



Assemblée générale

Distr. générale
9 septembre 2002
Français
Original: anglais/français

Cinquante-sixième session

Points 126 et 130 de l'ordre du jour

Gestion des ressources humaines

Rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau des services de contrôle interne

Existence éventuelle de cas de discrimination fondée sur la nationalité, la race, le sexe, la religion ou la langue lors du recrutement, des promotions et des affectations

Note du Secrétaire général*

Le Secrétaire général a l'honneur de transmettre à l'Assemblée générale les observations du Corps commun d'inspection relatives au rapport du Bureau des services de contrôle interne sur l'existence éventuelle de cas de discrimination fondée sur la nationalité, la race, le sexe, la religion ou la langue lors du recrutement, des promotions et des affectations (A/56/956).

* La publication du présent document a été retardée par la diffusion tardive du rapport du Bureau des services de contrôle interne.



I. Contexte général

1. En application des dispositions du paragraphe 5 e) iii) de la résolution 43/218 B de l'Assemblée générale en date du 29 juillet 1994, le Corps commun d'inspection présente ci-après ses observations sur le rapport du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) intitulé « Existence éventuelle de cas de discrimination fondée sur la nationalité, la race, le sexe, la religion ou la langue lors du recrutement, des promotions et des affectations » qui a été publié sous la cote A/56/956, en réponse à la résolution 55/258 de l'Assemblée générale en date du 14 juin 2001.

2. Le Corps commun d'inspection a noté que le BSCI s'était donné comme objectif de déterminer si : a) les tendances et les indicateurs révélaient l'existence d'une discrimination systématique fondée sur l'appartenance à un groupe régional, le sexe ou la langue lors du processus de recrutement, de promotions ou d'affectation au sein de l'Organisation; b) les directives, règlements, politiques et procédures de l'Organisation permettaient de prévenir efficacement toute discrimination fondée sur la nationalité, le sexe ou la langue; et c) les mécanismes créés au sein de l'Organisation pour examiner les plaintes relatives à des cas de discrimination allégués étaient efficaces et transparents.

3. Par rapport au mandat établi par l'Assemblée générale dans sa résolution 55/258, le BSCI a décidé, comme il le précise au paragraphe 4 de son rapport, d'enquêter sur d'éventuels cas de discrimination fondée sur la nationalité, sous l'angle de la répartition par groupes régionaux, sur le sexe ou sur la langue, mais de ne pas inclure dans son champ d'investigation les éventuels cas de discrimination fondée sur la race ou la religion étant donné qu'à la différence de la nationalité, du sexe et de la langue maternelle, la race et la religion ne font pas partie des renseignements qu'il est d'usage de demander aux fonctionnaires, une telle pratique pouvant avoir un caractère discriminatoire.

4. Le Corps commun d'inspection a également noté, au paragraphe 7 du rapport, la définition de la discrimination qui a été tirée de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, de la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des conventions en matière

d'égalité de l'Organisation internationale du Travail. Cette définition se lit comme suit :

« Discrimination » s'entend de toute distinction, restriction, exclusion ou préférence fondée sur la race, le sexe, la religion, la nationalité ou la langue qui a pour effet de détruire ou de compromettre l'égalité des chances ou l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation ou de promotion.

II. Observations relatives à la discrimination fondée sur la race

5. Au paragraphe 3 de la section V de sa résolution 53/221 du 7 avril 1999, l'Assemblée générale avait prié le Secrétaire général, « à titre prioritaire, d'établir s'il [existait] des cas de discrimination raciale lors du recrutement ». Aux paragraphes 62 à 66 du rapport que lui a présenté le Secrétaire général pour donner suite à cette demande (A/55/427), l'Assemblée a été informée que le Groupe de travail du Corps commun d'inspection constitué en 1998 pour examiner la question s'était trouvé « dans l'impossibilité de procéder à la moindre constatation du fait que le Secrétariat ne relève[ait] pas la "race" des fonctionnaires ». Néanmoins, après avoir examiné le rapport, l'Assemblée a demandé dans sa résolution 55/258 que le BSCI procède à une inspection sur ce point.

6. Comme indiqué aux paragraphes 64 et 65 du rapport du Secrétaire général mentionné ci-dessus, le Secrétariat a considéré qu'en l'espèce sa mission consistait à déterminer si la discrimination raciale posait « un problème d'ordre systémique pour les fonctionnaires, à partir du moment où ils étaient recrutés et tout au long de leur carrière ». Il s'est néanmoins heurté à une difficulté majeure du fait que l'appartenance raciale d'un fonctionnaire n'est pas indiquée dans son dossier.

