



Assemblée générale

Distr. générale
7 août 2012
Français
Original : anglais

Soixante-septième session

Points 130, 141 et 146 de l'ordre du jour provisoire**

Budget-programme pour l'exercice biennal 2012-2013

Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies

Aspects administratifs et budgétaires du financement des opérations de maintien de la paix des Nations Unies

Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Depuis l'institution du nouveau système d'administration de la justice indépendant, transparent, professionnalisé, doté de ressources suffisantes et décentralisé, dont elle a décidé de doter l'Organisation des Nations Unies dans ses résolutions 61/261, 62/228 et 63/253, et qui a vu le jour le 1^{er} juillet 2009, l'Assemblée générale a pris note des progrès accomplis, s'est dite consciente de sa nature évolutive et a continué de le suivre de près, l'idée étant de veiller à ce que le système continue de remplir sa mission.

Dans le présent rapport, le Secrétaire général propose des données chiffrées sur le fonctionnement du nouveau système d'administration de la justice pour l'année calendaire 2011 comme l'Assemblée le lui a demandé. Au cours de cette période, le Groupe du contrôle hiérarchique a été saisi de 952 demandes de contrôle et a classé ou réglé 520 dossiers. Le Bureau de l'aide juridique au personnel a reçu 702 nouveaux dossiers et en a réglé ou classé 526. Saisies de 282 nouvelles affaires, les entités chargées de représenter le Secrétaire général sont intervenues en qualité de conseils à l'occasion de 219 des jugements rendus par le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies. Le Bureau des affaires juridiques a représenté le Secrétaire général dans 80 causes portées devant le Tribunal d'appel des Nations Unies.

* Nouveau tirage pour raisons techniques (18 janvier 2013).

** A/67/150.



Au cours de l'année 2011, le Tribunal du contentieux administratif a reçu 282 nouveaux dossiers et en a réglé 272. Il a rendu 219 jugements et 672 ordonnances, tenu 249 audiences et déferé 9 affaires à la Division de la médiation du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies.

En 2011, 96 nouveaux appels au total ont été interjetés devant le Tribunal d'appel des Nations Unies, lequel a tenu 3 sessions, rendu 88 jugements et pris 44 ordonnances.

À sa soixante-sixième session, l'Assemblée générale a recensé un certain nombre de domaines dans lesquels le nouveau système gagnerait à être renforcé et, dans sa résolution 66/237, elle a prié le Secrétaire général de lui présenter un rapport d'ensemble sur différents aspects du système d'administration de la justice à sa soixante-septième session. Le présent rapport fait suite à cette demande.

Dans le rapport sur l'administration de la justice qu'il a présenté à l'Assemblée générale à sa soixante-sixième session (A/66/275 et Corr.1), le Secrétaire général a indiqué qu'il était nécessaire de renforcer le nouveau système dans un certain nombre de domaines clefs pour lui permettre de maintenir son rythme de travail actuel et de continuer à s'acquitter de toutes les missions que l'Assemblée lui a confiées. L'Assemblée ayant renforcé certains aspects du système à sa soixante-sixième session, le Secrétaire général estime que certaines de ses composantes, comme les tribunaux, le Bureau de l'aide juridique au personnel et le Groupe du contrôle hiérarchique, devraient être renforcés à ce stade. En conséquence, il demande des crédits supplémentaires d'un montant net de 1 688 300 dollars (1 793 900 dollars brut) pour le budget-programme de l'exercice biennal 2012-2013 au titre du chapitre premier (Politique, direction et coordination d'ensemble) (1 645 400 dollars), du chapitre 29D (Bureau des services centraux d'appui) (42 900 dollars) et du chapitre 37 (Contributions du personnel) (105 600 dollars), à imputer sur un montant correspondant du chapitre premier des recettes (Recettes provenant des contributions du personnel).

Table des matières

	<i>Page</i>
Résumé.....	1
I. Aperçu général.....	6
II. Bilan du système de justice formel	7
A. Groupe du contrôle hiérarchique	7
B. Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies	9
C. Tribunal d'appel des Nations Unies.....	13
D. Bureau de l'aide juridique au personnel	15
E. Bureau du Directeur exécutif.....	22
F. Entités juridiques représentant le Secrétaire général en qualité de défendeur	25
III. Réponses aux questions relatives à l'administration de la justice	42
A. Aperçu général	42
B. Réponses	42
IV. Ressources nécessaires	50
V. Conclusions et décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre.....	51
Annexes	
I. Vues du Secrétaire général sur les recommandations du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies relatives aux mesures à prendre face aux problèmes systémiques en matière de ressources humaines	53
II. Propositions relatives aux modalités de représentation des fonctionnaires devant les tribunaux, notamment par un dispositif d'appui financé par des contributions obligatoires du personnel au Bureau de l'aide juridique au personnel	62
III. Pratique suivie par les juridictions des autres organisations internationales et des États Membres en matière d'octroi de dommages-intérêts exemplaires ou punitifs ...	75
IV. Procédures d'arbitrage accéléré pour le règlement des différends avec les vacataires et les consultants	90
V. Analyse des incidences qu'aurait, sur le plan des politiques et sur le plan financier, l'ouverture aux vacataires et consultants visés par le projet de procédures d'arbitrage accéléré des services de médiation relevant de la procédure non formelle.....	101
VI. Accès au système d'administration de la justice des différentes catégories de non-fonctionnaires non justiciables du mécanisme de règlement des litiges et voies de règlement des litiges ouvertes à ces catégories	105
VII. Propositions, analyse à l'appui, de voies de recours possibles contre les fautes professionnelles des juges.....	111
VIII. Recommandations, analyse à l'appui, concernant la proposition du Conseil de justice interne relative à un code de conduite pour les représentants légaux	115
IX. Réparations accordées par le Groupe du contrôle hiérarchique, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et le Tribunal d'appel des Nations Unies.....	119

Abréviations

BPPBC	Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité
BSCI	Bureau des services de contrôle interne
DESA	Département des affaires économiques et sociales
DGACM	Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences
DM	Département de la gestion
DPI	Département de l'information
CCNUCC	Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques
CEA	Commission économique pour l'Afrique
CEE	Commission économique pour l'Europe
CEPALC	Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes
CESAO	Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale
CESAP	Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
CNUDCI	Commission des Nations Unies pour le droit commercial international
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
ITSD	Division de l'informatique
MANUI	Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq
MINUEE	Mission des Nations Unies en Éthiopie et en Érythrée
MINUK	Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo
MINUL	Mission des Nations Unies au Libéria
MINURSO	Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental
MINUS	Mission des Nations Unies au Soudan
MINUSTAH	Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIT	Organisation internationale du Travail
ONUB	Opération des Nations Unies au Burundi

ONU-Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
ONUG	Office des Nations Unies à Genève
ONU-Habitat	Programme des Nations Unies pour les établissements humains
ONUN	Office des Nations Unies à Nairobi
ONUST	Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve
ONUUV	Office des Nations Unies à Vienne
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUCID	Programme des Nations Unies pour le contrôle international des drogues
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
TANU	Tribunal d'appel des Nations Unies
TCNU	Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies
UNFICYP	Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre
UNHQ	Siège de l'Organisation des Nations Unies
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNOPS	Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets
UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient

I. Aperçu général

1. Par ses résolutions 61/261, 62/228 et 63/253, l'Assemblée générale a décidé d'instituer un nouveau système d'administration de la justice indépendant, transparent, professionnalisé, doté de ressources suffisantes et décentralisé, qui obéisse aux règles applicables du droit international ainsi qu'aux principes de la légalité et du respect des formes régulières, et permette de faire respecter les droits et obligations du fonctionnaire et d'amener responsables et fonctionnaires à répondre également de leurs actions.

2. Le système comprend deux tribunaux, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et le Tribunal d'appel des Nations Unies qui, composés de juges professionnels, sont assistés par des greffes établis à Genève, Nairobi et New York. Le Bureau de l'administration de la justice fournit un appui fonctionnel, technique et administratif au Tribunal du contentieux administratif et au Tribunal d'appel par l'intermédiaire de leurs greffes, une assistance juridique aux fonctionnaires et à leurs représentants aux fins de l'introduction de leurs dossiers et de leurs appels par l'intermédiaire du Bureau de l'aide juridique au personnel et, en tant que de besoin, un appui au Conseil de justice interne.

3. Avant de saisir les tribunaux, tout fonctionnaire qui souhaite contester telle ou telle décision non disciplinaire doit demander un contrôle hiérarchique auprès du Groupe du contrôle hiérarchique du Département de la gestion au Siège, ou auprès de l'entité compétente en la matière au sein des fonds et programmes administrés séparément. Le contrôle hiérarchique est l'occasion pour l'Administration de vider tel grief si possible et d'éviter tout contentieux inutile.

4. Le Secrétaire général est représenté devant le Tribunal du contentieux administratif par la Section du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines pour les actions introduites par les membres du personnel du Secrétariat et de certaines autres entités des Nations Unies, les juristes et le personnel des ressources humaines du PNUE, d'ONU-Habitat, de l'Office des Nations Unies à Genève, de l'Office des Nations Unies à Nairobi et de l'Office des Nations Unies à Vienne. Le Secrétaire général est représenté au Tribunal du contentieux administratif par des entités comparables pour les requêtes introduites par les fonctionnaires des fonds et programmes administrés séparément. Il est représenté devant le Tribunal d'appel des Nations Unies par le Bureau des affaires juridiques à l'occasion de dossiers intéressant les fonctionnaires du Secrétariat et des fonds et programmes.

5. Le présent rapport contient des données chiffrées sur le fonctionnement du système d'administration de la justice pour 2011, demandées expressément pour examen par l'Assemblée générale dans sa résolution 66/237 à sa soixante-septième session. Il comporte également des demandes de crédits pour le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, le Groupe du contrôle hiérarchique et le Bureau de l'aide juridique au personnel.

II. Bilan du système de justice formel

A. Groupe du contrôle hiérarchique

6. Relevant du Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion, le Groupe du contrôle hiérarchique constitue le premier échelon du système formel d'administration de la justice. Il a pour principales fonctions : a) de procéder sans délai au contrôle hiérarchique de toute décision administrative contestée ayant trait à la situation contractuelle ou aux conditions d'emploi du fonctionnaire; b) d'aider le Secrétaire général adjoint à la gestion à fournir aux fonctionnaires ayant fait la demande de contrôle hiérarchique une réponse rapide et motivée à l'issue de ce contrôle; et c) d'aider le Secrétaire général adjoint à faire respecter le principe de responsabilité.

7. En 2011, le Groupe du contrôle hiérarchique a été saisi de 952 demandes. La procédure de contrôle hiérarchique permet à l'Administration : a) d'identifier promptement les décisions erronées et d'épargner ainsi tout contentieux inutile au Tribunal du contentieux administratif; et b) d'assurer un retour d'expérience aux responsables, ce qui permet à l'Organisation de réaliser des économies non négligeables. De l'ensemble des affaires reçues et réglées par le Groupe en 2011, 33 % l'ont été grâce à l'intervention du Groupe lui-même ou, en synergie avec lui, à l'intervention informelle du Bureau des services d'ombudsman et de médiation.

8. En 2011, dans 93 % des affaires dont le Groupe a été saisi et qui n'ont pas été réglées à l'amiable entre le fonctionnaire concerné et l'Organisation, le Secrétaire général a confirmé la décision dès lors que le Groupe avait conclu qu'elle était conforme aux textes et au droit de l'Organisation.

9. Le système d'administration de la justice institué par l'Assemblée générale se voulant transparent, lorsqu'il recommande le maintien de telle décision administrative contestée, le Groupe du contrôle hiérarchique adresse au fonctionnaire concerné une réponse écrite motivée, exposant tous éléments retenus aux fins du contrôle hiérarchique, à savoir les faits de la cause, le résumé des observations formulées par l'auteur de la décision, les textes et le droit applicables, la jurisprudence pertinente du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel, l'exposé des motifs qui ont conduit le Groupe à conclure que la décision contestée y était conforme et la décision finale du Secrétaire général.

