécutifs ont, semble-t-il, jugé que le Règlement et le Statut du personnel pouvaient faire l'objet d'interprétations personnelles et arbitraires. Au Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), l'administration est apparemment en passe de reconnaître un conseil du personnel rival, en violation de la disposition 108 du Règlement du personnel. A l'Université des Nations Unies (Tokyo), tout en continuant de procéder à des recrutements de l'extérieur, le Recteur, prenant prétexte des difficultés financières, a établi un plan pour licencier des fonctionnaires sans consulter le personnel.

27. Outre qu'elles traduisent une rupture des liens de communication entre le personnel et l'administration, toutes ces tendances indiquent que le système n'est plus capable de garantir les normes de conduite communes les plus élémentaires.

/...

## VII. INDEPENDANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE

28. La question de la sécurité est la préoccupation majeure des fonctionnaires internationaux, car il y va de leur existence même. Dans son rapport sur le respect des privilèges et des immunités, le Secrétaire général passe en revue les cas de violation des droits fondamentaux conférés aux membres du personnel par la Charte. Certaines de ces violations sont commises par des éléments armés non identifiés agissant dans des situations de troubles mais, dans la plupart des cas, elles sont le fait de gouvernements d'Etats Membres. Nous lançons un appel à toutes les parties concernées pour qu'elles coopèrent pleinement avec le Secrétaire général en vue de garantir sans délai le respect de toutes les dispositions de la Charte des Nations Unies et de la Convention sur les privilèges et les immunités des Nations Unies.

29. En annexe au présent rapport, on trouvera une liste, établie par les représentants du personnel, des fonctionnaires dont les droits fondamentaux ont été violés. Y figurent des cas qui n'ont pas encore été entièrement réglés ou qui, pour des raisons techniques, n'entrent pas dans le cadre du rapport du Secrétaire général.

30. Le cas des fonctionnaires emprisonnés ou détenus qui, selon les informations disponibles, ont de graves problèmes médicaux, préoccupe vivement les représentants du personnel. Nous demandons une nouvelle fois que des équipes médicales ou des médecins soient immédiatement autorisés à leur rendre visite pour s'assurer de leur état de santé. Le cas des fonctionnaires qui ont été libérés mais qui n'ont pas encore été pleinement réintégrés est un autre sujet de préoccupation. Les organisations appliquant le régime commun ne semblent pas avoir de politique clairement définie en ce qui concerne le contrat et l'inscription sur les états de paie de ces fonctionnaires, situation qui devrait faire l'objet d'un examen interinstitutions.

31. Pour ce qui est de l'indépendance de la fonction publique internationale, deux questions retiennent l'attention. Il s'agit tout d'abord de la nécessité de préserver la politique de nomination définitive. Il faut que le Secrétariat ait un noyau de fonctionnaires expérimentés, dévoués et loyaux avant tout à l'Organisation. Pour cette raison, nous appréhendons vivement la tendance de plus en plus nette à sous-traiter des tâches accomplies jusqu'ici par des fonctionnaires permanents. Cette pratique, dont les avantages financiers sont douteux, détruit la notion de secrétariat telle qu'elle est consacrée par la Charte.

32. Le personnel est, d'autre part, préoccupé par la pratique grave et de plus en plus répandue consistant pour certains Etats Membres à verser des compléments de traitement à leurs ressortissants employés par l'Organisation des Nations Unies. Le refus d'aborder ouvertement ce problème est littéralement scandaleux pour tous les membres du personnel qui s'efforcent de donner le meilleur d'eux-mêmes bien que leur rémunération soit, de l'avis général, insuffisante.

/...



## VIII. ADMINISTRATION DE LA JUSTICE

33. Le système d'administration de la justice a, ces dernières années, été au centre de nombreuses controverses. Bien qu'un certain nombre de mesures importantes positives aient été prises pour l'améliorer, on continue de relever de nombreuses lacunes inquiétantes.