7. Le manque de données officielles sur la race des fonctionnaires pose effectivement de grandes difficultés, mais il faut souligner que les allégations de discrimination raciale sur le lieu de travail émanent assez souvent de plaignants appartenant à des groupes visiblement minoritaires dont la physionomie renseigne tout autant sur leur origine raciale ou ethnique que n'importe quel document. Ce type d'information ne

figure pas non plus dans les dossiers de la Banque mondiale, et pourtant, comme l'indique le BSCI au paragraphe 88 de son rapport, « dans le cadre des efforts continus déployés par la Banque pour répondre aux préoccupations liées à la discrimination raciale, le Président de cet organisme a commandé une étude en 1997 en vue d'évaluer la situation et d'établir des recommandations ». La Banque a notamment examiné la question de la réticence des fonctionnaires à déposer une plainte, par crainte de représailles. Ayant lui-même analysé les résultats d'une enquête réalisée par le Comité du personnel en 2001 à New York, le BSCI a constaté qu'un « grand nombre de répondants estimaient que les mécanismes mis en place pour examiner les plaintes faisant état de traitements discriminatoires à l'Organisation étaient inadéquats et pas suffisamment indépendants » et que plusieurs avaient indiqué qu'ils étaient « réticents à utiliser ces mécanismes par crainte de représailles et parce qu'ils avaient le sentiment que cela ne servirait à rien » (voir A/56/956, par. 74). Le Corps commun d'inspection note que la décision de la Banque mondiale de s'attaquer au problème a conduit son président à annoncer publiquement en avril 1998 que la Banque opérerait pour une politique de « tolérance zéro » en matière de discrimination raciale et qu'un poste de conseiller principal pour l'égalité raciale avait été créé.

8. En l'absence d'autres éléments d'information permettant de déterminer si la situation à la Banque mondiale constitue un cas isolé, il serait sans doute malavisé d'éluder la question au motif que ces problèmes n'existent pas au sein du Secrétariat de l'ONU ou qu'ils y sont tout à fait insignifiants. À en juger par les résolutions 53/221 et 55/258 de l'Assemblée générale, il semble bien que la question de l'existence éventuelle de cas de discrimination raciale continue de préoccuper les États Membres.

9. De l'avis des inspecteurs, **le Secrétariat pourrait se faire une idée plus précise de l'existence éventuelle de ces cas de discrimination raciale lors du recrutement, des promotions et des affectations en s'inspirant plus largement de l'expérience de la Banque mondiale et, surtout, en cherchant à percer les raisons de la défiance que les fonctionnaires ayant répondu à l'enquête du Comité du personnel manifestent à l'égard des mécanismes en vigueur et de leur réticence à déposer une plainte par crainte de représailles. Par ailleurs, les entretiens qu'a le Bureau de la gestion des ressources humaines avec**

les fonctionnaires qui démissionnent pourraient être l'occasion de vérifier si le départ des intéressés est dû à une forme quelconque de discrimination. Les représentants du personnel doivent être étroitement associés à ce processus. Qu'il s'agisse d'un problème systémique – ce qui est rarement le cas – ou qu'elle prenne des formes plus subtiles, la discrimination raciale ne doit jamais être cautionnée et la politique de « tolérance zéro » préconisée par la Banque mondiale doit être la règle. **Le moment venu, cette politique pourrait être énoncée formellement dans la circulaire du Secrétaire général sur la discrimination dont le BSCI recommande la publication au paragraphe 97 de son rapport, ce qui irait dans le sens de l'engagement pris par le Secrétaire général de veiller à ce que « la discrimination ne soit pas tolérée au sein de l'Organisation et à ce que toute allégation de telles pratiques soit immédiatement examinée » (A/56/956, par. 2 de la note du Secrétaire général).**

III. Difficultés soulevées par la définition de la discrimination fondée sur la langue

A. Attentes du Bureau des services de contrôle interne et du Corps commun d'inspection

10. La question de l'existence éventuelle d'une discrimination fondée sur la langue est traitée aux paragraphes 38 à 40 du rapport du BSCI. Le Bureau avait prévu d'utiliser d'une part les données du Système intégré de gestion (SIG) relatives à la langue maternelle des fonctionnaires et, d'autre part, les résultats du questionnaire détaillé que le Corps commun d'inspection avait envoyé au début de septembre 2001 au secrétariat de chacune des organisations participantes pour établir son propre rapport sur le multilinguisme au sein du système des Nations Unies. Malheureusement, le Bureau a constaté que sur les 14 905 dossiers de fonctionnaires répertoriés par le SIG, 1 200 seulement contenaient les informations nécessaires, ce qui rendait toute analyse ou corrélation impossible. En outre, au moment où il établissait la version définitive de son rapport, le Bureau de la gestion des ressources humaines n'avait toujours pas répondu aux parties du questionnaire du Corps commun d'inspection qui le concernaient.