10. À moins qu'il n'accepte un règlement à l'amiable avec l'Organisation et à l'issue du contrôle hiérarchique, le fonctionnaire a le droit de saisir le Tribunal du contentieux administratif quant au fond (résolution 62/228 de l'Assemblée générale, par. 51). Le Groupe du contrôle hiérarchique a constaté que le fonctionnaire qui a eu recours au système formel parce qu'il considérait que la procédure de prise de décision administrative était opaque ou peu respectueuse à son égard était plus enclin à renoncer à saisir le Tribunal lorsqu'il jugeait que le contrôle hiérarchique avait été impartial et objectif. Il estime également que la réponse écrite motivée adressée au fonctionnaire à l'issue du contrôle hiérarchique est un moyen important d'asseoir la crédibilité de cette procédure. En 2011, 52 % des décisions qui ont été maintenues sur la recommandation du Groupe à l'issue d'un contrôle hiérarchique sur le fond n'ont pas été contestées par le fonctionnaire concerné devant le Tribunal du contentieux administratif.

11. En 2011, dans 87 % des affaires qui lui ont été déférées à l'issue du contrôle hiérarchique, le Tribunal du contentieux a tranché dans le sens recommandé par le Groupe. Encore qu'il reste au Tribunal d'appel à se prononcer sur des points de droit fondamentaux et que le Groupe ne dispose que de moyens d'investigation limités, ce degré de convergence est un signe de l'objectivité et de la rigueur du Groupe.

12. Entre le 1^{er} juillet 2009, date de sa création, et le 31 décembre 2011, le Groupe du contrôle hiérarchique a été saisi de 1 563 affaires, soit 184 en 2009, 427 en 2010 et 952 en 2011, dont il en a réglé 1 115. Au 31 décembre 2011, il avait recommandé le versement d'une indemnisation dans 33 dossiers (soit 3 % des dossiers clos).

1. Délais réglementaires

13. Le contrôle hiérarchique doit intervenir dans un délai de 30 jours calendaires s'agissant de différends survenus au Siège et de 45 jours calendaires pour les différends survenus ailleurs (résolution 62/228 de l'Assemblée générale, par. 54). Ces délais peuvent être prorogés dans les conditions fixées par le Secrétaire général lorsque le Bureau de l'Ombudsman a été saisi ou pour une période de 15 jours maximum par le Tribunal du contentieux administratif, dans des circonstances exceptionnelles et si les deux parties en litige y consentent (résolution 66/237, par. 32).

14. Dans son rapport (A/65/557, par. 16), le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a estimé que tout devait être fait pour régler les différends avant que le fonctionnaire n'engage une procédure, et que la fonction de contrôle hiérarchique jouait un rôle important à cet égard. Lorsqu'il conclut que telle décision contestée n'est pas conforme aux textes internes de l'Organisation et que le Secrétaire général adjoint à la gestion approuve un règlement amiable, le Groupe du contrôle hiérarchique entreprend de faciliter le règlement du litige directement entre les parties. Le Groupe a constaté à l'usage que le règlement amiable nécessitait de longues consultations entre les parties et débordait souvent les délais réglementaires impartis au contrôle hiérarchique. Toutefois, à ce jour, ni l'Organisation ni aucun fonctionnaire ayant demandé le contrôle hiérarchique n'ont prié le Tribunal du contentieux administratif de proroger de 15 jours le délai réglementaire.

2. Charge de travail du Groupe du contrôle hiérarchique et ressources nécessaires

15. Le nombre d'affaires dont le Groupe du contrôle hiérarchique a été saisi n'a cessé de s'accroître depuis le 1^{er} juillet 2009, pour atteindre 952 demandes en 2011. Entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2012, le Groupe avait déjà reçu 535 dossiers, et pourrait donc devoir en traiter plus d'un millier en 2012.

16. Sous l'empire du nouveau système d'administration de la justice, les délais de 30 et de 45 jours jouent à l'occasion de la seule procédure de contrôle hiérarchique. S'ils sont d'une grande utilité pour accélérer le règlement des différends, ces délais sont très difficiles à respecter pour le Groupe étant donné le volume de dossiers et la charge de travail qui en résulte, au regard des ressources dont il dispose.

17. Le nombre des dossiers a crû de 123 % de 2010 à 2011. Environ 30 % de toutes les demandes émanaient de fonctionnaires des opérations de maintien de la paix; toutefois, le Groupe ne reçoit aucune ressource du compte d'appui aux

opérations de maintien de la paix. En conséquence, le Secrétaire général recommande à l'Assemblée générale d'approuver pour le Groupe du contrôle hiérarchique, pour six mois, un poste supplémentaire de juriste P-3 qui serait financé par le compte d'appui aux opérations de maintien de la paix.

B. Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies

1. Composition

18. Le 16 avril 2012, l'Assemblée générale a élu, pour pourvoir les sièges vacants au Tribunal du contentieux, les juges dont les noms suivent :

a) M^{me} Memooda Ebrahim-Carstens (Botswana), juge à temps complet, pour un deuxième mandat commençant le 1^{er} juillet 2012 et se terminant le 30 juin 2019;

b) M. Goolam Hoosen Kader Meeran (Royaume-Uni), juge à mi-temps, pour un deuxième mandat commençant le 1^{er} juillet 2012 et se terminant le 30 juin 2019;

c) M^{me} Alessandra Greceanu (Roumanie), juge *ad litem*, pour un mandat commençant le 16 avril 2012 et se terminant le 31 décembre 2012.

19. À la même séance, l'Assemblée générale a décidé de reconduire dans leurs fonctions de juges *ad litem* du Tribunal du contentieux M. Jean-François Cousin (France) et M^{me} Nkemdilim Amelia Izuako (Nigéria) jusqu'au 31 décembre 2012.

20. Au moment de l'établissement du présent rapport, le Tribunal était composé comme suit :

a) M. Vinod Boolell (Maurice), juge à temps complet siégeant à Nairobi;

b) M^{me} Memooda Ebrahim-Carstens (Botswana), juge à temps complet siégeant à New York;

c) M. Thomas Laker (Allemagne), juge à temps complet siégeant à Genève;

d) M. Goolam Hoosen Kader Meeran (Royaume-Uni), juge à mi-temps;

e) M^{me} Coral Shaw (Nouvelle-Zélande), juge à mi-temps;

f) M. Jean-François Cousin (France), juge *ad litem* siégeant à Genève;

g) M^{me} Nkemdilim Amelia Izuako (Nigéria), juge *ad litem* siégeant à Nairobi;

h) M^{me} Alessandra Greceanu (Roumanie), juge *ad litem* siégeant à New York.

2. Élection du Président

21. Le 2 juillet 2012, M. Vinod Boolell a été élu Président pour un mandat d'un an se terminant le 30 juin 2013.

3. Réunions plénières

22. Les juges du Tribunal ont tenu en 2011 une réunion plénière, du 27 juin au 1^{er} juillet. En 2012, le Tribunal a tenu une réunion plénière du 23 au 27 avril et prévoit d'en tenir une du 15 au 19 octobre.

4. Activités courantes du Tribunal

23. Au 1^{er} janvier 2011, 259 affaires étaient pendantes devant le Tribunal, dont 110 héritées de l'ancien système. Au cours de la période considérée, le Tribunal a été saisi de 282 nouvelles affaires (dont 5 affaires renvoyées et 11 transférées entre greffes) et il en a réglé 272 (y compris les 11 affaires transférées entre greffes). C'est une augmentation notable par rapport à 2010, année pendant laquelle le Tribunal avait été saisi de 162 nouvelles affaires (dont six renvois). Au 31 décembre 2011, 269 affaires étaient en instance devant le Tribunal, dont 30 héritées de l'ancien système.

24. Des 282 affaires portées devant le Tribunal durant la période considérée, 166 venaient du Secrétariat (à l'exclusion des missions de maintien de la paix et des missions politiques); 61 de missions de maintien de la paix et de missions politiques et 55 d'organismes des Nations Unies, dont le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF).

5. Contentieux hérité de l'ancien système

25. Le 1^{er} juillet 2009, à la suite de la dissolution des commissions paritaires de recours et des comités paritaires de discipline, 169 affaires pendantes devant ces instances ont été renvoyées au Tribunal du contentieux. Le 1^{er} janvier 2010, 143 affaires ont été renvoyées du Tribunal administratif des Nations Unies au Tribunal du contentieux.

26. Au 1^{er} janvier 2011, 110 de ces affaires étaient encore en instance devant le Tribunal, dont 22 provenant des commissions paritaires de recours et des comités paritaires de discipline (dont trois renvois) et 88 du Tribunal administratif. En 2011, le Tribunal a réglé 78 affaires ainsi transférées, dont 16 par des commissions paritaires de recours et des comités paritaires de discipline (y compris trois renvois) et 62 par le Tribunal administratif. De plus, deux dossiers hérités du Tribunal administratif ont été transférés du Greffe de New York au Greffe de Genève, où ils ont été inscrits comme de nouvelles affaires avant d'être réglés. Au 31 décembre 2011, 30 dossiers transférés étaient en instance : six hérités des commissions paritaires de recours et des comités de discipline (dont un renvoi) et 24 du Tribunal administratif des Nations Unies.

6. Nombre de jugements, ordonnances et audiences

27. Au cours de l'année 2011, le Tribunal du contentieux a rendu 219 jugements et 672 ordonnances et tenu 249 audiences.

7. Affaires renvoyées à la Division de la médiation

28. Outre quatre affaires reportées de 2010, en 2011 le Tribunal a identifié neuf dossiers se prêtant à la médiation et les a déferés aux bureaux de médiation compétents. La médiation a abouti à un règlement dans neuf affaires, mais deux

autres n'ont pu être réglées. Au 31 décembre 2011, deux affaires étaient encore en médiation.

8. Nature du contentieux devant le Tribunal

29. Les affaires portées devant le Tribunal du contentieux au cours de la période considérée se rangent sous six grandes catégories : a) nomination; b) avantages et prestations; c) classement; d) matière disciplinaire; e) cessation de service; et f) autres questions.

30. Les 282 affaires portées devant le Tribunal au cours de la période considérée se répartissaient comme suit : nomination (114), avantages et prestations (23), classement (2), matière disciplinaire (31), cessation de service (70) et autres questions (42).

9. Questions relatives aux effectifs du Tribunal et de ses greffes

31. Le volume du contentieux devant le Tribunal demeure très élevé. Non seulement a-t-il été saisi d'un nombre sans cesse croissant de nouvelles requêtes depuis janvier 2011, mais il a reçu un nombre accru de demandes de sursis à exécution, qui doivent être examinées dans le délai réglementaire de cinq jours.

32. Même s'il peut encore compter sur le concours des juges *ad litem*, dont les mandats ont été prorogés jusqu'au 31 décembre 2012, et sur celui des juges à mi-temps, le temps nécessaire pour examiner telle affaire et rendre un jugement augmente, en raison principalement du volume accru de dossiers. Si ses effectifs judiciaires sont réduits, le Tribunal ne sera plus en mesure de faire face à sa charge de travail. Il est essentiel de disposer de deux juges à temps complet dans chaque lieu d'affectation. Autrement, il existe un réel danger qu'un arriéré ne recommence à s'accumuler, et n'entraîne les lenteurs dans le règlement des dossiers que l'on a tant reprochées à l'ancien système.

