



Assemblée générale

Distr. générale
10 février 2005
Français
Original: anglais

Cinquante-neuvième session

Points 114 et 115 de l'ordre du jour

Gestion des ressources humaines

Corps commun d'inspection

Rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Examen des accords de siège conclus par les organisations du système des Nations Unies : aspects intéressant le personnel » (JIU/REP/2004/2)

Note du Secrétaire général

Le Secrétaire général a l'honneur de transmettre aux membres de l'Assemblée générale, pour examen, ses observations et celles du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) au sujet du rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Examen des accords de siège conclus par les organisations du système des Nations Unies : aspects intéressant le personnel ».



Résumé

Le rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Examen des accords de siège conclus par les organisations du système des Nations Unies : aspects intéressant le personnel » a pour objet de recenser les accords de siège qu'il serait souhaitable de modifier, en insistant particulièrement sur les domaines essentiels pour la réforme de la gestion des ressources humaines. Le rapport visait également à contribuer à l'élaboration de dispositions types pour les accords de siège qui seraient conclus à l'avenir et, si possible, à la modification des accords existants.

Les membres du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) accueillent en général avec satisfaction les observations figurant dans le rapport et souscrivent pour l'essentiel aux conclusions et recommandations qui y sont énoncées. Ils considèrent qu'il s'agit d'une contribution utile au droit et à la pratique des organisations du système des Nations Unies et reconnaissent tout particulièrement la valeur de l'analyse des accords de siège comme représentant un élément fondamental en vue de l'amélioration des conditions d'emploi du personnel. Les membres du CCS accueillent également avec satisfaction et appuient les recommandations du Corps commun d'inspection visant à encourager la mobilité du personnel, l'emploi des conjoints ainsi que l'application voulue et le respect des privilèges et immunités accordés aux organisations du système des Nations Unies et à leur personnel par les autorités gouvernementales concernées qui contribueraient à renforcer l'efficacité du système des Nations Unies dans son ensemble.

I. Introduction

1. Les objectifs du rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Examen des accords de siège conclus par les organisations du système des Nations Unies : aspects intéressant le personnel » consistent à recenser les domaines dans lesquels il serait souhaitable d'apporter des modifications aux accords de siège et à contribuer à l'élaboration de dispositions types pour les accords de siège qui seront conclus à l'avenir, ou à la modification des accords existants, en insistant particulièrement sur les domaines essentiels pour la réforme de la gestion des ressources humaines. Entre autres aspects, le rapport prend acte du fait que la plupart des organisations du système des Nations Unies ont été créées il y a plusieurs dizaines d'années et que, par ailleurs, un grand nombre des accords de siège y relatifs ont été modifiés dans certains domaines très précis dans le dessein de prendre en compte les circonstances présentes. Le rapport insiste tout particulièrement sur les aspects de la gestion des ressources humaines touchant le personnel que font apparaître lesdits accords de siège.

II. Observations générales

2. Les membres du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) apprécient à leur juste valeur la portée, l'opportunité et le caractère approfondi du rapport du Corps commun d'inspection et considèrent qu'il s'agit d'une contribution importante au développement du droit et de la pratique des organisations du système des Nations Unies. L'amélioration des conditions d'emploi du personnel est un élément crucial du programme de réforme des ressources humaines des organisations du système des Nations Unies et, dans certains domaines, cet objectif ne peut être réalisé qu'en modifiant les accords conclus avec le pays hôte. Les membres du CCS se félicitent tout particulièrement des recommandations qui vont dans le sens de ces changements et de la mise en application intégrale des dispositions existantes.

3. Les membres du CCS se déclarent satisfaits de manière générale des observations et recommandations du Corps commun d'inspection, en particulier s'agissant des recommandations 1, 4 et 7, qui contribueront à renforcer la mise en application de la politique du Secrétaire général en faveur de la mobilité du personnel, à faciliter l'emploi des conjoints et à assurer l'application voulue et le respect des privilèges et immunités des organisations du système des Nations Unies et de leur personnel par les autorités nationales. Ces recommandations visent également à assurer que des facilités de voyage rapide seront accordées aux fonctionnaires du système des Nations Unies qui y ont droit en vertu de l'article VII de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies (la Convention).

4. Les membres du CCS notent que l'un des thèmes qui ressort de l'ensemble des recommandations est la nécessité d'une communication et d'un partage de l'information plus poussés et de meilleure qualité, aussi bien pour les pays hôtes que pour le personnel. Les membres du CCS appuient tous efforts visant à ce que les informations pertinentes soient communiquées au personnel, et ils reconnaissent par ailleurs qu'on doit veiller à ce que les États Membres soient pleinement conscients des répercussions de certaines des restrictions qu'ils imposent et qu'il importe d'accorder une attention prioritaire à la normalisation des conditions d'emploi dans les divers lieux d'affectation.