11. Le questionnaire envoyé aux secrétariats comportait, entre autres, les rubriques suivantes :

a) Quelles sont, pour les postes autres que linguistiques, les règles qui servent à définir les connaissances linguistiques requises figurant dans les avis de vacance de poste et ces règles varient-elles selon la catégorie de personnel recherché? Dans quelle mesure des facteurs tels que le département/l'unité administrative intéressé(e), le lieu d'affectation, la langue que maîtrise le superviseur, l'adoption de critères correspondant au profil d'un candidat déjà identifié, etc., jouent-ils un rôle dans le choix des langues dont la connaissance est indiquée comme obligatoire dans les avis de vacance de poste?

b) Dans quelle mesure la maîtrise de plus d'une langue officielle ou de travail a-t-elle une incidence sur la mobilité des fonctionnaires? Les fonctionnaires affectés sur le terrain sont-ils tenus de parler couramment la langue officielle du pays hôte, que celle-ci fasse ou non partie des langues officielles de l'Organisation?

c) Quel est le degré de fiabilité de l'appréciation portée par un superviseur sur le comportement professionnel d'un fonctionnaire recruté sur la base de critères linguistiques précis et travaillant dans une langue que le superviseur ne maîtrise pas? Ce type de situation a-t-il donné lieu à des plaintes ayant débouché sur une procédure? Précisez.

d) S'est-il produit des cas où la connaissance d'une seule langue officielle ou de travail a empêché un fonctionnaire d'obtenir une promotion et limité ses perspectives de carrière? Lorsque la maîtrise de deux langues ou plus est obligatoire ou considérée comme un atout, existe-t-il une politique de dérogation qui permette au chef de secrétariat de tenir compte d'autres facteurs?

12. Au moment où il rédigeait ses observations sur le rapport du BSCI, le Corps commun d'inspection n'avait toujours pas reçu de réponse du Bureau de la gestion des ressources humaines, en dépit de plusieurs rappels. De leur côté, les organisations autres que l'ONU ne se sont pas étendues sur la question de la présentation de plaintes pour discrimination fondée sur la langue. L'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) a toutefois signalé, en rapport avec la question c) ci-dessus, qu'un conflit opposait un fonctionnaire et son superviseur, le premier considérant que les compétences linguistiques

particulières exigées de lui par le second n'étaient pas justifiées par la nature du travail. L'affaire est actuellement examinée par le groupe consultatif juridique. À défaut d'une réponse du Bureau de la gestion des ressources humaines à son questionnaire, le Corps commun d'inspection a décidé de recenser les domaines susceptibles de donner lieu à une discrimination fondée sur la langue, à supposer toutefois que l'on s'entende sur la définition de cette forme de discrimination dans le contexte de l'Organisation des Nations Unies.

B. Dispositif régissant l'utilisation des langues au Secrétariat

13. Il convient de rappeler que le dispositif régissant le recrutement du personnel et l'utilisation des langues au Secrétariat est défini par :

a) La Charte des Nations Unies, dont le paragraphe 3 de l'Article 101 dispose que « la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité » et que « sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible ». Bien que la Charte ne contienne aucune référence aux langues utilisées au Secrétariat, la nécessité d'assurer les plus hautes qualités de travail et de prendre dûment en considération la répartition géographique a évidemment des incidences sur les aptitudes linguistiques requises;

b) Les résolutions de l'Assemblée générale relatives au multilinguisme, à la gestion des ressources humaines et aux questions connexes ayant trait à la maîtrise des langues de travail du Secrétariat et des autres langues officielles de l'Organisation. Outre l'anglais et le français, que l'Assemblée générale a désignés comme les deux langues de travail du Secrétariat dans sa résolution 2 (I) du 1er février 1946, l'espagnol, le russe et l'arabe sont devenus, du fait de résolutions ultérieures, la troisième langue de travail de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC), de la Commission économique pour l'Europe (CEE) et de la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO), respectivement. Dans sa résolution 2480 B (XXIII) du 21 décembre 1968 et dans les autres