33. La présence d'un seul juge à temps complet dans chaque lieu d'affectation présente d'autres inconvénients, évoqués en détail dans le rapport de l'an dernier (A/66/275 et Corr.1). Certains des aspects qui suscitent le plus de préoccupations sont évoqués ci-après. L'une des pierres angulaires du nouveau système est un tribunal décentralisé, accessible aux fonctionnaires dans tous les lieux d'affectation. La décentralisation perdrait tout son sens si tel ou tel siège devait se trouver paralysé du fait de l'absence de son unique juge pour cause de congé, de maladie ou par suite de démission, par exemple. De même, la récusation du seul juge en poste dans tel ou tel siège entraînerait automatiquement le renvoi de l'affaire à un autre greffe, plus éloigné du justiciable. Les collèges de trois juges ne peuvent être opérants que lorsque deux juges au moins sont en poste dans chaque siège du Tribunal. De surcroît, aux termes de son Règlement de procédure, le Tribunal examine toute requête en sursis à exécution dans un délai de cinq jours, ce qui serait quasiment impossible à un juge unique à faire sans compromettre le sort de toute requête au fond. Enfin, étant chargé de diriger les travaux du Tribunal et des greffes, le Président du Tribunal doit pouvoir compter sur le concours du juge nommé à ses côtés pendant la durée de son mandat pour vider le contentieux.

34. Le juge du Tribunal du contentieux ne se borne pas à rendre des jugements. Il est également censé accomplir d'autres tâches. Il suit de près l'évolution du dossier, du dépôt de la requête jusqu'au prononcé du jugement. Il est appelé à tenir des

audiences durant parfois plusieurs jours et à rendre en grand nombre des ordonnances qui exigent une longue préparation. Il doit se prononcer sur toute demande de sursis à exécution dans un délai très court.

35. Le Tribunal du contentieux étant décentralisé, les juges doivent se réunir périodiquement pour examiner les questions d'intérêt commun et harmoniser les pratiques des trois greffes. Ils doivent consacrer du temps à des réunions plénières au cours desquelles le Tribunal examine et arrête à l'intention des parties des directives pratiques concernant les procédures devant le Tribunal, élabore des propositions de modification du Règlement de procédure à soumettre à l'Assemblée générale, examine les questions relatives au fonctionnement du Tribunal, de même que celles qui lui ont été renvoyées pour examen par l'Assemblée générale.

36. Pour toutes ces raisons, il est essentiel que les juges *ad litem* et leur personnel de soutien juridique et administratif actuel puissent continuer d'exercer leurs fonctions pendant encore une autre année, jusqu'au 31 décembre 2013¹.

37. En conséquence, le Secrétaire général recommande à l'Assemblée générale de proroger d'un an le mandat des trois juges *ad litem* du Tribunal du contentieux et d'approuver, au titre du personnel temporaire (autre que pour les réunions), trois emplois de juriste (P-3), deux emplois d'agent des services généraux (Autres classes) et un emploi d'agent local, dont les titulaires épauleront les juges *ad litem* pendant cette période.

10. Questions non relatives aux effectifs

a) Salles d'audience

38. Dans sa résolution 66/237, l'Assemblée générale a redit que des salles d'audience totalement équipées devaient être construites pour les tribunaux et a prié le Secrétaire général de mettre d'urgence à leur disposition des salles d'audience fonctionnelles dotées de l'équipement nécessaire. Des crédits ont ainsi été inscrits pour leur construction et leur équipement au chapitre 34 du budget pour 2012-2013.

39. À New York, les juges utilisent depuis deux ans une salle d'audience provisoire aménagée dans les locaux temporaires du Bureau de l'administration de la justice. Ce dernier devant déménager dans d'autres locaux au cours du premier semestre de 2013, des discussions sont en cours, le but étant de trouver au Tribunal une nouvelle salle d'audience. À Genève, des dispositions sont prises pour construire deux cabines d'interprétation adjacentes à la salle d'audience actuelle. Par ailleurs on cherche à doter le Tribunal de nouveaux locaux permanents après l'exécution du plan stratégique patrimonial, qui comprendrait une nouvelle salle d'audience permanente. À Nairobi, les travaux de construction d'une salle d'audience permanente réservée au Tribunal près de ses nouveaux locaux sont en bonne voie.

b) Déplacements et communications

40. Le nouveau système d'administration de la justice se voulant décentralisé, le Tribunal du contentieux administratif et ses greffes sont établis à Genève, Nairobi et New York. Pour harmoniser les pratiques du Tribunal et en faire une instance

¹ Le Conseil de justice interne a également dit qu'il lui faudrait pouvoir compter sur l'aide continue des juges *ad litem* et de leur personnel d'appui (voir A/67/98, par. 19 à 22).

homogène, les juges et les greffes doivent communiquer régulièrement entre eux. La plupart des communications s'effectuent par téléphone, par courrier électronique et par vidéoconférence, et seulement à l'occasion en personne.

41. Les juges tiennent régulièrement, chaque quinzaine, des réunions par vidéoconférence, auxquelles l'un des juges à mi-temps participe autant que possible par téléphone, l'autre juge à mi-temps ne pouvant y participer que lorsqu'elle se trouve dans un lieu d'affectation, étant donné le décalage horaire entre New York et la Nouvelle-Zélande, où elle réside. Ces réunions sont relativement courtes, compte tenu du décalage horaire entre les différents lieux d'affectation et des coûts importants occasionnés par la vidéoconférence, qui doivent être financés sur les ressources existantes. Néanmoins, ces réunions périodiques ont permis aux juges de se rapprocher les uns des autres et de pourvoir à l'uniformisation des pratiques, tout en permettant au Tribunal de prendre des décisions importantes pour ses travaux.

42. Entre juillet 2009 et juin 2012, le Tribunal a tenu six réunions plénières. Lors de ces réunions, d'une semaine, les juges peuvent se rencontrer en personne et discuter en profondeur de questions juridiques diverses, arrêter à l'intention des parties des directives pratiques concernant les procédures devant le Tribunal, consulter les parties prenantes sur des questions importantes liées au système formel de justice, comme les propositions de modification du Statut et du Règlement de procédure du Tribunal et, de façon générale, régler des questions administratives. Au vu de l'expérience de ces trois dernières années, le Tribunal estime que deux réunions plénières par an sont nécessaires, car il est beaucoup plus difficile de discuter de ces questions importantes par courrier électronique, par téléphone ou par vidéoconférence.

C. Tribunal d'appel des Nations Unies

1. Composition

43. Le 23 février 2012, des sièges étant devenus vacants au Tribunal d'appel le 30 juin 2012, l'Assemblée générale a élu les juges dont les noms suivent :

- a) Le juge Jean Courtial (France) pour un deuxième mandat allant du 1^{er} juillet 2012 au 30 juin 2019;
- b) Le juge Richard Lussick (Samoa), pour un mandat allant du 1^{er} juillet 2012 au 30 juin 2019;
- c) La juge Rosalyn Chapman (États-Unis d'Amérique), pour un mandat allant du 1^{er} juillet 2012 au 30 juin 2019.

44. Au moment de l'établissement du présent rapport, le Tribunal se composait comme suit :

- a) Le juge Luis María Simón (Uruguay);
- b) La juge Inès Weinberg de Roca (Argentine);
- c) La juge Mary Faherty (Irlande);
- d) La juge Sophia Adinyira (Ghana);
- e) Le juge Jean Courtial (France);

- f) Le juge Richard Lussik (Samoa);
- g) La juge Rosalyn Chapman (États-Unis d'Amérique).

2. Élection du Président et des Vice-Présidents

45. Le 29 juin 2012, le Tribunal d'appel a élu, comme membres de son bureau pour la période du 1^{er} juillet 2012 au 30 juin 2013, le juge Simón au poste de Président et les juges Weinberg de Roca et Faherty à ceux de Premier et de Deuxième Vice-Présidents, respectivement.

3. Sessions de travail

46. Le Tribunal a tenu en 2011 trois sessions de travail : deux à New York (du 28 février au 11 mars et du 10 au 21 octobre) et une à Genève (du 27 juin au 8 juillet).

4. Activités courantes du Tribunal d'appel

47. En 2011, le Tribunal d'appel a été saisi de 96 nouveaux appels, a rendu 88 arrêts et 44 ordonnances et a tranché 102 recours, y compris quatre appels incidents.

48. Les 96 nouveaux recours se décomposaient comme suit : 89 formés contre des jugements ou ordonnances du Tribunal du contentieux (58 par des fonctionnaires et 31 au nom du Secrétaire général), 5 contre des décisions de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA, dont 3 contre des ordonnances ou des jugements du Tribunal du contentieux de l'UNRWA, 1 recours contre une décision de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) et 1 contre une décision de l'Organisation maritime internationale.

Issue des affaires

49. Des 88 arrêts rendus par le Tribunal, 72 faisaient suite à des jugements ou des ordonnances du Tribunal du contentieux, 4 à des décisions du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (« la Caisse des pensions »), 2 à des décisions du Commissaire général de l'UNRWA, 1 à une décision de l'OACI, 1 à une demande d'interprétation d'un arrêt antérieur du Tribunal d'appel, 6 à des demandes de révision d'arrêts antérieurs et 2 à des demandes de révision de jugements rendus par l'ancien Tribunal administratif.

50. Des recours formés contre des décisions du Tribunal du contentieux, 53 l'ont été par des fonctionnaires et 27 au nom du Secrétaire général². Des 53 recours formés par des fonctionnaires, le Tribunal d'appel a confirmé la décision du Tribunal du contentieux dans 45 dossiers, l'a infirmée dans deux et a renvoyé 6 recours au Tribunal du contentieux. Des 27 recours formés par le Secrétaire général, le Tribunal d'appel a confirmé la décision du Tribunal du contentieux dans 8 affaires, l'a infirmée dans 17 et a renvoyé 2 recours au Tribunal.

² Il est à noter que le nombre total de recours interjetés par des fonctionnaires et par le Secrétaire général ne correspond pas au nombre d'arrêts rendus par le Tribunal d'appel concernant des jugements du Tribunal du contentieux, car ces chiffres comprennent à la fois les appels incidents et les appels globaux.

51. Le Tribunal d'appel a confirmé trois décisions de la Caisse des pensions et en a infirmé une. Il a confirmé la décision du Commissaire général dans une affaire et l'a infirmée dans l'autre. Le recours contre l'OACI a été rejeté pour défaut de compétence.

52. Au 31 décembre 2011, 93 recours étaient en instance devant le Tribunal d'appel.

5. Problèmes relatifs au fonctionnement du Tribunal d'appel et de son greffe

53. Aux termes de l'article 4.1 de son Statut, le Tribunal d'appel peut tenir plusieurs sessions par an, selon son rôle. En 2010 et 2011, le Tribunal a tenu trois sessions par an.

54. Au 30 juin 2012, 75 recours étaient inscrits au rôle du Tribunal. Compte tenu de ce contentieux, le Tribunal doit tenir une troisième session cette année pour éviter que ne se constitue un arriéré. L'accumulation d'un tel arriéré entraînerait des retards dans le traitement des dossiers, ce qui a été l'un des principaux reproches adressés à l'ancien système d'administration de la justice.

D. Bureau de l'aide juridique au personnel

1. Introduction

55. Le Bureau d'aide juridique au personnel a pour vocation « d'aider les fonctionnaires et leurs représentants bénévoles à emprunter les voies de droit ouvertes par le système formel d'administration de la justice » (résolution 63/253 de l'Assemblée générale, par. 12). Le Bureau aide les fonctionnaires, les anciens fonctionnaires et leurs ayant-droit (« les fonctionnaires » aux fins du présent rapport) du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, des bureaux hors Siège, des missions de maintien de la paix et des missions politiques, de certains tribunaux des Nations Unies et des 22 fonds, programmes et autres entités, dans tous les lieux d'affectation de l'Organisation. Au total, le Bureau sert quelque 75 000 fonctionnaires.

2. Ressources

56. L'effectif du Bureau de l'aide juridique au personnel à New York comprend le Chef du Bureau (P-5), 1 juriste (P-3), 1 juriste adjoint de 1^{re} classe (P-2), 1 agent des services généraux (G-6) et 2 assistants administratifs (G-5). Les antennes d'Addis-Abeba et de Beyrouth comptent chacune un juriste (P-3). L'effectif de Nairobi comprend un juriste (P-3) et un juriste (P-3) au titre du personnel temporaire (autre que pour les réunions) financé sur le compte d'appui aux opérations de maintien de la paix. L'antenne de Genève se compose d'un juriste (P-3). Un juriste P-3 détaché du HCR y travaille également. Aucune des antennes du Bureau hors Siège ne compte de personnel administratif.