34. Les mesures positives prises par l'administration ont consisté à mettre à jour la circulaire contenant la liste des conseils et à maintenir le poste de coordonnateur, qui est très utile au bon fonctionnement et à l'efficacité du système des conseils. Nous espérons que l'importance de la fonction de coordonnateur continuera d'être reconnue dans l'avenir.

### A. Affaires disciplinaires

35. Pour ce qui est des accusations de faute grave, le personnel ne peut que réaffirmer la position qu'il a exprimée à de nombreuses occasions. Compte tenu du pouvoir discrétionnaire extraordinaire conféré au Secrétaire général - ou plutôt à ceux qui sont habilités à prendre certaines décisions en son nom - en ce qui concerne la définition d'une faute grave et parce qu'on a de plus en plus le sentiment que les fonctionnaires licenciés sommairement n'ont pas la possibilité de se faire entendre, force est de conclure que la pratique du licenciement sans préavis a perdu depuis longtemps sa raison d'être. Tous les fonctionnaires, quels que soient leur rang, leur nationalité ou leur langue, doivent avoir le droit de plaider leur cause devant un organe paritaire dans le cadre d'une procédure équitable et impartiale.

36. Dans certains lieux d'affectation, le personnel semble être gravement lésé parce que l'administration n'a pas les moyens d'instaurer à l'intention des fonctionnaires une telle procédure ou s'y refuse. Tous les fonctionnaires, où qu'ils se trouvent, méritent que l'on garantisse pleinement leur droit à expliquer leurs actes, à insister pour que l'administration fasse la preuve des accusations portées contre eux et à bénéficier d'un traitement égal, s'il est établi qu'ils ont effectivement commis les actes qui leur sont reprochés.

37. Le personnel tient à souligner que le respect des notions de droit et d'équité doit être assuré dans toutes les affaires disciplinaires. Est-il toujours dans l'intérêt de la justice de chercher à sanctionner les fautes lorsqu'il s'avère que les fonctionnaires visés n'ont pas suivi des instructions administratives? On ne saurait bien sûr fermer les yeux sur les abus, d'ordre financier ou autre. Mais il n'est pas toujours facile de déterminer si des actes sont délibérés, surtout lorsque la faute présumée a consisté à ne pas appliquer correctement des procédures ambiguës et complexes, voire contraires au sens commun. Lorsque des fonctionnaires sont accusés de faute dans ces circonstances, il est loin d'être certain que seuls ceux qui ont réellement commis un abus sont sévèrement punis. Lorsqu'il existe un doute raisonnable quant à la question de savoir si des fonctionnaires ont agi intentionnellement et sciemment ou non, il faut non pas les punir, mais prendre immédiatement des mesures pour mieux contrôler leurs actes et leur donner des instructions claires.

/...

38. L'administration a jusqu'ici soumis à une vérification rigoureuse l'octroi des indemnités pour frais d'études et les remboursements d'impôt; elle a pu constater que si les déviations par rapport aux règles étaient rares dans le premier cas, elles étaient nombreuses dans le second, l'abus portant souvent sur des montants dérisoires. Les représentants du personnel espèrent que l'on tirera de cette constatation les conclusions voulues. Nous espérons également que l'administration prendra les mesures correctives nécessaires - éducation du personnel, instructions claires quant aux procédures à suivre et celles qu'il faut éviter et amélioration des contrôles financiers. De telles mesures ne manqueront pas de remédier aux problèmes résultant de l'application des procédures en vigueur et de réduire le nombre d'abus, ce qui permettra au système de se consacrer à sa véritable tâche, qui est de sanctionner les abus commis délibérément et en connaissance de cause.

39. Dans le domaine financier, des instructions administratives claires et un contrôle efficace des décaissements sont les meilleurs moyens de garantir que les ressources de l'Organisation soient utilisées et contrôlées à bon escient.