résolutions adoptées par la suite pour assurer l'équilibre linguistique au sein de l'Organisation, l'Assemblée a notamment demandé au Secrétaire général : a) de considérer comme un minimum au moment du recrutement l'aptitude à utiliser l'une des langues de travail du Secrétariat, ou d'un organe de l'Organisation dans le cas des fonctionnaires travaillant pour cet organe et engagés pour deux ans au plus; b) d'encourager le personnel à acquérir une connaissance suffisante et vérifiée d'une seconde langue officielle, grâce à des mesures d'incitation; c) de veiller à ce que l'usage d'une autre langue officielle soit dûment encouragé et pris en considération, en particulier pour les promotions et les changements d'échelon;

c) Les textes administratifs publiés par le Secrétaire général sur la base des directives contenues dans les résolutions de l'Assemblée générale. Parmi ces textes figure la circulaire ST/SGB/201 du 8 juillet 1983 dans laquelle le Secrétaire général rappelait la politique officielle du Secrétariat en ce qui concerne l'utilisation des langues de travail, qui est indiquée ci-dessus. Soulignant que l'Organisation avait de longue date pour politique d'encourager tous les fonctionnaires à acquérir la maîtrise de plusieurs langues officielles, le Secrétaire général mettait l'accent sur l'importance qu'il attachait à cet objectif et au respect du statut égal des langues de travail. Il déclarait qu'à cette fin, « au sein du Secrétariat dans son ensemble, chaque fonctionnaire [devait] être libre d'utiliser l'anglais ou le français, à son gré, dans ses communications écrites » et que « personne ne [devait] faire obstacle à cette politique, qui s'étend[ait] dans les commissions régionales, à l'utilisation des langues de travail supplémentaires considérées ».

C. Nécessité de définir plus précisément la notion de discrimination fondée sur la langue

14. En s'inspirant de la définition de la discrimination énoncée au paragraphe 7 du rapport du BSCI, telle qu'elle est citée au paragraphe 4 ci-dessus, on pourrait définir la discrimination fondée sur la langue en ces termes :

« Discrimination fondée sur la langue » s'entend de toute distinction, restriction, exclusion ou préférence fondée sur la langue qui a pour effet

de détruire ou de compromettre l'égalité des chances ou l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation ou de promotion.

15. Les avis peuvent diverger quant à la possibilité d'appliquer pleinement une telle définition au Secrétariat de l'Organisation, compte tenu en particulier de l'objectif indiqué par le BSCI, qui est de déterminer si les règles, règlements, politiques et procédures de l'Organisation préviennent véritablement la discrimination fondée sur la langue. La principale difficulté tient à l'importance relative à accorder à la langue utilisée par rapport à l'ensemble des politiques et pratiques régissant le recrutement, l'affectation et la promotion du personnel. En outre, la connaissance suffisante d'une langue n'implique pas nécessairement son utilisation sur le lieu de travail.

IV. Domaines susceptibles de donner lieu à des pratiques discriminatoires

A. Avis de vacance de poste

16. Le tableau figurant à l'annexe I contient des exemples d'avis de vacance de poste, sélectionnés de manière aléatoire par le Corps commun d'inspection, qui permettent de classer les aptitudes linguistiques requises dans les catégories suivantes :

- a) Une langue de travail donnée (anglais, français, espagnol);
- b) L'une des langues de travail (anglais ou français);
- c) Deux langues de travail (anglais et français, anglais et espagnol, anglais et arabe);
- d) L'une des trois options ci-dessus, la maîtrise d'une autre langue étant considérée comme un atout, que ce soit l'une des langues officielles de l'Organisation ou la langue du pays hôte.

17. Chacun de ces cas de figure pourrait être considéré, dans une certaine mesure, comme introduisant une « distinction, restriction, exclusion ou préférence fondée sur la langue qui a pour effet de détruire ou de compromettre l'égalité des chances ou l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation ou de promotion ». Certains candidats peuvent considérer que l'obligation de maîtriser une

langue de travail en particulier avantage celle-ci par rapport aux autres et constitue de ce fait une mesure discriminatoire. D'autres peuvent avoir le sentiment d'être injustement exclus et de ne pas être traités de manière équitable lorsque la connaissance de deux langues de travail est exigée, surtout si aucune des deux n'est leur langue maternelle ou celle dans laquelle ils ont fait leurs études. Ceux qui ne parlent couramment que la langue de travail considérée comme la langue véhiculaire du Secrétariat pourraient se sentir exclus au motif qu'ils ne maîtrisent pas une seconde langue de travail qui, pour des raisons pratiques, est rarement utilisée au quotidien. D'autres encore peuvent estimer qu'ils sont victimes d'une discrimination si parmi les aptitudes requises figure la connaissance d'une langue qui n'est ni une langue de travail ni une langue officielle de l'Organisation.