57. Le tableau d'effectifs du Bureau est resté inchangé depuis sa création. En conséquence, l'écart entre les ressources dont disposent les conseils des défenseurs et celles dont disposent les conseils des fonctionnaires s'est creusé depuis la mise en place du nouveau système d'administration de la justice.

58. À en juger par le volume annuel du contentieux, qui dépasse 700, chaque juriste du Bureau est en principe chargé de traiter en moyenne environ 100 affaires par an. Il doit en outre mener de façon régulière des activités de proximité, tenir des statistiques et rédiger des éléments de rapport et d'autres documents, notamment administratifs, correspondant à ses fonctions.

59. Le temps consacré à chaque dossier varie selon sa complexité, le type d'aide demandée, la quantité de recherches juridiques nécessaire et la complexité des négociations en vue d'un règlement. Selon les estimations, les juristes du Bureau consacrent en moyenne 10 heures aux avis succincts, 10 à 15 heures aux demandes de contrôle hiérarchique et 20 à 25 heures aux affaires disciplinaires ne comportant pas de représentation devant un tribunal. Le traitement d'un recours devant le Tribunal du contentieux exige en moyenne jusqu'à 15 jours ouvrables. La préparation des audiences est parfois longue, car il faut consulter les bureaux concernés et, pour les audiences au fond, trouver et informer les témoins et recueillir leurs dépositions. Le traitement des recours formés devant le Tribunal d'appel peut exiger au moins sept jours ouvrables.

60. Le Bureau a fait des efforts considérables pour « se débrouiller » avec les ressources dont il disposait. À ce jour, il a géré son volume de travail avec les effectifs existants, grâce au zèle, au dévouement et à la bonne volonté de ses juristes, qui consacrent régulièrement de nombreuses heures supplémentaires à leur travail. En outre, le Bureau compte sur des conseils bénévoles, notamment sur les services à temps partiel d'un petit nombre de fonctionnaires des Nations Unies en activité ou retraités, qui prennent collectivement en charge plusieurs affaires. Le Bureau engage également, à New York et dans ses antennes, des juristes stagiaires non rémunérés qui aident à traiter les dossiers. Ces collaborateurs volontaires, si précieux soient-ils, ne sauraient remplacer le travail responsable de juristes à temps complet.

61. Dans ses rapports de 2010 et de 2011 sur l'administration de la justice, le Secrétaire général, considérant que le principal défi à surmonter pour le Bureau de l'aide juridique au personnel était de traiter avec un effectif modeste et d'autres ressources limitées le volume élevé de demandes d'aide dont il est saisi, a recommandé à l'Assemblée générale de renforcer les effectifs et les ressources autres que les postes³. L'Assemblée générale n'a pas donné suite à cette recommandation.

62. Dans son rapport à la Cinquième Commission, le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a dit que, en attendant que des décisions soient prises sur la création d'un mécanisme financé par le personnel qui assurerait à celui-ci des services d'aide et d'appui juridiques et sur le mandat et les fonctions du Bureau, il recommandait de ne pas approuver de nouveaux postes pour le Bureau (A/66/7/Add.6, par. 39). Dans sa résolution 66/237, l'Assemblée générale a demandé au Secrétaire général de présenter un rapport complet contenant des

³ A/66/275 et Corr.1, par. 83 à 92 et A/65/373, par. 58 à 69. Dans son rapport de 2011, le Secrétaire général a recommandé de renforcer le Bureau en le dotant de deux nouveaux postes P-4 et de deux postes d'agent des services généraux, en plus de maintenir le poste P-3 financé sur le compte d'appui aux opérations de maintien de la paix, et d'allouer des crédits supplémentaires au titre des communications, des déplacements et des fournitures. Le Conseil de justice interne a formulé des recommandations analogues. Voir A/65/304, par. 70 à 73; A/66/158, par. 41 et 42; et A/67/98, par. 46.

propositions sur les modalités envisageables de représentation des fonctionnaires devant les tribunaux internes, notamment une proposition détaillée concernant un mécanisme devant être financé par des contributions obligatoires du personnel. Le rapport concernant un mécanisme financé par des contributions obligatoires du personnel pour le Bureau d'aide juridique au personnel est présenté à l'annexe II. Les propositions qui y figurent supposent l'octroi, pour le Bureau, des ressources supplémentaires indiquées dans l'annexe.

63. Le Secrétaire général a demandé à la soixante-sixième session de l'Assemblée générale de reconduire pour un an, soit jusqu'à la fin de décembre 2012, le poste P-3 à Nairobi financé sur le compte d'appui aux opérations de maintien de la paix au titre du personnel temporaire (autre que pour les réunions). L'Assemblée a approuvé, à titre temporaire, un poste P-3 supplémentaire à Nairobi pour appuyer le personnel des missions. **Comme nombre d'affaires continuent d'intéresser le personnel des missions, ce qui indique qu'il reste nécessaire, et comme le Département de l'appui aux missions et le Département des opérations de maintien de la paix concourent à financer le système formel sur la base du partage des coûts, le Secrétaire général recommande à l'Assemblée de renouveler pour six mois, du 1^{er} janvier au 30 juin 2013, le poste P-3 à Nairobi alloué au titre de l'appui au personnel des missions et financé sur le compte d'appui. Le maintien de ce poste P-3 au-delà du 30 juin 2013 sera proposé dans le cadre du budget du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix pour l'exercice 2013/14.**

3. Réalisations

64. Le Bureau fournit de l'aide juridique aux fonctionnaires en matière disciplinaire, d'emploi (de la non-nomination au licenciement, cessation de service), de discrimination et de harcèlement, de prestations de retraite et diverses autres matières. Les juristes du Bureau ont représenté des fonctionnaires toutes catégories confondues, des agents des services généraux aux sous-secrétaires généraux, dans des lieux d'affectation du monde entier, que ce soit au Secrétariat ou dans les institutions spécialisées, les fonds et les programmes. Le Bureau offre au personnel divers services d'aide juridique : avis sommaires, conseils et représentation devant les mécanismes informels de règlement des différends, assistance pour le contrôle hiérarchique et représentation devant les tribunaux internes et autres instances de recours. Chacune de ces activités est considérée comme une « affaire ».

65. En 2011, le Bureau a reçu 702 nouveaux dossiers et en a clos ou réglé 526 au total (dont 39 reportés de 2009, 79 reportés de 2010 et 408 nouveaux dossiers reçus en 2011). Au 31 décembre 2011, 764 dossiers étaient en instance auprès du Bureau. Entre sa création et le 31 décembre 2011, le Bureau a été saisi au total de 1 896 affaires, dont 346 lui ont été transmises par l'ancien Groupe des conseils, et en a classé ou réglé 1 138.

a) *Conseils juridiques et représentation du personnel par type d'assistance*

66. Le tableau 1 ci-après présente la ventilation par type d'assistance fournie des affaires reçues en 2009, 2010 et 2011. La catégorie « Mesures disciplinaires » comprend les affaires à l'occasion desquelles le Bureau a aidé les fonctionnaires visés par une instance disciplinaire à comprendre les allégations de manquement portées contre eux, à y répondre comme il se doit et à protéger leur droit à une

procédure régulière. Les catégories « Contrôle hiérarchique » et « Autres » comprennent les affaires à l'occasion desquelles le Bureau a mené des consultations et fourni des conseils juridiques, rédigé des écritures au nom des fonctionnaires, eu des entretiens avec les juristes de l'Administration et négocié un règlement. Dans les affaires portées devant les tribunaux, les juristes du Bureau ont fourni des conseils juridiques, effectué tous les travaux préparatoires à l'instance, notamment des recherches juridiques, tenté de négocier un règlement avant l'audience et représenté les fonctionnaires à l'audience. La catégorie « Avis sommaires » englobe les conseils juridiques fournis par le Bureau sur des questions n'appelant pas de mesure particulière. Par exemple, les fonctionnaires consultent souvent le Bureau pour obtenir des conseils juridiques lorsqu'ils reçoivent une lettre de contrôle hiérarchique confirmant telle décision administrative qu'ils ont contestée. Lorsque le Bureau estime que le Groupe du contrôle hiérarchique a statué conformément à la légalité administrative, il en informe le fonctionnaire et refuse de le représenter devant les tribunaux.

67. Il arrive souvent que le Bureau des services d'ombudsman et de médiation oriente des fonctionnaires vers le Bureau pour y obtenir de l'assistance pendant une procédure de règlement informelle. Le Bureau souhaite aider les fonctionnaires à régler les différends à l'amiable et les encourage à le faire dans tous les cas.

68. Le contentieux a explosé depuis 2009, ce qui s'explique principalement par le succès de la procédure non contentieuse. Les fonctionnaires sont de plus en plus nombreux à solliciter des avis sommaires et les juristes du Bureau apportent de plus en plus leur concours au stade du contrôle hiérarchique pour régler les dossiers. Les connaissances spécialisées nécessaires pour fournir un avis sommaire d'expert et établir des contacts avec le personnel de l'Administration et du contrôle hiérarchique dans l'intérêt des fonctionnaires n'existent guère hors de l'Organisation. Le Bureau fait comprendre, le cas échéant, au fonctionnaire que sa demande a peu de chances d'aboutir et élimine ce type de demande du système⁴. En outre, les juristes du Bureau, en tant que fonctionnaires des Nations Unies, n'ont aucun intérêt à poursuivre des dossiers non fondés⁵.

⁴ Ce fait a également été noté par le Conseil de justice interne. (A/67/98, par. 48.)

⁵ Le document « Guiding Principles of Conduct for the OSLA Affiliated Counsel in the United Nations » (Principes directeurs de conduite pour les conseils affiliés au Bureau de l'aide juridique au personnel de l'Organisation des Nations Unies) dispose notamment que « Dans l'exercice de leurs fonctions, les conseils ne cherchent à obtenir ni n'acceptent aucune récompense ni aucun avantage matériels (autre que le traitement de l'Organisation des Nations Unies, dans le cas des juristes du Bureau de l'aide juridique au personnel), ni aucun avantage de carrière. Les conseils n'hésitent pas non plus à donner les avis ou à prendre les mesures qu'ils jugent appropriés de crainte de conséquences pouvant leur être préjudiciables. Les conseils ne demandent ni n'acceptent d'instructions d'aucune partie, quelle qu'elle soit, dans l'exercice de leurs fonctions auprès d'un client, à l'exclusion de celles qui découlent de la relation entre le client et son avocat. »

Tableau 1
Ventilation des affaires par type d'assistance

Type d'assistance fournie	2009	2010	2011
Matière disciplinaire	173	67	51
Contrôle hiérarchique	60	87	109
Représentation devant le Tribunal du contentieux administratif	189	81	112
Représentation devant le Tribunal d'appel ^a	21	33	26
Autres	65	39	9
Avis sommaires	114	265	395
Total	622	572	702

^a Comprend les affaires du Tribunal administratif des Nations Unies reçues en 2009 et déferées au Tribunal d'appel.

69. Le Bureau a représenté des fonctionnaires devant le Tribunal du contentieux dans 112 nouvelles affaires, dont 41 % à Nairobi, 31 % à New York et 28 % à Genève.