5. Les membres du CCS sont préoccupés par le fait que certaines des recommandations figurant dans le rapport ne semblent pas prendre en considération le cadre applicable aux experts affectés à une mission, lesquels, en vertu de l'article VI de la Convention, peuvent également se prévaloir de solides privilèges et immunités. Il faudrait donc dûment tenir compte de la situation des experts en mission, en particulier dans le contexte des recommandations 4, 5 et 7. En ce qui concerne cette dernière recommandation, les experts affectés à une mission qui voyagent pour le compte de l'Organisation ont également droit à bénéficier de facilités de voyage rapide conformément à l'article VII de la Convention.

III. Observations spécifiques sur les recommandations

Recommandation 1

Les organes délibérants des organisations devraient appeler l'attention des pays sur l'opportunité d'adopter, selon qu'il convient, des politiques plus souples concernant l'octroi des permis de travail ou de conclure des arrangements à cet effet en faveur des conjoints de fonctionnaires et représentants des organisations internationales.

6. Les membres du CCS appuient fermement cette recommandation. Ce faisant, ils souhaitent néanmoins rappeler aux États Membres les réalités mouvantes des organisations internationales et, singulièrement, le fait que l'élargissement continu du nombre et de la portée de leurs activités nécessite l'octroi d'avantages supplémentaires afin de faciliter les activités opérationnelles et les conditions de travail des organisations du système des Nations Unies et de leur personnel, au-delà des droits fondamentaux reconnus en vertu des Conventions de 1946 et 1947. La question de l'emploi des conjoints demeure l'une des principales difficultés auxquelles continuent de se heurter les organisations du système des Nations Unies lorsqu'elles cherchent à attirer et retenir le personnel ayant les qualités voulues. La procédure en place dans certains pays hôtes, en vertu de laquelle un conjoint doit tout d'abord obtenir une offre d'emploi et ensuite déposer une demande de permis de travail, ne rencontre pas la faveur de certains employeurs. Les membres du CCS préfèrent donc soit un système automatique, tel que celui qu'offrent certains pays hôtes, en vertu duquel la délivrance d'un visa à un fonctionnaire confère un permis de travail au conjoint du fonctionnaire concerné, soit un système dans lequel l'autorisation d'exercer un emploi est accordée préalablement à la recherche d'un emploi. Dans l'un et l'autre cas, l'emploi des conjoints se trouverait facilité, dans la mesure où les employeurs sauraient immédiatement quel est leur statut. Les employeurs seraient davantage enclins à offrir un emploi si l'on faisait en sorte que le processus soit moins complexe.

Recommandation 2

Les organes délibérants des organisations devraient rappeler aux pays hôtes l'importance des accords de siège et de leur implication intégrale ainsi que de la simplification de procédures applicables en vue de faciliter l'exercice des privilèges, immunités et avantages accordés aux organisations et à leurs fonctionnaires et représentants, notamment en ce qui concerne :

- **L’octroi de permis de travail pour les enfants et la délivrance de visas pour le personnel de maison;**
- **L’achat et la location de biens immobiliers;**
- **L’intégration dans le système de sécurité sociale;**
- **La retraite dans le pays hôte;**
- **L’exonération fiscale, la délivrance de cartes spéciales autorisant les transactions hors-taxes, et l’examen périodique des dispositions fiscales, en tenant compte des changements intervenus dans la législation nationale ainsi qu’au sein des organisations.**

7. Les membres du CCS ont fermement appuyé l’application de toutes les mesures ayant pour objet de faciliter l’exercice des privilèges et immunités dans les domaines mentionnés dans la recommandation, à l’exception d’une seule, à savoir l’intégration dans le système de sécurité sociale. En effet, le Secrétaire général est tout à fait opposé à cette notion, dans la mesure où, depuis plus de 50 ans, la pratique et la politique suivies par l’Organisation des Nations Unies sont de considérer que les cotisations « obligatoires » aux fins des systèmes de sécurité sociale en vertu de la législation nationale, constituent au regard de l’ONU une forme d’imposition directe et sont par conséquent contraire à l’alinéa a) de la section 7 de l’article II de la Convention. L’exonération dont bénéficie l’Organisation vis-à-vis des systèmes nationaux de sécurité sociale est en outre illustrée par le fait que l’ONU est dotée de son propre système de sécurité sociale qui s’applique à ses fonctionnaires. L’établissement d’un tel système est stipulé par l’article 7.2 du Statut du personnel de l’Organisation des Nations Unies, lequel est défini par l’Assemblée générale conformément à l’Article 101 de la Charte des Nations Unies.