18. De leur côté, les cadres dont relèvent les postes vacants peuvent justifier chacune des exigences mentionnées dans les avis en avançant divers arguments : les besoins liés au poste ou au lieu d'affectation, le fait que l'Assemblée générale ait demandé à maintes reprises d'assurer l'égalité de traitement de toutes les langues de travail du Secrétariat, le souci d'éviter que les fonctionnaires engagés ne soient pas pleinement efficaces faute de maîtriser la langue généralement utilisée dans leur nouveau milieu de travail, l'insuffisance des ressources affectées à la formation dans certaines langues, etc.

19. Les avis de vacance de poste sont généralement publiés en anglais et en français (en espagnol et en anglais dans le cas de la CEPALC), à la fois sur support papier et sur l'Internet. Avec la multiplication du nombre de candidatures soumises par la voie électronique, les risques de discrimination sont réels si la formule qu'il faut remplir est accessible dans une seule langue ou n'est pas diffusée simultanément dans toutes les langues. Le Corps commun note, au paragraphe 11 du rapport du Secrétaire général sur le multilinguisme présenté en 2001 (A/56/656), que le Bureau de la gestion des ressources humaines a instauré le Projet Galaxy afin de « favoriser l'utilisation de toutes les langues de travail et d'augmenter le nombre de fonctionnaires parlant français ». Le nouveau système rendra en partie automatique la production des avis de vacance de poste, ainsi que la première sélection des candidatures soumises sous forme électronique. Il est devenu opérationnel au deuxième trimestre de 2002, mais

uniquement en anglais, la version française n'étant pas prête. Alors que les avis de vacance de poste consultés sur Galaxy à la mi-août 2002 étaient encore valides (la date limite allant de fin août à mi-octobre 2002), tous ceux publiés sur la version française du site Web du Bureau étaient arrivés à expiration en mai ou en juin 2002, ce qui pouvait induire en erreur un candidat potentiel en laissant supposer qu'aucun poste n'était vacant. En outre, les postes à pourvoir au Département des opérations de maintien de la paix étaient répertoriés sur le site Web du Département (<<http://www.un.org/Depts/dpko/field>>) qui, pour l'instant, n'est accessible qu'en anglais. **En vertu du principe de l'égalité des chances, toute information relative aux vacances de poste devrait être publiée simultanément dans toutes les langues de travail.**

20. Les objectifs du Projet Galaxy concernant l'augmentation du nombre de fonctionnaires parlant français sont certes louables, mais l'importance accordée à cette langue et le silence observé quant aux mesures prévues en faveur des autres langues de travail utilisées au niveau régional jettent des doutes sur la capacité du nouveau système à favoriser l'utilisation de « toutes les langues de travail » dans l'ensemble du Secrétariat. À cet égard, le Corps commun d'inspection (CCI) a consulté sur Galaxy deux avis de vacance de poste récents intéressant la CEPALC¹ et la CESA0², respectivement, et a constaté que le formulaire type de l'avis de vacance faisait référence au fait que l'anglais et le français étaient les deux langues de travail officielles de l'Organisation. **En vertu du principe de l'égalité de traitement de « toutes les langues de travail », toute information relative à des postes vacants au sein de la CEE, de la CEPALC et de la CESA0 devrait être publiée dans les trois langues de travail de ces organes. Le formulaire type publié sur Galaxy devrait, pour le moins, faire référence au fait que l'arabe, le russe et l'espagnol sont chacune respectivement la troisième langue de travail des commissions concernées.**

B. La question de la langue maternelle

21. L'annexe II donne des exemples d'avis de vacance de poste d'agent des services généraux dans lesquels il est requis d'avoir l'anglais ou le français comme langue maternelle. Il s'agit généralement de postes des services linguistiques. Appliqué *stricto sensu*, ce critère pourrait s'avérer discriminatoire vis-à-

vis de tous ceux qui ne peuvent pas affirmer que la langue exigée est leur langue maternelle bien qu'ils aient fait leurs études dans cette langue, soit par choix personnel, soit parce que leur pays d'origine est une ancienne colonie. L'évolution des modes de vie fait aussi qu'il serait parfois plus juste de parler de la « langue paternelle » plutôt que de la « langue maternelle ». **Quelles que soient les raisons qui ont conduit à exiger comme preuve de la maîtrise d'une langue qu'elle soit la langue maternelle de l'intéressé, ce présupposé est aujourd'hui très contestable et il conviendrait d'envisager très sérieusement de remplacer chaque fois que possible l'expression « langue maternelle » par « principale langue d'instruction ».** Cette terminologie est déjà utilisée dans certains avis de vacance de poste et il faudrait modifier en conséquence la recommandation formulée au paragraphe 101 du rapport du BSCI selon laquelle les services administratifs devraient s'informer de la langue maternelle des membres de leur personnel et faire en sorte qu'elle soit saisie dans le Système intégré de gestion (SIG).