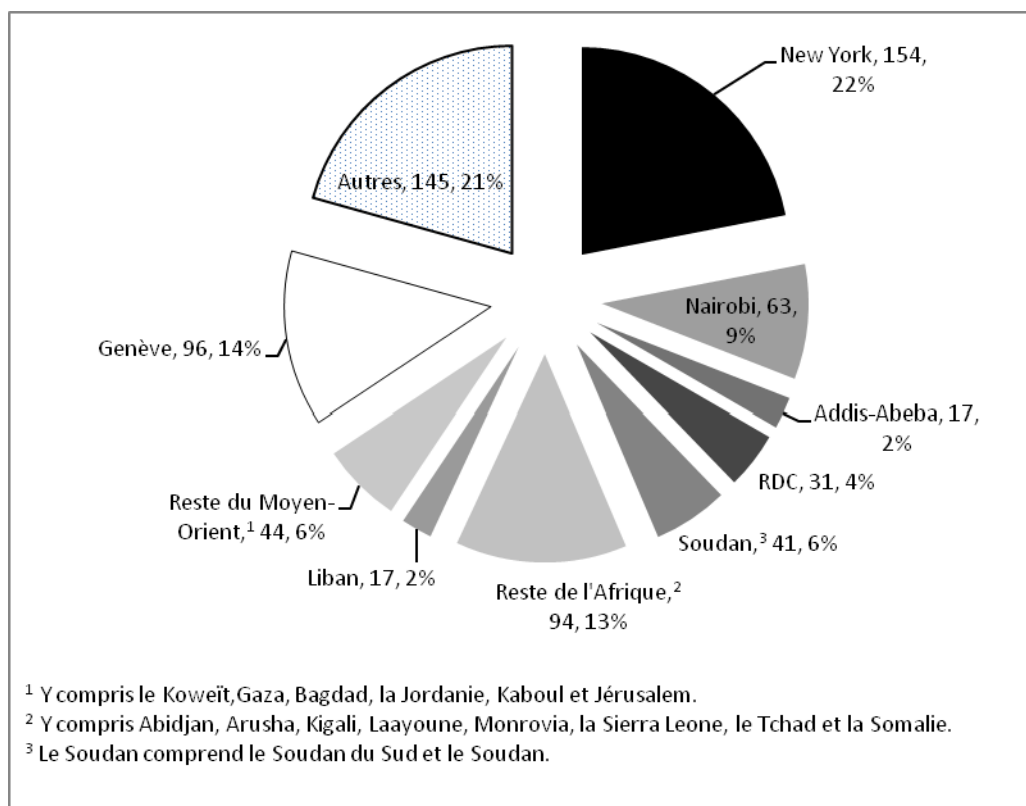
70. L'essentiel du contentieux traité par le Bureau concerne des cas de cessation de service non disciplinaire (non-renouvellement d'engagement, licenciement et suppression de poste) (18 %). Le contentieux disciplinaire vient au deuxième rang (16 %), tandis que les dossiers concernant la non-sélection pour un poste comptent pour 13 %. Une part importante des dossiers traités par le Bureau concerne des questions non monétaires, comme la protection contre le harcèlement et la discrimination, le rendement et les affectations (environ 10 %) et la sauvegarde des droits pendant la procédure (5 %). Les autres dossiers se prêtant à un classement concernent pour la plupart les avantages et prestations.

b) Ventilation des dossiers par lieu d'affectation

71. La figure I présente le volume du contentieux traité par le Bureau (non limité aux affaires portées devant le Tribunal du contentieux) selon le lieu d'affectation du fonctionnaire ou de l'instance de décision. Environ 43 % des affaires émanent d'entités des Nations Unies desservies par le Tribunal du contentieux à Nairobi⁶. Cette ventilation montre le volume élevé du contentieux provenant de missions hors Siège du DOMP qui est traité par le Bureau.

⁶ La MANUI (Bagdad) n'est pas desservie par Nairobi, bien qu'elle fasse partie du « Reste du Moyen-Orient » à la figure 1.

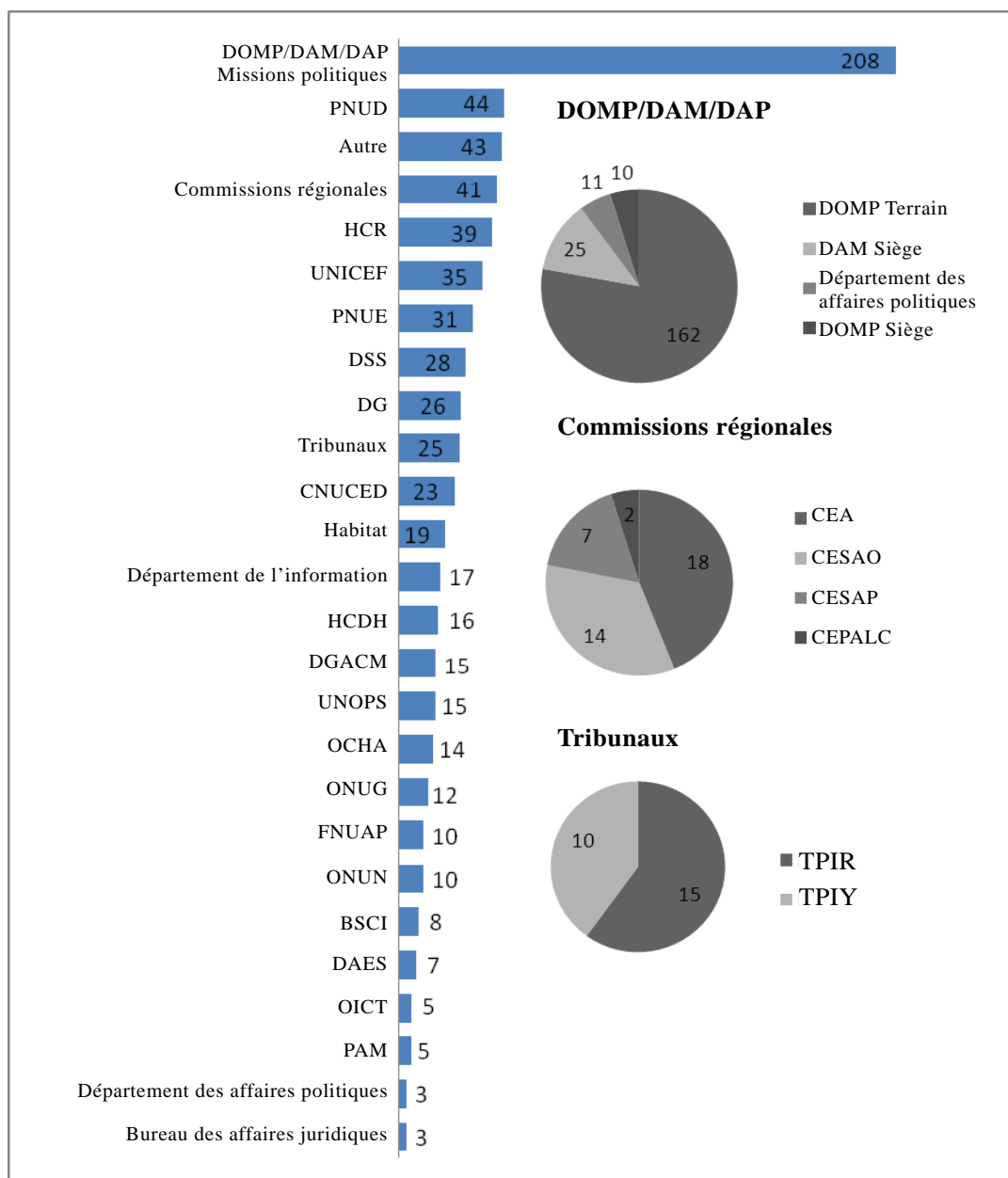
Figure I
Ventilation du contentieux traité par le Bureau en 2011 par lieu d'affectation



c) *Ventilation du contentieux du Bureau par département, institution spécialisée, fonds ou programme*

72. La figure II présente la ventilation des nouvelles affaires reçues par le Bureau selon l'organisme du fonctionnaire concerné, y compris les départements du Secrétariat ou des institutions spécialisées des Nations Unies, des missions de maintien de la paix ou des missions politiques, et des organismes, fonds et programmes. Comme les années précédentes, le personnel des missions de maintien de la paix et des missions politiques ont une charge de travail sensiblement plus lourde que le personnel des autres organismes des Nations Unies, ce qui s'explique par les effectifs de ces missions et non nécessairement par un plus lourd contentieux de ressources humaines ou d'ordre juridique.

Figure II
Ventilation des affaires reçues en 2011 par organisme des Nations Unies
(département, fonds, programme ou institution spécialisée)



d) *Refus ou suspension d'assistance*

73. Le Bureau de l'aide juridique au personnel a pour politique de ne pas représenter le personnel devant les tribunaux internes ou devant d'autres organes formels de recours s'il estime que la demande ne peut, selon toute probabilité raisonnable, prospérer. Des 47 jugements qu'il a rendus en 2011 dans des affaires où

le Bureau a représenté le fonctionnaire concerné, le Tribunal du contentieux a fait droit à la requête dans 38 jugements (81 %). Le Bureau ne gaspille pas le temps précieux et les ressources limitées dont il dispose à défendre des actions mal fondées. Des 101 affaires à l'occasion desquelles le Bureau a, en 2011, refusé son assistance, par exemple, 22 étaient forclores et dans 23 autres cas, le requérant pas qualité pour se prévaloir du système de justice interne. En pareil cas, le Bureau s'efforce d'expliquer le droit au fonctionnaire. À deux occasions, le Bureau a refusé d'intervenir ou a mis fin à sa représentation en raison d'un problème de déontologie, qui aurait mis en cause les obligations professionnelles du juriste ou entravé la relation entre le client et son avocat⁷. Dans deux autres affaires, le Bureau a suspendu son assistance en attendant le règlement d'une autre procédure, comme l'exigeaient les circonstances; toutefois, il est à noter qu'en temps normal, le Bureau ne refuse ni ne suspend son assistance pendant la procédure de règlement informelle, mais continue alors à fournir des conseils juridiques au fonctionnaire tant que dure la procédure.

74. D'ordinaire, les fonctionnaires renoncent à poursuivre la procédure lorsque le Bureau les informe que leur demande a peu de chances de prospérer et que le Bureau ne les représentera pas. Il en est qui décident néanmoins d'emprunter la voie formelle. À la connaissance du Bureau, le nombre de cas de ce genre s'est élevé à 17; ces fonctionnaires ont été tous, sans exception, déboutés devant les tribunaux.

e) Règlement à l'amiable

75. Comme on l'a déjà dit, le Bureau aide sans désemparer, dans tous les cas, le fonctionnaire à régler si possible son différend à la faveur soit d'entretiens avec les conseils de l'Administration ou le responsable concerné, soit des bons offices du Bureau des services d'ombudsman et de médiation du Secrétariat ou des fonds, programmes et institutions spécialisées. Lorsqu'un règlement négocié n'est pas possible, le Bureau aide le fonctionnaire à évaluer les coûts et avantages des voies de recours formelles, y compris le recours devant les tribunaux. Selon l'expérience du Bureau, les recours qui ont le plus de chances de prospérer sont ceux qui sont formés devant le Tribunal du contentieux, les chances de succès étant moindres dans les cas de contrôle hiérarchique et encore moins bonnes en matière disciplinaire.

E. Bureau du Directeur exécutif

1. Examen

76. Le Bureau du Directeur exécutif joue un rôle essentiel s'agissant de préserver l'indépendance du système formel, puisqu'il est chargé d'en coordonner les rouages indépendants, y compris la supervision et la coordination des greffes des tribunaux et du Bureau de l'aide juridique au personnel. Le Bureau est chargé de la gestion et de l'administration du Bureau de l'administration de la justice, dont la vocation est

⁷ Le « Formulaire de consentement à être représenté en justice par le Bureau de l'aide juridique au personnel », dont les clients du Bureau sont tenus de prendre acte et qu'ils doivent signer, comprend une clause indiquant que les conseils du Bureau peuvent retirer leurs services pour des raisons valables, notamment dans toute situation où un client insiste sur une mesure incompatible avec les devoirs des conseils aux termes du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, avec le droit et le code de déontologie des juristes, et à l'égard des tribunaux des Nations Unies où ils agissent en tant qu'auxiliaires de justice.

de fournir un soutien administratif, opérationnel et technique aux greffes et au Bureau de l'aide juridique au personnel, et de prêter assistance, en tant que de besoin, au Conseil de justice interne. Le Bureau du Directeur exécutif représente également le système formel tant au sein de l'Organisation des Nations Unies qu'auprès des organismes extérieurs et pour toutes les questions qui appellent coordination et consultation entre différents départements.