Recommandation 3

Pour que le personnel, et en particulier les nouvelles recrues et les fonctionnaires qui viennent d’arriver dans un lieu d’affectation, soient plus au courant du contenu des accords de siège, les chefs de secrétariat des organisations sont priés de publier et de diffuser, par des moyens électroniques et autres, des circulaires d’information complètes sur les privilèges, immunités et autres avantages accordés aux fonctionnaires et représentants, ainsi que sur leurs obligations.

8. Les membres du CCS font observer que cette recommandation est déjà mise en application. À l’heure actuelle, le programme d’orientation de l’ONU à l’intention des nouveaux fonctionnaires donne des informations de base sur les questions relatives à l’éducation, au logement et aux impôts. Les fonctionnaires sont toutefois dirigés vers les bureaux organiques pertinents pour plus amples précisions sur des situations spécifiques susceptibles de se produire durant leur engagement. L’Administration met également à la disposition du personnel les instructions administratives pertinentes, qui énoncent les procédures à suivre pour obtenir un permis de travail pour le compte de conjoints et d’enfants dans les pays hôtes. En outre, des circulaires d’information sont publiés de temps à autre afin d’appeler l’attention des fonctionnaires sur les changements importants intervenus dans le système fiscal, bien que ce soit aux fonctionnaires eux-mêmes qu’incombe la

responsabilité de consulter des experts fiscaux et de se conformer aux lois applicables. Le Service du protocole et de la liaison, qui est chargé de l'inscription de tous les diplomates des Nations Unies, organise des séances d'information à l'intention des fonctionnaires titulaires d'un visa leur conférant un statut diplomatique, de leurs conjoints et de leurs enfants.

Recommandation 4

Les organes délibérants des organisations devraient appeler l'attention des pays hôtes sur la nécessité de bien informer les administrations locales, les services publics et les commerçants, surtout en dehors des capitales ou des villes sièges, concernant les privilèges, immunités et avantages accordés aux organisations du système des Nations Unies et à leurs fonctionnaires et représentants, pour faciliter l'exercice de ces privilèges, immunités et avantages et faire en sorte que les fonctionnaires et représentants des organisations puissent compter sur la coopération et la compréhension voulues dans l'exercice de leurs fonctions.

9. Cette recommandation est acceptable.

Recommandation 5

Les organes délibérants des organisations devraient rappeler aux pays hôtes qu'il serait opportun qu'ils accordent à toutes les organisations du système des Nations Unies situées sur leur territoire ainsi qu'à leur personnel et représentants toute nouvelle facilité accordée aux organisations intergouvernementales situées sur leur territoire.

10. Cette recommandation est acceptable.

Recommandation 6

Sur la base des conclusions du présent rapport et d'autres informations pertinentes, le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, en sa qualité de Président du Conseil des chefs de secrétariats (CCS), pourrait prier le Comité de coordonner l'élaboration d'un accord de siège type ou, à défaut, de dispositions normalisées garantissant l'uniformité, dont le texte serait ensuite soumis à l'approbation de l'Assemblée générale. Cet accord type ou ces dispositions normalisées pourraient être utilisées lors de la conclusion de nouveaux accords de siège ou de la mise à jour d'accords existants entre des organisations du système des Nations Unies et de leur pays hôte. L'accord de siège type, ou les dispositions normalisées, seraient sans préjudice de tout accord en vigueur qui offrirait des conditions plus favorables.

11. Les membres du CCS éprouvent des réserves au sujet de cette recommandation, sous son libellé actuel. Ils relèvent qu'en dehors du fait qu'elle serait vraisemblablement d'application difficile à l'échelle du système, il ne serait pas non plus réaliste d'escompter qu'un accord de siège type applicable à toutes les organisations du système des Nations Unies permette de prendre en compte tous les cas de figure possibles, y compris les conditions et les circonstances particulières

existant dans les villes sièges et sur le terrain, et les difficultés éventuelles y relatives. En outre, divers accords existants conclus avec des pays hôtes s'appliquent à des activités et à des opérations essentiellement diverses, et différentes organisations ont mis en place dans le temps des régimes coutumiers qui sont adaptés à leurs activités particulières d'assistance, à leurs emplacements et à leurs caractéristiques propres. En conséquence, une formule « passe-partout » ne serait pas nécessairement applicable.

Recommandation 7

Les organes délibérants des organisations devraient rappeler aux pays hôtes qu'il serait souhaitable qu'ils simplifient leurs procédures afin d'assurer le traitement rapide des demandes de visa pour les fonctionnaires et représentants qui voyagent pour le compte des organisations du système des Nations Unies, de manière à éviter tout retard indu dans les opérations de l'organisation et à limiter les éventuelles pertes financières.

12. Cette recommandation est acceptable.