C. Chances inégales d'utiliser les langues sur le lieu de travail

22. Dans la circulaire ST/SGB/212, datée du 24 septembre 1985, (qui a fait suite à la circulaire ST/SGB/201), le Secrétaire général a souligné une fois de plus l'importance qu'il attachait à la « réalisation d'un équilibre linguistique au sein du Secrétariat » et a réaffirmé la politique relative à l'utilisation des langues de travail qui était énoncée dans la circulaire ST/SGB/201. Il a également reconnu que « quoique bien établie, cette politique [n'était] pas pleinement appliquée ». Il l'a donc réaffirmée en encourageant « tous les fonctionnaires du Secrétariat dont la langue principale est le français ou qui préfèrent travailler dans cette langue, à utiliser le français dans toutes leurs communications officielles. La circulaire ST/SGB/212 ne mentionne pas l'espagnol, le russe ni l'arabe, les trois langues de travail supplémentaires prescrites, respectivement pour la CEPALC, la CEE et la CESAO. On peut néanmoins considérer que l'encouragement donné à l'utilisation du français s'applique *mutatis mutandis* à l'emploi de ces langues de travail supplémentaires dans les commissions régionales concernées.

23. La politique officielle en vigueur reste définie par les circulaires ST/SGB/201 et ST/SGB/212. Fait symptomatique, ces deux textes administratifs qui soulignent l'égalité de statut des langues de travail du Secrétariat et encouragent le personnel à utiliser le français sont accessibles en ligne en anglais uniquement, que ce soit sur le Système de diffusion électronique des documents (SÉDOC), ou dans le Human Resources Handbook publié par le Bureau de la gestion des ressources humaines en 2001 qui à ce jour n'est disponible qu'en anglais. Il est évident que par rapport à 1983 et 1985, et nonobstant la politique déclarée, l'anglais tend à devenir la principale – voir la seule – langue de travail dans de nombreux services du Secrétariat de l'ONU et dans d'autres organisations du système.

24. D'après le rapport du Secrétaire général sur le multilinguisme cité ci-dessus au paragraphe 19, « l'anglais domine largement au Siège, à New York, et à l'Office des Nations Unies à Nairobi, alors que d'autres langues, comme le français, l'espagnol ou l'arabe, sont largement, sinon majoritairement utilisées dans le travail quotidien respectivement à l'Office des Nations Unies à Genève, à la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes à Santiago du Chili, et à la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale à Beyrouth. L'anglais est également la langue de travail favorite à l'Office des Nations Unies à Vienne (voir A/56/656, par. 10). Cela est peut-être vrai, selon les critères utilisés. Le Corps commun d'inspection a établi qu'à l'Office des Nations Unies à Genève (ONUG), la répartition selon la langue originale des documents publiés en 2000 s'établissait comme suit : 76,5 % en anglais, 12,8 % en français, 4,2 % en version bilingue anglais/français et 6,5 dans d'autres langues. À la CEPALC, l'espagnol prédominait autrefois largement, mais l'anglais fait des avancées rapides.

25. En ce qui concerne la prépondérance de telle ou telle langue dans les différents lieux d'affectation, la question la plus importante est celle de savoir dans quelle mesure l'égalité des chances est préservée dans une situation où les fonctionnaires ne sont pas tenus par les règlements de maîtriser plus d'une langue de travail. Pour des raisons pratiques, et ce, quel que soit le lieu d'affectation, dans certaines fonctions, la plus grosse partie du travail doit se faire en anglais parce que les bases de données telles que le SIG ne sont disponibles que dans cette langue. Dans deux avis de

vacance de poste, l'un pour un poste de fonctionnaire des finances et du budget de la classe P-3³ et l'autre pour un poste de comptable hors classe de la classe P-5⁴, les connaissances linguistiques exigées étaient les suivantes : « Très bonne connaissance de l'anglais ou du français écrit et oral. La connaissance d'une autre langue officielle de l'ONU serait un atout. » Sachant qu'il était demandé aux candidats d'avoir comme compétences de base, entre autres, une solide expérience des « systèmes financiers informatisés complexes tels que le SIG », le fait de ne pas maîtriser suffisamment l'anglais pouvait être un obstacle sérieux au recrutement d'un candidat possédant par ailleurs les compétences techniques requises.