77. Le Directeur exécutif fournit au Secrétaire général des avis sur les questions d'ordre systémique intéressant l'administration de la justice interne, représente le système formel tant au sein de l'Organisation des Nations Unies qu'auprès des organismes extérieurs et est l'interlocuteur des chefs d'autres bureaux des Nations Unies, dont le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, et est chargé de diffuser de l'information sur le système de justice formel d'administration de la justice. Il établit en outre des rapports du Secrétaire général à l'Assemblée générale sur les questions liées à l'administration de la justice et fournit un appui administratif et technique au Conseil de justice interne.

78. Sous l'autorité du Directeur exécutif, le Greffier en chef coordonne l'appui fonctionnel, technique et administratif aux juges des tribunaux. Le Greffier en chef donne des avis sur l'utilisation optimale des ressources humaines et financières allouées aux tribunaux, analyse les conséquences possibles des nouveaux enjeux dans les tribunaux, formule des recommandations sur des stratégies et des mesures possibles et fournit des avis sur toutes questions liées au fonctionnement des greffes.

79. Le Bureau a inauguré le 28 juin 2010 un site Web qui explique tous les aspects du système de justice formel dans les six langues officielles. Le site comprend une fonction de recherche rudimentaire pour consulter la jurisprudence du Tribunal du contentieux et du Tribunal d'appel. En 2011, le site a été consulté 103 156 fois, dans 26 % des cas par de nouveaux visiteurs. Dans l'ensemble, le site Web est de plus en plus fréquenté. En 2011, le nombre moyen de visites mensuel était de 8 596, en augmentation de 1 600 par rapport à 2010. Le Bureau continue d'améliorer la configuration et le contenu du site Web. En juillet 2011, il y a ajouté un portail de dépôt électronique; les fonctionnaires peuvent y trouver de l'information sur la manière de déposer un formulaire de requête sur le Web au moyen du nouveau système de gestion des affaires, et de créer un compte d'accès au portail de dépôt électronique et aux affaires en instance.

80. Un système de gestion des affaires entièrement électronique grâce auquel, quel que soit son lieu d'affectation, le fonctionnaire peut déposer par la voie électronique une requête devant les tribunaux, et qui permet aux parties de suivre l'évolution du dossier qui les concerne sur le Web de partout, a vu le jour le 6 juillet 2011. Quelque 895 affaires sont ainsi gérées dans ce nouveau système. Le système comprend également un outil de gestion des affaires interne réservé aux greffes du Tribunal du contentieux et du Tribunal d'appel, leur permettant de centraliser la gestion des affaires en instance devant les tribunaux. Un outil de gestion des affaires distinct à l'usage du Bureau de l'aide juridique au personnel, en cours de développement, viendra aussi s'ajouter au système.

81. Le Bureau a fourni un soutien administratif et technique à l'occasion de la procédure de sélection des juges pour pourvoir les sièges devenus vacants à l'expiration des mandats de trois ans des juges du Tribunal du contentieux et du Tribunal d'appel le 30 juin 2012, et de l'organisation de l'élection des juges. L'élection des juges du Tribunal d'appel s'est tenue le 23 février 2012, celle des

juges du Tribunal du contentieux s'étant tenue le 16 avril 2012. Le Conseil a décrit la procédure de sélection des juges dans son rapport à l'Assemblée générale (A/66/664 et Add.1).

82. Le Bureau a également fourni un soutien administratif et technique au Conseil de justice interne à l'occasion de l'établissement de son rapport annuel à l'Assemblée générale sur la mise en œuvre du nouveau système d'administration de la justice (A/67/98).

83. Le Bureau a assuré la liaison avec l'Administration et le personnel pour faciliter la nomination de nouveaux membres du Conseil de justice interne. La nomination des nouveaux membres est en instance et, en conséquence, les consultations demandées dans la résolution 66/237 n'ont pas eu lieu.

2. Problèmes de fonctionnement

84. Comme il est dit plus haut, les fonctions du Bureau du Directeur exécutif sont très étendues. Le Secrétaire général a souligné la nécessité d'une assistance supplémentaire dans le rapport sur l'administration de la justice qu'il a présenté à l'Assemblée générale à sa soixante-sixième session (A/66/275 et Corr.1, par. 103 et 104), le Conseil de justice interne en étant convenu (A/67/98, par. 57). La charge de travail du Bureau n'a pas diminué, étant donné en particulier les tâches que l'Assemblée générale lui a demandé d'accomplir dans sa résolution 66/237 et le soutien considérable qu'il fournit au Conseil de justice interne. Le Bureau n'a pu s'acquitter de sa mission que grâce aux heures supplémentaires nombreuses et constantes consenties par ses membres et au recours au personnel temporaire. Il n'est pas demandé de poste supplémentaire à ce stade, mais la question devra être réexaminée si la charge de travail continue d'augmenter.

85. Le budget voyages du Bureau de l'administration de la justice doit couvrir non seulement les déplacements du Directeur exécutif et de ses collaborateurs, mais aussi ceux du personnel à l'occasion des deux sessions plénières du Tribunal du contentieux administratif et des trois sessions plénières du Tribunal d'appel, ceux du personnel du Bureau de l'aide juridique au personnel ou d'autres intervenants à l'occasion des audiences, si les tribunaux le demandent, ainsi que tous les autres déplacements du personnel du Bureau de l'administration de la justice, et tous les déplacements des membres du Conseil de justice interne. Tout ce qui est possible est fait pour répondre aux besoins de déplacements en redéployant les ressources, si bien que d'autres activités comme la formation du personnel en pâtissent.

86. Le Conseil de justice interne est un organe indépendant chargé d'un mandat étendu, comportant notamment une fonction cruciale de suivi et de tutelle. Au paragraphe 45 de sa résolution 66/237, l'Assemblée générale a souligné que le Conseil pouvait contribuer à asseoir l'indépendance, le professionnalisme et la responsabilité au sein du système d'administration de la justice et elle a prié le Secrétaire général de charger le Conseil de présenter dans ses rapports annuels les vues du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel. Le Conseil remplit également, à la demande de l'Assemblée générale, le rôle d'organe consultatif en diverses matières.

87. Dans les budgets actuels ou antérieurs du Bureau de l'administration de la justice, il n'est alloué aucun crédit au titre de la rémunération de membres externes du Conseil de justice interne appelés à concourir à l'accomplissement de ses

fonctions étendues. Ce coût, comprenant le paiement final à verser aux anciens membres externes du Conseil, devra être considéré comme une priorité à l'intérieur des ressources existantes comme par le passé.

88. La décentralisation du nouveau système et le mandat du Bureau de l'administration de la justice, qui se veut une entité décentralisée, exigent principalement des moyens technologiques qu'il faut maintenir et améliorer si l'on veut être à la hauteur des attentes des usagers et au diapason du progrès technique. À cet égard, trois importants projets ont été identifiés dans le domaine des technologies de l'information. Premièrement, il est indispensable d'installer une nouvelle version de la plate-forme du système de gestion des affaires pour garantir la continuité du soutien technique, ce qui sera fait à titre prioritaire dans le cadre des ressources existantes.

89. Deuxièmement, plusieurs mises à niveau sont essentielles pour faciliter et améliorer l'accès des usagers au système de gestion des affaires. Ainsi, le portail de dépôt électronique n'est actuellement pas disponible en français, langue de travail des tribunaux. Le portail doit être accessible en français dans l'intérêt des usagers francophones. À l'heure actuelle, pour accéder au portail de dépôt électronique, les fonctionnaires doivent avoir accès à un ordinateur doté du navigateur Internet Explorer. Le système doit être perfectionné pour assurer la compatibilité avec tous les navigateurs et de nouveaux champs doivent y être ajoutés pour faciliter la collecte et la compilation de données à des fins statistiques, faute de quoi, les données générées à l'intérieur du système devront être complétées par des données recueillies manuellement, procédé peu efficace, qui prend du temps et risque de compromettre l'exactitude des statistiques fournies par le Bureau du Directeur exécutif. L'essentiel de ces améliorations seront opérées dans la limite des ressources existantes, des priorités devant être arrêtées et des redéploiements de fonds opérés.

90. Troisièmement, l'outil de recherche du site Web ne contient pas de filtres perfectionnés qui permettent des recherches évoluées. Cet outil doit être amélioré pour permettre aux usagers de faire des recherches plus poussées dans les jugements et les ordonnances des tribunaux. À mesure que la jurisprudence du Tribunal du contentieux et du Tribunal d'appel s'étoffe, il devient de plus en plus difficile pour les usagers de faire des recherches juridiques et le besoin d'une fonction de recherche plus performante devient pressant. On s'efforcera de réaliser ce projet dans la limite des ressources existantes en établissant un ordre de priorité et en opérant des redéploiements de fonds.

91. Enfin, aucun crédit n'a été alloué dans les budgets antérieurs au titre des frais du Département de l'information (DPI) pour héberger et entretenir le site Web. Pour l'exercice biennal 2012-2013, ces frais devront être considérés comme prioritaires dans la limite des ressources existantes.

F. Entités juridiques représentant le Secrétaire général en qualité de défendeur

1. Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies

92. Les juristes au Siège et dans les bureaux hors Siège de Genève, Nairobi et Vienne représentent le Secrétaire général devant le Tribunal du contentieux

administratif. En raison de l'augmentation du volume du contentieux et de la brièveté des délais de dépôt des réponses, les entités chargées de représenter le Secrétaire général en qualité de défendeur continuent de fonctionner au maximum, voire au-dessus de leurs capacités.

a) Section du droit administratif (Bureau de la gestion des ressources humaines)

93. Composée du Groupe des appels et du Groupe des affaires disciplinaires, la Section du droit administratif du Service des politiques en matière de ressources humaines du Bureau de la gestion des ressources humaines représente le Secrétaire général en sa qualité de défendeur devant le Tribunal du contentieux à l'occasion des recours formés par tout fonctionnaire du Secrétariat et par le personnel du Tribunal pénal international pour le Rwanda et du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie, ceux introduits par les fonctionnaires des Offices des Nations Unies à Genève, Nairobi et Vienne, du PNUE et d'ONU-Habitat étant traités dans ces lieux d'affectation.

94. La Section du droit administratif traite également du contentieux disciplinaire porté devant le Bureau de la gestion des ressources humaines qui intéresse tous les fonctionnaires du Secrétariat et des deux tribunaux internationaux. Elle donne aussi à l'Administration des avis sur le système d'administration de la justice en général et sur les différents aspects des recours ou instances disciplinaires.

i) Groupe des appels

95. À la requête du Tribunal du contentieux administratif, la Section du droit administratif se charge de solliciter des responsables concernés toutes observations utiles et de rédiger une réponse. La Section et les responsables intéressés doivent agir en toute diligence, le délai de dépôt des réponses étant fixé à 30 jours. Elle collabore étroitement avec d'autres services du Bureau de la gestion des ressources humaines à l'occasion des affaires portées devant le Tribunal. Le contentieux devant le Tribunal a trait à l'interprétation et l'application des textes (Règlement du personnel) de l'ONU. Le concours des spécialistes des ressources humaines est indispensable pour rédiger les réponses aux requêtes et dégager de fines stratégies qui permettent de régler toutes contestations à l'amiable.