40. Le personnel s'inquiète depuis longtemps de constater que, si tout est mis en oeuvre pour veiller à ce que les fonctionnaires de certaines nationalités ne reçoivent pas de remboursements d'impôt de leur pays, aucun effort n'est fait pour s'assurer que certains membres du personnel n'obtiennent pas de leur gouvernement des compléments de traitement, en violation flagrante du principe de rémunération égale pour un travail égal. Nous estimons que si ce principe est suffisamment important pour justifier la création et le maintien de tout un service chargé de contrôler le remboursement desdits impôts, il est tout aussi important qu'il soit appliqué à une autre pratique qui constitue une violation directe de la Charte. Nous proposons de demander aux fonctionnaires de certifier qu'ils ne reçoivent pas de compléments de traitement de leur gouvernement et que leur attestation soit contrôlée avec autant de rigueur que tout autre document certifiant qu'un fonctionnaire ne reçoit pas d'argent en infraction au Règlement et au Statut du personnel ainsi qu'aux instructions administratives.

41. Pour répondre aux préoccupations concernant la nécessité de réserver un traitement égal à des fautes de même nature, pour minimiser les risques d'accusation non fondée, assurer la protection juridique fondamentale garantie par toutes les sociétés et remédier à d'autres insuffisances dans le traitement des affaires disciplinaires, un groupe de travail personnel/administration a été créé au Siège. Il s'est réuni l'été dernier pour formuler des mesures visant à garantir au personnel une procédure équitable et impartiale. Son rapport est actuellement examiné par des représentants du personnel et l'administration, et nous espérons que bon nombre des réformes proposées seront approuvées dans un avenir très proche à l'issue des consultations qui auront eu lieu au Comité de coordination personnel/administration.

#### B. Commission paritaire de recours

42. Cette année, des efforts sérieux ont été faits pour accélérer l'examen des affaires dont est saisie la Commission paritaire de recours et, pour la première fois depuis de nombreuses années, la Commission a rattrapé une bonne partie de son retard. L'administration attache une importance considérable au fonctionnement

/...

rapide et efficace des différents organes de recours. Elle a réaffecté du personnel à ces organes et réaffirmé l'importance de leurs travaux en mettant l'accent sur la nécessité de donner à leurs membres le temps dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs fonctions.

43. Il faudra toutefois s'attacher de plus près à certaines questions de fond et de procédure touchant l'examen des affaires dont est saisie la Commission paritaire de recours. La Commission devrait par exemple interpréter les règles concernant les délais de recours avec la plus grande souplesse. Il faudrait mettre au point des règles de procédures claires et concises à l'usage des conseils. Nous demandons instamment à l'administration de veiller avec autant de soin à améliorer les procédures de recours contre les décisions administratives qu'elle ne le fait lorsqu'il s'agit du régime disciplinaire.

#### C. Tribunal administratif

44. Des changements positifs ont déjà amélioré dans une certaine mesure le traitement judiciaire des litiges entre le personnel et l'administration, mais de nombreux autres aspects de l'administration de la justice laissent encore à désirer. Particulièrement préoccupant est le retard dans l'application des décisions du Tribunal administratif par le département ou le bureau concerné, les délais d'exécution atteignant parfois un an, voire deux ans. Il importe que toute décision du Tribunal administratif soit appliquée avec la diligence requise. Contrairement aux organes semi-judiciaires du système, le Tribunal ne fait pas de recommandations. Il prononce des décisions, et le peu d'empressement à les appliquer n'est guère conforme au respect du droit qui est censé caractériser l'Organisation.