26. Au Secrétariat de l'ONU, l'accès à tous les Intranets se fait en anglais uniquement, sauf à l'ONUG (anglais et français), alors qu'il est possible dans trois langues (anglais, français et espagnol) au Bureau international du Travail (BIT) et dans deux langues (anglais et français) à l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), à l'Organisation météorologique mondiale (OMM) et à l'Union postale universelle (UPU). Par conséquent, à l'exception remarquable du Manuel de la Section des investigations du BSCI – disponible en anglais et français – tous les autres manuels accessibles en ligne depuis l'Intranet du Siège ne le sont qu'en anglais, y compris le Human Resources Handbook, comme cela a déjà été dit, le Manuel des achats, le Manuel d'inspection du BSCI et les Directives pour l'élaboration des normes de contrôle interne de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. La plupart des autres bases de données sont également en anglais. Autrement dit, du recrutement à la retraite, la plupart des fonctionnaires de l'Organisation doivent presque obligatoirement maîtriser l'anglais ou en avoir au moins une bonne connaissance s'ils veulent pouvoir exploiter l'information, les bases de données et les outils de recherche disponibles en ligne. On ne saurait donc s'étonner que la grande majorité des rapports soient maintenant rédigés en anglais, et que la mauvaise qualité des textes rédigés dans cette langue devienne un problème majeur pour les traducteurs.

27. Il convient de reconnaître que le Secrétaire général cherche, dans la limite des ressources disponibles, à promouvoir un recours plus équilibré aux langues de travail, mais que le fait d'avoir une main-d'oeuvre multilingue crée de plus en plus de

difficultés pour le Secrétariat. Les secrétariats des autres organismes des Nations Unies se heurtent au même problème et certains commencent à exiger des nouveaux fonctionnaires qu'ils connaissent au moins deux langues. Le Directeur général de la FAO, par exemple, a indiqué dans le *Rapport sur l'exécution du Programme 1998-1999*⁵ que les exigences linguistiques spécifiées dans les avis de vacance de poste publiés pendant l'exercice biennal considéré portaient sur une langue dans 10 % des cas, deux langues dans 87 % des cas et trois langues dans 3 % des cas. Fait plus important encore, certains secrétariats jugent absolument indispensable que les bases de données et les outils de recherche soient disponibles dans plus d'une langue.

28. Dans bon nombre de résolutions portant sur l'utilisation des langues, l'Assemblée générale a souligné l'importance qu'elle attachait à des questions telles que « l'équilibre linguistique » et le « traitement égal des langues de travail », mais il faudrait peut-être examiner de plus près toutes leurs évidences, en particulier sous l'angle de la gestion des ressources humaines et d'un processus budgétaire axé sur les résultats. **Le Secrétariat pourrait réaliser plus facilement l'enquête demandée par l'Assemblée générale dans sa résolution 55/258 si l'Assemblée lui donnait des indications supplémentaires concernant la question de savoir si l'une ou l'autre des pratiques actuelles crée une distinction, une restriction, une exclusion ou une préférence fondée sur la langue qui pourrait être qualifiée de discrimination.**

Notes

¹ Avis de vacance de poste No 02-HRE-ECLAC-300336-R-SANTIAGO.

² Avis de vacance de poste No 02-ECO-ESCWA-300361-R-BEIRUT.

³ Avis de vacance de poste numéro 02-FIN-OCHA-300259-R-NEW YORK.

⁴ Avis de vacance de poste numéro 02-FIN-DM-300160-R-NEW YORK.

⁵ Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, *Rapport sur l'exécution du Programme 1998-1999*. C/2001/18 et Corr.1 et Rev.1.