96. En cours d'instance, les juristes de la Section du droit administratif participent à des audiences de mise en état et sur le fond et déposent toutes écritures complémentaires à la demande du Tribunal. À cette fin, ils doivent s'astreindre à une laborieuse préparation, notamment consulter, selon que de besoin, les services concernés et le Bureau des affaires juridiques, s'entretenir avec les témoins à décharge et préparer le contre-interrogatoire des témoins appelés par le requérant ou le Tribunal.

97. La Section donne également son avis sur l'opportunité de rechercher un règlement à l'amiable ou de prendre le parti de l'action en justice, et ce en analysant les points de droit et de fait de l'espèce pour suggérer la solution la moins onéreuse. Si la recommandation de règlement à l'amiable est acceptée, la Section doit obtenir les visas nécessaires, donner des conseils pendant les négociations avec le requérant ou son conseil, collaborer avec le Bureau de l'Ombudsman pour arrêter l'accord de règlement et en suivre l'exécution. Souvent longues et ardues, les négociations peuvent cependant avoir une issue amiable d'intérêt non négligeable.

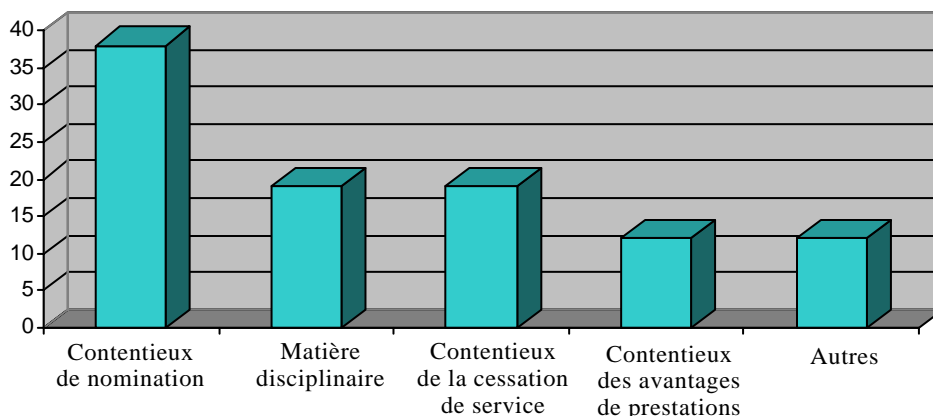
98. Lorsque le Tribunal rend un jugement définitif, la Section consulte le Bureau des affaires juridiques, qui apprécie l'opportunité d'en faire appel. Elle a également pour mission de pourvoir à l'exécution des jugements, d'obtenir toutes informations utiles à cet effet et d'en transmettre le texte aux responsables compétents aux fins d'exécution.

99. La Section représente également le Secrétaire général en cas de demandes de sursis à exécution, c'est-à-dire lorsque telle partie demande qu'il soit sursis à l'exécution de telle ou telle décision administrative, en attendant le contrôle hiérarchique. Devant être tranchées rapidement, ces demandes nécessitent diligence et préparatifs intenses, surtout quand le service concerné et les témoins éventuels ne se trouvant pas au Siège, il faut tenir compte du décalage horaire.

100. Le volume du contentieux s'est sensiblement accru pendant la période considérée⁸. Ainsi, la Section a traité 337 affaires en instance de jugement ou d'exécution, dont 162 nouveaux dossiers reçus en 2011, en augmentation par rapport à la précédente période⁹. Pendant la période considérée, la Section était à tout moment saisie d'environ 200 dossiers en instance de jugement définitif ou d'exécution¹⁰, le contentieux se répartissant comme suit : environ 38 % (nomination), 18 % (matière disciplinaire); 13 % (avantages et prestations), 18 % (cessation de service) et 13 % (autres questions).

Figure III

Affaires instruites par la Section du droit administratif devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, pendant la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011



101. Pendant la période considérée, le Tribunal du contentieux administratif a rendu 77 jugements à l'occasion d'affaires instruites par la Section, dont 41 en faveur de l'Administration et 19 en faveur du requérant, 14 affaires ayant été réglées à

⁸ En 2010, la Section du droit administratif a reçu moins de 100 nouveaux dossiers de requêtes introduites par les fonctionnaires auprès du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies. En 2011, elle a reçu 162 nouveaux dossiers du Tribunal. À la mi-juillet 2012, elle avait déjà reçu plus de 110 nouveaux dossiers.

⁹ La Section a traité 318 affaires pendant la période précédente (allant du 1^{er} juillet 2010 au 31 juin 2011).

¹⁰ À la mi-2012, le nombre d'affaires avait augmenté jusqu'à plus de 270 dossiers en instance de jugement définitif ou d'exécution.

l'amiable ou retirées et 3 jugements concernant les seules modalités de règlement. Des jugements défavorables à l'Administration, 9 ont été attaqués en appel, dont 2 seront infirmés, le montant de l'indemnisation ayant été réduit dans 2 affaires, les 5 affaires restantes étant en instance.

102. Au cours de la période considérée, 48 demandes de sursis à exécution ont été introduites, 29 ayant été rejetées, 11 accueillies et 8 réglées à l'amiable ou retirées. Trois ordonnances de sursis à exécution ont été attaquées en appel; une ayant été confirmée, deux étant en instance.

ii) *Groupe des affaires disciplinaires*

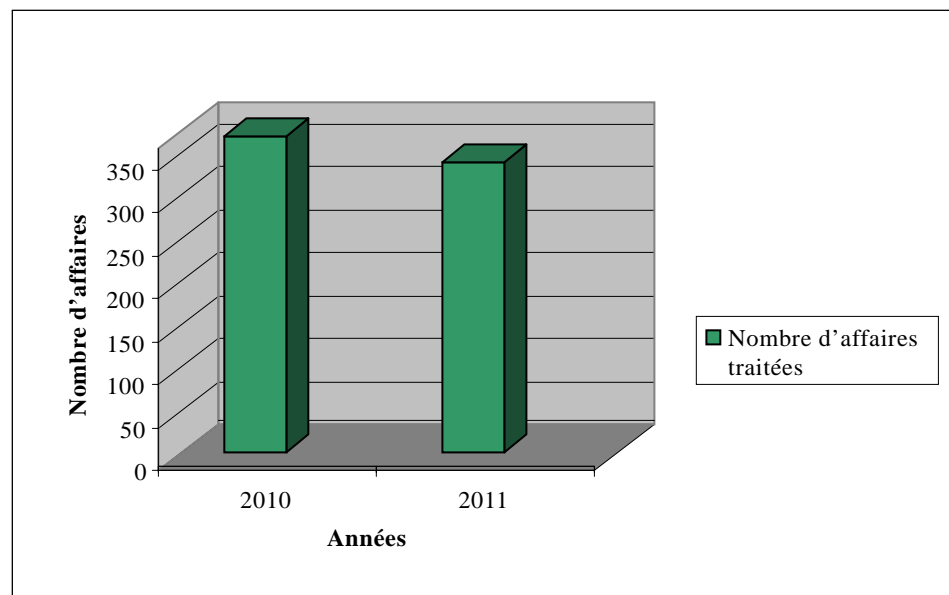
103. Chargé du contentieux disciplinaire porté devant le Bureau de la gestion des ressources humaines, le Groupe des affaires disciplinaires de la Section du droit administratif a pris le relais des Comités paritaires de discipline. Pour analyser toute affaire disciplinaire quant aux faits et au droit et recommander telle ou telle procédure, il est souvent amené à collaborer avec le Groupe Déontologie et discipline du Département de l'appui aux missions, les équipes Déontologie et discipline sur le terrain et l'entité chargée de l'enquête.

104. Pendant la période considérée, la Section a reçu 122 nouveaux dossiers disciplinaires, ce qui représente une augmentation de presque 5 % par rapport à 2010.

105. Pendant la période considérée, la Section a traité 344 affaires disciplinaires, dont certaines reportées de 2010. La contraction du volume du contentieux par rapport aux années précédentes s'explique par ceci qu'elle a résorbé l'arriéré de dossiers hérités de l'ancien système de justice interne (voir fig. IV).

Figure IV

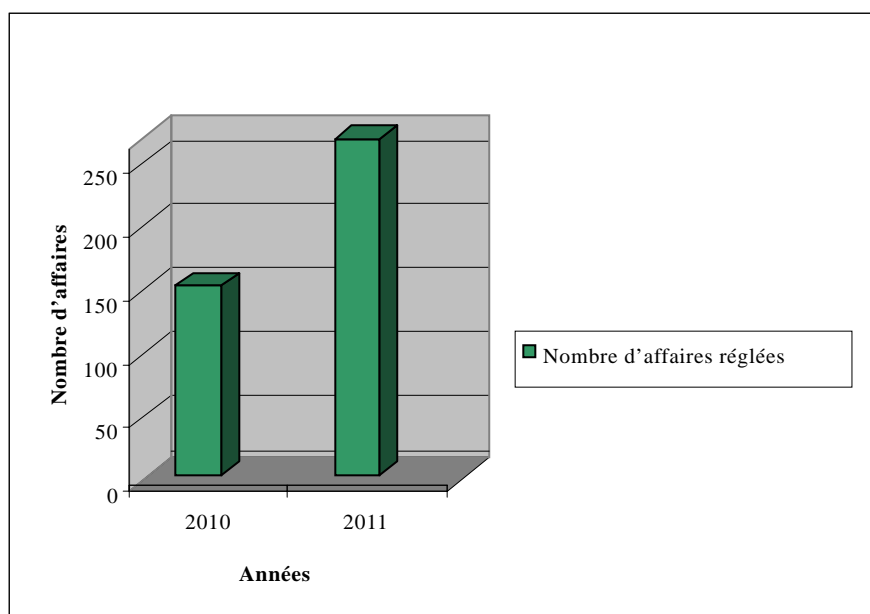
Nombre d'affaires traitées par la Section du droit administratif



106. Au total, 273 affaires disciplinaires ont été réglées pendant la période considérée, ce qui représente une nette augmentation par rapport aux périodes précédentes et une augmentation de 80 % par rapport à la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010 (voir fig. V).

Figure V

Nombre d'affaires réglées par la Section du droit administratif



107. Sous l'empire du nouveau système d'administration de la justice, le Bureau de la gestion des ressources humaines doit exposer avec force détails tous arguments de fait et de droit. En conséquence, il consacre beaucoup de temps à examiner minutieusement, sous tous ses aspects, toute affaire renvoyée pour suite disciplinaire en vue, notamment, de recueillir des compléments d'information ou de preuve auprès du fonctionnaire en cause ou de l'entité chargée de l'enquête. Selon la complexité de l'affaire, la durée de l'instance disciplinaire peut aller de trois mois à deux ans.

108. En cas d'appel de telle décision disciplinaire formé par l'intéressé, le Groupe des affaires disciplinaires représente le Secrétaire général. La Section du droit administratif est la mieux placée pour plaider toutes affaires devant le Tribunal du contentieux administratif, étant chargée de décortiquer les dossiers à l'occasion de l'instance disciplinaire et étant proche des instances de décision du Bureau de la gestion des ressources humaines et du Département de la gestion.

109. Le rapport du Secrétaire général à l'Assemblée générale (A/67/171) sur la pratique en matière disciplinaire fournit de plus amples informations sur le traitement du contentieux disciplinaire par le Bureau de la gestion des ressources humaines entre juillet 2011 et juin 2012.

iii) Fonction consultative de la Section du droit administratif

110. La Section du droit administratif continue de remplir sa vocation consultative auprès des responsables de l'administration sur toutes questions intéressant l'administration du système de justice, notamment en présence de plaintes émanant de fonctionnaires, en matière d'interprétation et d'application du Statut et du Règlement du personnel et des textes administratifs, et en matière disciplinaire ou d'enquête.

111. Pendant la période considérée, l'administration a pris diverses initiatives tendant à donner à l'Organisation les moyens de mieux répondre aux constantes exigences du nouveau système de justice, la Section ayant apporté un concours décisif à cette entreprise.

