



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

Conseil exécutif

Deux cent-sixième session

206 EX/5.III.INF Add.
PARIS, le 5 avril 2019
Anglais et français seulement

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR LES ARRÊTS CONCERNANT L'UNESCO RENDUS PAR LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (TAOIT)

ADDENDUM

COMMENTAIRES DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DU PERSONNEL DE L'UNESCO (AIPU)

Résumé

Conformément au Point 9.2.7 du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO, l'Association internationale du personnel de l'UNESCO (AIPU) présente ses commentaires sur les questions relatives aux ressources humaines (document 206 EX/5.III.INF).

1. Ce rapport démontre l'existence d'un problème majeur dans le système de justice interne au sein de l'UNESCO et dans la gestion des cas individuels par l'Administration.
2. Il ressort notamment de ce rapport que le système actuel est devenu obsolète et ne répond plus aux normes des procédures en vigueur dans les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme. Il est extrêmement lent, lourd et inefficace. Nous estimons que l'UNESCO mérite un système de justice interne plus élaboré, permettant de traiter différents types de recours (revue de panel, Comité de rapports, Conseil d'appel, Tribunal administratif de l'OIT), comme il se doit pour une organisation qui prône les droits de l'homme. Nous saluons ainsi la décision de HRM de réformer notre système de justice, qui actuellement est très complexe et présente clairement des lacunes et insuffisances.
3. L'AIPU continue à collaborer étroitement avec HRM dans l'élaboration de la révision des Statuts du Conseil d'appel, ce qui devrait mener à un système de justice interne plus juste et plus efficace, notamment en matière de délais. Pour ce faire, **des ressources financières et humaines adéquates sont indispensables**. Un tel système de justice sera un gain pour l'Organisation et son personnel. Le nouveau système devra reposer sur les principes élémentaires du droit tels que l'accès à la justice pour tous et l'égalité des parties. Il serait également souhaitable qu'un conseil juridique soit accessible à tous.
4. L'AIPU considère également que la réforme de la justice interne n'est pas une fin en soi, mais un moyen d'améliorer le système actuel.



Job: 201905183

5. Il est alarmant de noter que la mauvaise application des règles et procédures, notamment celle concernant la CAM, représente 64 % des cas perdus par l'Organisation. Cette mauvaise gestion a été dommageable, d'autant plus qu'elle aurait pu être évitée si HRM avait tenu compte de la sévère mise en garde formulée par les associations du personnel. Nous tenons à rappeler également que le manque de communication étant une cause majeure de conflits, il est important que les managers soient formés à la gestion des conflits et à la communication interrelationnelle. Les autres cas perdus (36 %) relèvent, quant à eux, de carences évidentes dans la gestion des dossiers.

6. Aussi, pour toutes les raisons évoquées ci-dessus, nous soutenons les mesures correctives annoncées par l'Administration et son intention de mettre l'accent sur le développement des mécanismes de prévention des conflits, notamment à travers la médiation. L'AIPU entend, à ce titre, jouer pleinement son rôle dans le règlement des différends.

7. En conclusion, l'AIPU encourage l'Administration à agir rapidement dans la mise en place de ce nouveau système de justice interne, dans la stricte application des règles et des procédures et de s'investir dans la prévention des conflits ainsi que la formation des managers.