Annexe I

Exemples de rubriques relatives aux connaissances linguistiques exigées figurant dans des avis de vacance de poste

<i>Département ou bureau</i>	<i>Lieu d'affectation</i>	<i>Intitulé et classe du poste</i>	<i>Connaissances linguistiques exigées</i>	<i>Numéro de l'avis</i>
Département de la gestion	New York	Responsable des systèmes informatiques, P-5	Excellente connaissance de l'anglais écrit et parlé; excellente connaissance d'au moins une autre langue officielle de l'ONU très souhaitable	02-D-DOM-002551-E-NY
Département de la gestion	New York	Fonctionnaire des finances Trésorerie, P-4	Très bonne connaissance de l'anglais requise; connaissance d'une autre langue officielle comme le français ou l'arabe très souhaitable	02-F-DOM-002616-E-NY
Département des affaires politiques	New York	Spécialistes des questions politiques, P-5	Parfaite maîtrise de l'anglais et du français requise	02-P-DPA-002594-E-NY
Département des affaires économiques et sociales	New York	Économiste, P-4	Excellente connaissance de l'anglais ou du français; capacité à rédiger en anglais indispensable; connaissance d'au moins une autre langue officielle ou de la langue d'un pays à économie en transition souhaitable	02-E-ESA-002475-E-NY
Département des affaires économiques et sociales	New York	Économiste, P-4	Excellente connaissance de l'anglais ou du français requise; très bonne connaissance d'une autre langue officielle de l'ONU souhaitable	02-E-ESA-02550-E-NY
Bureau des affaires juridiques	New York	Juriste hors classe, P-5	Connaissance très approfondie de l'anglais ou du français écrit et parlé; bonne connaissance d'une autre langue officielle de l'ONU très souhaitable	01-L-OLA-001959-E-NY
Département de l'information	Bonn	Directeur du Centre d'information des Nations Unies (CINU), P-5	Excellente connaissance de l'anglais et/ou du français requise; bonne connaissance de l'allemand également requise	02-I-DPI-002552-E-BN
CNUCED	Genève	Expert confirmé, L-5	Excellente connaissance de l'anglais; connaissance d'une autre langue officielle de l'ONU souhaitable	2002-04-02-L5
CNUCED	Genève	Expert confirmé, L-5	Très bonne connaissance de l'anglais et aptitude confirmée à la rédaction	2002-04-01-L6

<i>Département ou bureau</i>	<i>Lieu d'affectation</i>	<i>Intitulé et classe du poste</i>	<i>Connaissances linguistiques exigées</i>	<i>Numéro de l'avis</i>
CESAO	Beyrouth	Chef de la Section du budget et des finances, P-5	Bonne connaissance de l'anglais ou du français; connaissance de l'arabe souhaitable	02-F-ECW-0X2252-E-BE
CESAO	Beyrouth	Chef des services administratifs, D-1	Anglais indispensable; arabe souhaitable; une bonne connaissance d'une autre langue de l'ONU serait un atout	02-F-ECW-0X2252-E-BE
CESAO	Beyrouth	Assistant spécial, P-4	Excellente connaissance de l'arabe et de l'anglais; bonne connaissance du français très souhaitable	02-E-ECW-0X2268-E-BE
CEA	Addis-Abeba	Coordonnateur du Système intégré de gestion (SIG), P-4	Anglais requis; connaissance pratique du français très souhaitable (version en anglais) anglais ou français exigé; connaissance pratique de l'autre langue (version en français)	01-D-ECA-00X2124-E-AA
CEPALC	Santiago	Chef de division, D-1	Excellente connaissance de l'espagnol et de l'anglais indispensable; la connaissance pratique du français serait un atout	02-E-ECL-0X2270-E-SC
CEPALC	Santiago	Chef de service, P-4	Maîtrise de l'espagnol et de l'anglais essentielle; très bonne connaissance d'une des autres langues officielles de l'Organisation très souhaitable	02-I-ECL-0X2261-E-SC

Annexe II

Mention de la langue maternelle dans des avis de vacance de poste

<i>Département ou bureau</i>	<i>Lieu d'affectation</i>	<i>Intitulé et classe du poste</i>	<i>Connaissances linguistiques exigées^a</i>	<i>Numéro de l'avis</i>
Office des Nations Unies à Genève	Genève	Groupe français Service linguistique Assistant/ traitement de texte, G-5	Langue maternelle française et connaissance de base d'une autre langue officielle de l'ONU	02/GS/INT/401097
Office des Nations Unies à Genève	Genève	Groupe anglais Service linguistique Assistant/ traitement de texte, G-5	Langue maternelle anglaise et connaissance de base d'une autre langue officielle de l'ONU	02-GS/INT/401046
Office des Nations Unies à Genève	Genève	Groupe espagnol Service linguistique Chef de Groupe de traitement de texte, G-7	Très bonne connaissance parlée et écrite d'une langue officielle des Nations Unies (selon le groupe), bonne connaissance de l'anglais ou du français	02-GS/INT/401098

^a Ces avis de vacance de poste n'ont été publiés qu'en français.