



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-cinquième session

185 EX/6

Partie IX Add.

PARIS, le 6 octobre 2010
Original anglais

Point 6 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORTS DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR DES QUESTIONS SPÉCIFIQUES

PARTIE IX

RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR L'ÉLABORATION DE LA STRATÉGIE RELATIVE AUX RESSOURCES HUMAINES

ADDENDUM

COMMENTAIRES DU SYNDICAT DU PERSONNEL DE L'UNESCO (STU)

Résumé

Conformément au point 2805.7 du Manuel administratif de l'UNESCO, le Syndicat du personnel de l'UNESCO (STU) présente ses commentaires sur ce rapport de la Directrice générale.

Commentaires du Syndicat du personnel de l'UNESCO (STU) sur la Partie IX du document 185 EX/6 : **Rapports de la Directrice générale sur des questions spécifiques**

L'UNESCO s'est dotée de nombreuses politiques et stratégies relatives aux ressources humaines au fil des ans, sans qu'aucune n'ait été appliquée de façon cohérente et transparente. Les efforts ambitieux pour mettre encore une nouvelle stratégie au point, dont il est fait état dans le document 185 EX/6 Partie IX, ne répondent pas à nos préoccupations essentielles. De même, les rapports du Commissaire aux comptes dont est saisi le Conseil exécutif à sa 185^e session font apparaître le caractère chronique, à l'UNESCO, du manque de transparence et d'efficacité dans l'application des règles et procédures en vigueur, ce qui porte préjudice à la crédibilité et à l'impact de notre Organisation dans ses domaines de compétence.

Nous avons rappelé, à la dernière session de la Conférence générale (document 35 C/26 Partie I Add., en date du 1^{er} octobre 2009), l'extrait ci-après de l'examen de l'administration de l'UNESCO effectué par le Corps commun d'inspection des Nations Unies en 2000 :

« L'Organisation a établi comme il convenait des dispositions statutaires et réglementaires régissant la gestion des ressources humaines [...] d'importantes entorses ont été commises ces dernières années dans l'application des règles en vigueur [...]. L'Administration ne parviendra à regagner la confiance des États membres et du personnel que si elle se montre déterminée à respecter les politiques et règlements de l'Organisation » (page v).

* Documents 185 EX/32 Parties I, II et III : Nouveaux audits du Commissaire aux comptes.

Nous sommes disposés à aider la Directrice générale à rétablir les valeurs essentielles que nous défendons : une fonction publique internationale attachée aux plus hautes qualités d'intégrité, de neutralité politique et de professionnalisme, à tous les niveaux de notre Organisation. Cela passe par une recentralisation des pouvoirs en matière de gestion des ressources humaines et l'attachement le plus profond, de la part des hauts responsables, au respect de ces valeurs. Cela nécessite également un système de justice interne réformé et indépendant, pour tous les membres du personnel, et une fonction d'éthique rigoureuse fondée sur l'ensemble des critères fondamentaux recommandés dans le rapport du Corps commun d'inspection 2010 intitulé « La déontologie dans le système des Nations Unies »^{**}.

Le STU estime que la prise en compte de ces préoccupations essentielles demeure la réforme la plus urgente que la Directrice générale ait à entreprendre. L'Organisation ne pourra pas se « re-positionner » ou « relever les futurs défis » en misant exclusivement sur un effort plus soutenu en termes de visibilité et de relations publiques, ni sur un recours accru aux financements extrabudgétaires et à des modalités contractuelles plus flexibles. La modestie dans l'accomplissement de notre tâche permettra de renforcer notre crédibilité en tant qu'organisme professionnel au service de tous ses États membres.

^{**} Voir annexe : Critères minimaux essentiels pour une fonction d'éthique viable au sein de l'UNESCO (s'inspirant du rapport de Deborah Wynes et Mohamed Mounir Zahran (2010), « La déontologie dans le système des Nations Unies », Corps commun d'inspection, Genève, 2010).

ANNEXE

Critères minimaux essentiels pour une fonction d'éthique viable au sein de l'UNESCO

- Le poste de Conseiller adjoint pour l'éthique devrait être un poste de direction financé au titre du Programme ordinaire avec un contrat relevant du régime applicable à la fonction publique internationale (de préférence à la classe D ou au moins au grade P-5). Pas d'engagement de durée limitée (EDL) pour cette fonction essentielle au sein de l'Organisation.
- Le Conseiller adjoint pour l'éthique doit être indépendant du Chef de secrétariat, auquel il rend compte, ainsi qu'aux organes directeurs de l'Organisation.
- Le recrutement à ce poste doit s'effectuer dans le cadre d'une procédure transparente et objective, à laquelle prennent part les représentants des associations du personnel, en tant que membres du panel de sélection.
- Tous les critères concernant les qualifications et l'expérience doivent être satisfaits et le titulaire du poste ne pourra l'occuper que pendant une durée maximale de cinq ans.
- Des responsabilités essentielles doivent être confiées aux structures chargées du contrôle et des ressources humaines, comme c'est le cas au Bureau de la déontologie au Siège de l'ONU.
- Des procédures transparentes en matière de divulgation de la situation financière et des conflits d'intérêt, d'enquête et de dessaisissement, ainsi que de divulgation volontaire, doivent être instituées.
- Des mécanismes de dénonciation et de protection contre les représailles doivent être en place et reconnus comme efficaces.
- Des dispositifs efficaces doivent permettre d'obtenir des conseils et de signaler des abus de pouvoir ou actes répréhensibles potentiels ou avérés.
- Il faut prévoir et appliquer des mécanismes d'obligation redditionnelle et des sanctions pour les abus de pouvoir et les actes répréhensibles.
- Une formation à la conduite éthique doit être dispensée aux hauts responsables ainsi qu'aux autres membres du personnel.
- Des conseils et une protection doivent être disponibles pour toutes les catégories de personnel de l'UNESCO, y compris le personnel temporaire et le personnel recruté sur le plan local, aussi bien au Siège que dans les instituts et les bureaux hors Siège.