Appendice

LISTE DES FONCTIONNAIRES DONT LES DROITS FONDAMENTAUX N'ONT PAS  
ETE RESPECTES PAR LES ETATS MEMBRES CONCERNES

1. On trouvera ci-après la liste des fonctionnaires détenus, portés disparus, emprisonnés ou exécutés dans des Etats Membres de l'Organisation pendant les 12 dernières années. Dans la quasi-totalité des cas, aucune procédure régulière n'a été suivie, l'Organisation des Nations Unies n'a obtenu aucune autorisation d'accès, les fonctionnaires concernés n'ont eu aucune possibilité de choisir un représentant légal et aucun procès public n'a eu lieu. Les fonctionnaires qui figurent sur la liste en tant que "détenus" ont été emprisonnés en l'absence de toute forme de procès, ou même de jugement. Comme les dates des arrestations en font foi, certains sont en captivité depuis plus de cinq ans. Ces faits sont en violation directe des normes juridiques internationalement admises.
2. Les noms des fonctionnaires continuent de figurer sur cette liste jusqu'à ce que les droits des intéressés, et ceux de l'Organisation, aient été pleinement respectés. Ce n'est qu'une fois que le fonctionnaire a été libéré au terme de son emprisonnement ou de sa détention et qu'il a repris ses fonctions à l'Organisation que son nom est retiré de la liste. Ainsi, tout fonctionnaire libéré, mais auquel l'Organisation n'a pas encore confirmé qu'il pouvait reprendre son service, continue à figurer sur la liste, avec la mention "libéré". Les fonctionnaires qui ont été assassinés ou exécutés illégalement par des gouvernements demeurent également inscrits sur la liste, car nous continuons à estimer que les responsables de violations aussi graves doivent répondre de leurs actes.
3. La présente liste ne contient pas les noms des centaines de fonctionnaires dont les droits de l'homme et les droits juridiques les plus fondamentaux ont été violés mais qui, depuis lors, ont été libérés et ont repris leurs fonctions à l'Organisation. Elle ne contient pas non plus les noms des nombreux fonctionnaires qui ont trouvé la mort à l'occasion de conflits, alors qu'ils étaient au service de la communauté mondiale.
4. La présente liste indique exclusivement la situation des fonctionnaires eux-mêmes. Dans de nombreux cas, toutefois, leur famille endure des épreuves analogues. Les représentants du personnel ont entrepris d'établir la liste de ces cas, qui sera diffusée le moment venu.
5. Le Syndicat du personnel vient d'apprendre qu'on est toujours sans nouvelles de neuf fonctionnaires des Nations Unies disparus en Somalie depuis juin 1988. On ne dispose d'aucune autre information pour l'instant.
6. Les représentants du personnel sont heureux d'annoncer la libération de plusieurs fonctionnaires de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) : 13 ont été libérés par le Gouvernement israélien, en divers endroits, deux par les forces armées syriennes au Liban et un par des éléments non identifiés au Liban. L'Organisation a proposé à tous ces fonctionnaires de reprendre leur service.

/...

Afghanistan

Mir Afhgan (UNICEF)	Emprisonné le 4 octobre 1981
Mohammad Khalil (Unesco)	Libéré
Bismillah Kamkai (PNUD)	Exécuté (arrêté le 5 mai 1979)
Taj Mohammed (UNICEF)	Emprisonné le 21 mai 1984
Giazudin Sabri (UNICEF)	Emprisonné le 12 juillet 1984
Dawlat Mir (FAO)	Libéré
Tawakal Shah (UNICEF)	Emprisonné le 8 juin 1981 (préssumé décédé)
Mir Zaman (UNICEF)	Emprisonné le 31 juillet 1984

Argentine

Viviana Micucci (OMS)	Disparue (arrêtée le 11 novembre 1976)
-----------------------	--

Bahreïn

Abdul Majeed Hassan Abdalla (PNUE)	Détenu depuis le 11 août 1986 <u>1/</u>
------------------------------------	---

Chili

Carmelo Soria Espinosa (CEPALC)	Tué (arrêté le 14 juillet 1976)
Fernando Olivares-Mori (CEPALC)	Tué (arrêté le 6 octobre 1973)

Ethiopie

Taitu Ahmed (PNUD)	Détenu depuis le 5 mai 1988
Belay Melake (CEA)	Préssumé décédé (arrêté le 15 octobre 1978)
Shimelis Teklu (HCR)	Détenu depuis le 2 janvier 1984
Tesfamariam Zeggae (CEA)	Détenu depuis le 2 mars 1982

