

Le 16 octobre 2024

Madame la Présidente,
Monsieur le représentant de la Directrice générale,
Excellences, Mesdames et Messieurs,

Je tiens à exprimer ma profonde gratitude pour l'occasion qui m'est donnée de m'adresser à vous aujourd'hui. C'est un grand honneur pour moi de vous inviter à vous associer aux efforts déployés par l'AIPU pour défendre les droits du personnel au sein de l'UNESCO.

Tout d'abord, il est important de rendre hommage au dévouement remarquable du personnel, ainsi que des non-membres du personnel, qui soutiennent inlassablement l'UNESCO y compris pendant les périodes difficiles, notamment de contraintes budgétaires. Malgré une lourde charge de travail et les conséquences que cela entraîne, ils font sans cesse preuve d'un profond sens du devoir et de l'engagement, garantissant la capacité de l'UNESCO d'agir efficacement.

Le droit à la santé sur le lieu de travail

L'Administration a un devoir de protection du bien-être et de la santé mentale du personnel. Cependant, si l'accomplissement de ce devoir est négligé ou encore retardé, les coûts qui en résulteraient pour la santé physique et mentale des individus pourraient être considérables et injustement supportés par les personnes concernées. Il est donc urgent d'agir. La Division des services de contrôle interne (IOS) a souligné la nécessité de progresser dans le domaine de la santé au travail.

Pour donner un caractère prioritaire à ces questions, il est essentiel de favoriser un effort conjoint entre le Siège, les bureaux hors Siège et les instituts de catégorie 1 visant à faire respecter les normes en matière de santé au travail qui garantiront le bien-être sur le lieu de travail. La planification des programmes de prévention et de santé doit être rapidement entamée, en commençant par une évaluation ergonomique des postes de travail pour soutenir le personnel, évaluer les conséquences de la charge de travail et promouvoir la santé mentale.

Le droit à une procédure équitable dans la justice interne

Il ne peut y avoir de réforme sans un système de justice interne efficace, indépendant et doté de moyens suffisants, capable à la fois de défendre les droits des membres du personnel et d'amener les fonctionnaires ainsi que les cadres de l'Organisation à répondre de leurs actes.

La procédure actuelle de règlement informel ou formel des différends internes est inefficace et dépourvue de certains aspects essentiels d'une procédure régulière. Elle manque de l'impartialité qui doit être garantie et de l'indépendance nécessaire, et ne permet donc pas de protéger efficacement le droit du personnel d'être représenté par un arbitre impartial.

Le Conseil d'appel est un organe purement *consultatif*. Il n'est pas habilité à adopter des décisions contraignantes, il se limite à formuler des recommandations, et les témoignages ne sont autorisés qu'à *sa seule discrétion*. Par conséquent, il ne peut pas décider des droits ou des obligations des personnes concernées et n'a pas le pouvoir de faire exécuter des décisions juridiques, y compris d'imposer des sanctions ou des réparations.

En outre, les membres du Conseil d'appel sont en partie élus par le personnel parmi ses pairs, sans qu'aucune qualification juridique ne soit exigée, et en partie nommés par le Directeur général, qui est également défendeur dans les procédures et seul habilité à rendre une décision définitive. Ces modalités mettent en question l'objectivité et l'indépendance du système actuel de justice interne.

Par ailleurs, le droit à l'égalité de moyens est compromis alors qu'il est crucial de garantir l'égalité par l'accès aux avocats et aux services juridiques. Le personnel n'est pas autorisé à être représenté par des avocats externes et ne bénéficie d'aucun service juridique ; l'Administration, en revanche, reçoit le soutien total des juristes bien formés du Bureau des affaires juridiques. Le personnel doit s'en remettre à des associations du personnel dont les membres ne possèdent pas de qualifications juridiques, car elles ne peuvent en assumer le coût. Aucun financement n'est prévu à cette fin.

Conformément aux recommandations du Corps commun d'inspection (CCI), il faut sans délai améliorer l'efficacité et l'efficacité du système de justice interne afin de protéger les droits des personnes concernées par le système actuel.

Des ressources adéquates permettront non seulement de réduire les conflits à l'UNESCO grâce à un règlement informel des différends plus efficace, mais aussi d'accélérer l'examen des affaires dans le système de justice formel. L'initiative d'établir un système formel d'administration de la justice à l'UNESCO devrait viser à protéger les droits du personnel et à offrir des recours efficaces.

L'accès à une justice interne impartiale est un droit fondamental. Il est essentiel de veiller à ce que le Conseil d'appel soit un organe compétent et neutre, d'autant plus que le personnel de l'UNESCO ne dispose que d'un seul niveau de recours judiciaire, celui du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT), qui est définitif et contraignant.

L'indépendance de la fonction publique internationale et sa jurisprudence en matière de régularité des procédures sont fondamentales. De solides garanties sont nécessaires pour assurer cette indépendance. Il est essentiel que l'UNESCO privilégie un système qui préserve l'intégrité, la responsabilité et la confiance au sein de l'Organisation pour résoudre efficacement les différends et faire respecter les droits et les obligations.

Je demande respectueusement aux membres du Conseil exécutif d'appuyer le plaidoyer de l'AIPU en faveur du droit à la santé et du droit à un traitement équitable dans la justice interne. Votre soutien est crucial pour promouvoir ces droits essentiels.

J'espère avoir su vous montrer que si ces questions ne sont pas traitées de manière adéquate, il en résultera une érosion de la confiance au sein de l'UNESCO.

Je vous remercie de votre attention.