Guatemala

Konrad Schultz (ONUDI)	Tué en mai 1982
------------------------	-----------------

Autorités israéliennes au Liban

Yassin Y. Shaban (FINUL)	Libéré
--------------------------	--------

Autorités israéliennes dans la bande de Gaza

Harb Muhammad Abed (UNRWA)	Détenu depuis le 25 mars 1988
El-Haidar Sa'di Al-Aila (UNRWA)	Détenu depuis le 7 avril 1987 <u>1/</u>
El Nabil Mohammad Al-Ajrami (UNRWA)	Détenu depuis le 27 juillet 1985 <u>1/</u>
Marwan Izzat Qassem Ali (UNRWA)	Détenu depuis le 25 janvier 1988
Saber Abdalla Abu Amra (UNRWA)	Détenu depuis le 5 avril 1988 <u>1/</u>
Mazen Salim El Arabid (UNRWA)	Détenu depuis le 20 mars 1988 <u>2/</u>
Abed Rabbo Husein Abu Aun (UNRWA)	Détenu depuis le 4 mai 1988 <u>2/</u>

/...

Ali Saleh Darwish (UNRWA)  
 Abdallah Yusuf Dawwas (UNRWA)  
 Mohammad Mahmoud Diyab (UNRWA)  
 Samir Darwish Al Ghani El Hans (UNRWA)  
 Fuad Salman Suleiman El Faqawi (UNRWA)  
 Ali Mahmoud El-Herbawi (UNRWA)  
 Ahmed Harb El-Kurd (UNRWA)  
 Ibrahim Fawzi El-Kurd (UNRWA)  
 Hamdi Darwish El-Madhoun (UNRWA)  
 Talat Jamal El-Safadi (UNRWA)  
 Nafez Mahmoud El Sharif (UNRWA)  
 Mohamed Salman Abu Ghubait (UNRWA)  
 Ideis Mutafa Hammash (UNRAWA)  
 Rafat Abdul Rahim Abu Hashim (UNRWA)  
 Ramadan Hamed Huwaishel (UNRWA)  
 Oman Yusuf Ahmad Ilyyan (UNRWA)  
 Fadel Mahmoud El Jadili (UNRWA)  
 Hasan Hassan Abu Jray (UNRWA)  
 Khalid A/Rahman Matar (UNRWA)  
 Mohammad Najib Abu Nahla (UNRWA)  
 Najib Mohammad Abu Nahla (UNRWA)

Jabr Abdulla Nijim (UNRWA)  
 Saïd Abdala Abu Qamar (UNRWA)  
 Hassan Mohammad El Rafati (UNRWA)  
 Ziyad Ibrahim Abu Rokba (UNRWA)  
 Fawzi Mohammad Saleh (UNRWA)  
 Fathi Mohammad Salim (UNRWA)  
 Daïfalla Umar Zayed Abu Samhadanah (UNRWA)  
 Muhammad Lufti Abu Saqr (UNRWA)

Ali Abdul Majid Abu Shawish (UNRWA)  
 Fares Umar Abu Shawish (UNRWA)  
 Ahmed Sulaiman Musa Sheikh (UNRWA)  
 Sabri Mahmoud Abu Taqieh (UNRWA)  
 Shehda Mohammad Abu Tayeh (UNRWA)  
 Mahmoud Hasan Ismail Zaqqout (UNRWA)  
 Ahmad Hasan Ismail Zaqqout (UNRWA)  
 Muhammad Salim El Zatma (UNRWA)

Autorités israéliennes sur la Rive occidentale

Ibrahim Yousef Abdedin (UNRWA)  
 Ibrahim Mohammad Ali Abu Arqoub (UNRWA)  
 Riyad Mohammad Suleiman Aweidah (UNRWA)  
 Khaled Mahmoud Zakout Badawi  
 Hassan Mahmoud Zakout Al Badawi (UNRWA)  
 Saïd Ali Abdul Had Banat (UNRWA)  
 Husein Abdul Salam Husein Bawatneh

Détenu depuis le 4 mars 1988  
 Détenu depuis le 25 février 1988 2/  
 Détenu depuis le 10 juin 1988 2/  
 Détenu depuis le 4 mai 1988 2/  
 Détenu depuis le 12 mai 1988 2/  
 Détenu depuis le 10 avril 1988  
 Détenu depuis le 21 mars 1988 2/  
 Détenu depuis le 27 avril 1988  
 Détenu depuis le 15 janvier 1988 1/  
 Détenu depuis le 10 février 1988 1/  
 Détenu depuis le 18 mars 1988 2/  
 Détenu depuis le 27 juillet 1985 1/  
 Détenu depuis le 17 mars 1988 2/  
 Détenu depuis le 31 mars 1988 2/  
 Emprisonné le 20 octobre 1985 1/  
 Détenu depuis le 26 octobre 1987  
 Détenu depuis le 3 avril 1988 2/  
 Emprisonné le 21 janvier 1983 1/  
 Détenu depuis le 21 mars 1988  
 Détenu depuis le 4 mai 1988 2/  
 Libéré, puis de nouveau arrêté  
 le 9 décembre 1985  
 Détenu depuis le 6 avril 1988 2/  
 Détenu depuis le 22 novembre 1987  
 Détenu depuis le 22 juin 1988 2/  
 Détenu depuis le 18 mars 1988  
 Détenu depuis le 1er avril 1988 1/  
 Détenu depuis le 3 janvier 1988 1/  
 Détenu depuis le 5 mars 1986 1/  
 Arrêté le 15 février 1987,  
 libéré le 13 juillet 1987,  
 arrêté de nouveau le 24 mars 1988  
 Détenu depuis le 10 juin 1988 2/  
 Détenu depuis le 3 avril 1988  
 Détenu depuis le 12 avril 1988  
 Détenu depuis le 20 mars 1988  
 Détenu depuis le 8 mai 1988 2/  
 Détenu depuis le 30 août 1987  
 Détenu depuis le 7 septembre 1987  
 Détenu depuis le 24 mars 1988 2/

Hani Ali Beydoun (UNRWA)	Emprisonné le 21 novembre 1985
Lufti Farah Abu Hashish	Détenu depuis le 8 juillet 1988 <u>2/</u>
Mohammad Imad Abdallah A/Rahman Jabr (UNRWA)	Détenu depuis le 27 novembre 1987
Basem Abdul Latif Suleiman Jawabreh (UNRWA)	Détenu depuis le 21 mars 1988
Rashad Ahmad Abdul Rahman Abu Joudeh (UNRWA)	Détenu depuis le 14 avril 1988 <u>2/</u>
Hasan Abdul Latif Saïd Kamal (UNRWA)	Détenu depuis le 29 mars 1988 <u>2/</u>
Ahmed Masoud Khaled	Détenu depuis le 6 mars 1988 <u>2/</u>
Barakat Mohammad Abdallah Obeid (UNRWA)	Détenu depuis le 10 novembre 1986 <u>1/</u> , libéré le 29 mars 1987
Musa Mahmoud A/Latif Qannam	Détenu depuis le 13 juin 1988 <u>2/</u>
Mohmoud Mustafa Abdallah Ramahi (UNRWA)	Détenu depuis le 7 novembre 1986 <u>1/</u> , emprisonné le 15 septembre 1987
Samir Sadi Abdul Hamid Saadeh (UNRWA)	Détenu depuis le 25 mars 1988 <u>2/</u>
Ibrahim Yousef Idris Sulqan (UNRWA)	Détenu depuis le 27 mars 1988
Salah Ibrahim Shaker Titi (UNRWA)	Détenu depuis le 14 avril 1988 <u>2/</u>
Mohammad Tayseer Irsan Twair (UNRWA)	Détenu depuis le 15 mars 1988 <u>2/</u>
Wajih Hilal Mohammad Othman (UNRWA)	Détenu depuis le 24 mars 1988 <u>2/</u>

Jordanie

Jibril Taher Mohammad Jibril (UNRWA)	Détenu depuis le 31 décembre 1987
--------------------------------------	-----------------------------------

Kenya

Salim Lone	Retrait de la nationalité le 5 septembre 1986
Dr Boniface Nwaisiji (Unesco)	Disparu le 23 novembre 1986, décès confirmé le 6 janvier 1987

Liban

(Forces armées syriennes)

Rifat Ayoub	Détenu depuis le 14 janvier 1988
Fayez Freiji (UNRWA)	Détenu depuis le 27 novembre 1987
Fayyad Mohammad Freiji (UNRWA)	Détenu depuis le 27 novembre 1987
Zaki Hamadeh (UNRWA)	Disparu le 18 mars 1986
Samir Ishkuntana (UNRWA)	Détenu depuis le 7 avril 1987
Zeidan Yassin (UNRWA)	Détenu depuis le 27 mai 1987

(Eléments non identifiés)

Mahmoud Hussein Ahmad (UNRWA)	Disparu le 22 mars 1983
El-Mohammad Mustafa Hajj Ali (UNRWA)	Disparu le 28 novembre 1986
Nabila Breir (UNICEF)	Assassinée le 17 ou le 18 décembre 1986
Alec Collett (UNRWA)	Enlevé le 25 mars 1985
Jebreal Ibrahim Darnish (FINUL)	Tué le 26 mai 1987
Omar Mustafa Hussein (UNRWA)	Disparu le 15 avril 1987
Abid Jawad (FINUL)	Tué le 21 mai 1987

Mohammad Ahmad Miri (UNRWA)  
Khalil Naser (UNRWA)  
Mohammad Ali Sabbah (UNRWA)  
William Higgins (FINUL)

Disparu le 10 février 1986  
Disparu le 18 septembre 1987  
Disparu le 22 mars 1983  
Enlevé le 17 février 1988

Mauritanie

Moussa Sagna (PNUD)

Arrêté le 4 juillet 1988

République arabe syrienne

Abdalah Daker Hayatli (UNRWA)  
Abdallah Issa (UNRWA)  
Sami Izza (FNUOD)  
Yaser Hassan Jalbout (UNRWA)  
Turfa Jawabri (FAO)  
Izzedine Hussein Abu Khreish (UNRWA)  
Mohammed Kteileh (UNRWA)  
Fadel Mohammad Kheir Salman (UNRWA)  
Ali Said Shihabi (UNRWA)  
Sa'di Mohammad Zeidan (UNRWA)

Disparu le 20 avril 1980  
Détenu depuis le 6 octobre 1985  
Détenu depuis le 6 octobre 1985  
Détenu depuis le 5 avril 1986  
Emprisonné le 29 décembre 1982  
Détenu depuis le 11 septembre 1983  
Détenu depuis le 24 mars 1986  
Détenu depuis le 1er avril 1986  
Détenu depuis le 31 mars 1982  
Présumé décédé de mort naturelle  
en prison, en octobre 1983

République démocratique allemande

Percy Stulz (Unesco)

Empêché de reprendre ses  
fonctions pendant plusieurs  
années; son cas n'a jamais été  
résolu de façon jugée satisfaisante  
par l'Organisation; a finalement  
pris une retraite anticipée.

Somalie

Nurradin Jeylan (PNUD)

Détenu depuis le 3 juillet 1988

Autres cas

Evner Ergun (ONU)

Assassiné par des inconnus le  
19 novembre 1984

La famille d'Eugene Soloviev (Unesco) est retenue en URSS depuis le 29 juillet 1981.

---

1/ Emprisonné à l'issue d'un procès à huis clos. L'ONU n'a pu avoir accès au fonctionnaire, même lors du prononcé du jugement.

2/ Emprisonné à l'issue d'un procès à huis clos. L'ONU a pu avoir accès au fonctionnaire en une seule occasion, pendant l'été de 1988.

-----