112. L'administration a ainsi pris diverses mesures en décembre 2011, l'idée étant de permettre à tout responsable de suivre l'évolution dans ce domaine important en mutation. Le Département de la gestion a publié le troisième volume de son recueil pratique à l'usage des responsables, établi par la Section du droit administratif et le Groupe du contrôle hiérarchique qui décrit les procédures d'enquête et de discipline applicables aux fonctionnaires, l'accent étant mis sur le rôle et les responsabilités du supérieur hiérarchique en pareilles occasions.

iv) Ressources de la Section du droit administratif

113. L'inflation du contentieux, la brièveté des délais de réponse impartis au défendeur, la multiplication des audiences devant le Tribunal du contentieux administratif et le décalage horaire entre New York et les autres lieux d'affectation où se trouvent les départements et bureaux, les témoins et les antennes du Tribunal continuent de susciter un surcroît de charge de travail et de pression sur le personnel de la Section. Le Tribunal demande régulièrement au défendeur de produire toutes sortes d'écritures, de préparer plusieurs audiences de mise en état et sur le fond et d'y assister, ce qui exige souvent beaucoup de temps, la Section devant par ailleurs consacrer une part considérable de ses ressources à établir diverses écritures et à se préparer utilement à des audiences à l'occasion de telle ou telle affaire.

114. Dans sa résolution 66/237, l'Assemblée générale a approuvé trois des cinq postes de juriste demandés par le Secrétaire général dans son précédent rapport (A/66/275 et Corr.1) pour la Section du droit administratif. Deux de ces postes de juriste (P-3) ont été pourvus. Le titulaire du troisième poste est sur le point d'être recruté. Ces postes sont venus permettre à la Section de faire face en partie à sa lourde charge de travail et à sa demande d'effectifs stables. La situation risque cependant de s'aggraver si le volume du contentieux ne cesse pas de gonfler.

b) Office des Nations Unies à Vienne

115. À l'Office de Nations Unies à Vienne et à l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, le Directeur de la Division de la gestion est chargé par délégation de représenter le Secrétaire général devant les instances d'administration de la justice, le Service de gestion des ressources humaines ayant pour mission d'instruire au jour le jour toutes allégations de faute avant renvoi devant le Bureau de la gestion des ressources humaines, de fournir des avis juridiques à l'occasion de toutes demandes de contrôle hiérarchique, de représenter le Secrétaire général devant le Tribunal du contentieux administratif et de fournir au Bureau des affaires

juridiques tous avis utiles en cas d'appel, toutes tâches dont la coordination est assurée par l'administrateur chargé des politiques en matière de ressources humaines du service compétent.

116. L'Office des Nations Unies à Vienne et l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime privilégient le règlement amiable de tous différends, diverses contestations ayant ainsi pu être vidées grâce à l'intervention du Bureau de l'Ombudsman. Devant le système formel, ces deux entités collaborent utilement avec le Groupe de contrôle hiérarchique et le Tribunal du contentieux administratif à Genève et son greffe auprès desquels la plupart des fonctionnaires des deux entités déposent leurs requêtes.

117. À l'Office des Nations Unies à Vienne et à l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, les responsables multiplient les demandes d'avis juridique et de confirmation de la conformité de leurs décisions à la légalité administrative. Si les ressources du Service de gestion des ressources humaines se trouvent ainsi fortement sollicitées, l'investissement se justifie en ceci qu'il a permis de désamorcer très tôt telles ou telles situations conflictuelles. On continue d'assister au gonflement du volume du contentieux formel, à la multiplication des audiences devant le Tribunal du contentieux et à la prolifération d'ordonnances et des décisions exécutoires à brefs délais.

118. Pour continuer à tenir fonctionnaires et responsables informés de l'évolution du système d'administration de la justice, les deux entités organisent des réunions d'information, des forums à l'heure du déjeuner et des réunions-débats, proposent des formations et diffusent toutes informations utiles par voie électronique à l'intention du personnel en poste à Vienne et sur le terrain.

119. Le système de justice interne continue de mettre à très rude épreuve les moyens du Service de gestion des ressources humaines, un seul administrateur chargé des politiques en matière de ressources humaines étant censé répondre à ses exigences, ce qui met à mal l'exécution des fonctions normales de l'intéressé et, par suite, du Service dans son ensemble. À cet égard, les deux entités se félicitent de la création récente du poste de juriste P-4 en application de la résolution 66/237 de l'Assemblée générale. Elles continuent de travailler avec l'Office des Nations Unies à Genève à arrêter les modalités d'une collaboration pratique qui leur permettrait de démultiplier leurs moyens actuels.

c) Office des Nations Unies à Genève

120. À l'Office des Nations Unies à Genève, un spécialiste des ressources humaines, juriste de formation, représente le Secrétaire général devant le Tribunal du contentieux administratif à l'occasion d'affaires introduites par des fonctionnaires de l'Office et de ses organisations clientes¹¹. En outre, dans sa résolution 66/237, l'Assemblée générale a autorisé le financement d'un poste de juriste (P-4) et d'un poste de juriste adjoint (services généraux) sur le crédit prévu au titre du personnel temporaire pour l'exercice biennal 2012-2013. Achevée pour le poste d'agent des services généraux, la procédure de recrutement se poursuit pour le poste P-4. Entre-temps, pour faire face au surcroît de charge de travail, il a fallu ajouter à l'effectif un poste de juriste (P-3), dont le financement est partagé par les

¹¹ HCDH, CNUCED, Bureau de la coordination des affaires humanitaires, CEE et autres entités plus petites.

organisations clientes (HCDH, CNUCED, CEE et Bureau de la coordination des affaires humanitaires), cet arrangement étant cependant censé prendre fin à la fin 2012. L'équipe de juristes relève du Chef du Service de gestion des ressources humaines.

121. Toujours à l'Office des Nations Unies à Genève, la cohabitation entre juristes et spécialistes de politiques de ressources humaines s'est avérée très utile car le Tribunal du contentieux administratif requiert souvent du défendeur une analyse juridique circonstanciée des textes applicables. Ces compétences se sont également révélées fort précieuses s'agissant du règlement des différends à l'amiable par le Bureau de l'Ombudsman et de la négociation d'accords de règlement divers. En présence de tout jugement définitif, le Service de gestion des ressources humaines de Genève se met en rapport avec le Bureau des affaires juridiques pour en faire appel, s'il y a lieu, devant le Tribunal d'appel. Il est également chargé de l'exécution des jugements définitifs.

122. L'équipe de juristes du Service de gestion des ressources humaines fournit aux responsables de l'Office des Nations Unies à Genève et à ses organisations clientes des avis et conseils juridiques en amont sur diverses questions intéressant les ressources humaines et le droit. Elle organise aussi des sessions de formation et des réunions d'information sur l'administration de la justice et la jurisprudence pertinente. Elle aide en outre les responsables à rédiger des réponses à l'intention du Groupe du contrôle hiérarchique. Chargée de traiter du contentieux disciplinaire de son ressort, elle conseille le fonctionnaire lésé sur la procédure à suivre.

123. Si le volume de travail actuel demeure constant, il faudra envisager de reconduire les deux postes (poste P-4 et poste d'agent des services généraux) au-delà de 2013.

d) Commissions régionales et tribunaux internationaux

124. Sous l'empire du nouveau système, les services des ressources humaines des commissions régionales (CEE, CESAP, CEPALC, CEA et CESAO) et des tribunaux internationaux (pour l'ex-Yougoslavie et pour le Rwanda) doivent s'acquitter de fonctions supplémentaires et offrir de nouveaux services.

125. Les services en question traitent au jour le jour toutes affaires disciplinaires avant renvoi au Bureau de la gestion des ressources humaines et avant toute demande de contrôle hiérarchique. Ils donnent également aux responsables avis et orientations sur la jurisprudence naissante du Tribunal du contentieux administratif. Ils se concertent en outre avec la Section du droit administratif au sujet des affaires en instance, répondent aux demandes de complément d'information émanant du Tribunal du contentieux, se mettent en rapport avec les témoins et fournissent toutes informations utiles aux fins de l'exécution des jugements.

126. Dans sa résolution 66/237, l'Assemblée générale a fait sienne la recommandation du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires tendant à la voir approuver un poste d'administrateur chargé des politiques de ressources humaines, juriste de formation, de classe P-4, qui aurait pour mission de donner des avis à l'administration et aux services des ressources humaines de la CESAP et de la CESAO, et approuver un poste d'agent des services généraux (Autres classes), à financer sur le crédit prévu au titre du personnel

temporaire pour l'exercice biennal 2012-2013. Les titulaires en sont en cours de recrutement.

127. Les juristes de l'Office des Nations Unies à Genève prêtent leur concours à la CEE, ceux de New York étant chargés de conseiller la CEPALC et ceux de l'Office des Nations Unies à Nairobi la CEA.

e) Programme des Nations Unies pour le développement

128. Entité juridique intégrée du Programme des Nations Unies pour le développement et des agences affiliées, le Bureau d'appui juridique du PNUD a dans sa vocation toute la matière du droit des sociétés, du droit institutionnel et du droit administratif, l'accent étant mis sur les choix de principe organisationnels et la formation. Le Groupe du droit administratif du Bureau est composé de six juristes, dont un chef (P-5) et des juristes (1 de classe P-5, 3 de classe P-4 et 1 de classe P-3), assistés par deux agents des services généraux (G-6 et G-5). Il est chargé de traiter toutes questions de droit administratif concernant les fonctionnaires recrutés par le PNUD et les Volontaires des Nations Unies, et de fournir des conseils et avis et un appui juridiques au PNUD et à ses entités affiliées. Il traite toutes les demandes de contrôle hiérarchique, l'ensemble du contentieux disciplinaire et les affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif. Il fournit en outre des conseils juridiques en matière de définition de politiques, organise des ateliers de formation juridique et répond à diverses questions juridiques, notamment en matière d'obligations juridiques privées, d'impôts et de retraites.

129. Le Bureau d'appui juridique intervient à toutes les étapes des procédures amiable et formelle du règlement des différends. À l'occasion de toute procédure amiable, il donne aux responsables, notamment au Bureau des ressources humaines, aux bureaux de pays et aux bureaux régionaux, des avis et des orientations, le but étant de voir régler toute contestation avant qu'elle ne donne lieu à une plainte officielle ou un recours. Le Bureau peut aussi, s'il y a lieu, solliciter l'intervention de l'Ombudsman des fonds et programmes. Il consacre de plus en plus de temps et de ressources à cette mission préventive, devenue d'autant plus importante ces dernières années que, soucieux de respecter la légalité administrative, les responsables sont de plus en plus nombreux à solliciter ses avis juridiques à l'occasion de leurs décisions.

130. Lorsque tel différend n'est pas réglé à l'amiable, le Bureau d'appui juridique fait à l'Administrateur assistant et au Directeur du Bureau de la gestion des recommandations sur la suite à donner à toute demande de contrôle hiérarchique. Le Bureau représente également le PNUD devant le Tribunal du contentieux administratif, concourt à la procédure de médiation, et coordonne avec le Bureau des affaires juridiques du Secrétariat la représentation du Secrétaire général devant le Tribunal d'appel à l'occasion de toute affaire concernant le PNUD. S'il y a lieu, il recommande aussi l'exercice de l'action récursoire par le jeu du principe de responsabilité.

131. Outre qu'il fournit des avis juridiques sur divers sujets et traite les recours en appel et le contentieux disciplinaire, le Bureau continue de mener des activités de proximité. Ainsi, en 2011, il a dispensé à l'intention de responsables de différentes régions des cours de formation aux questions juridiques d'intérêt général, notamment le système de justice interne. En outre, mis au point par le Bureau et obligatoire pour tout le personnel du PNUD, le cours de droit en ligne s'est avéré

être un outil très efficace de sensibilisation aux questions juridiques liées au système de justice interne. Enfin, comme le Tribunal du contentieux administratif privilégie les audiences et les procès intégraux, il a fallu organiser à l'intention des juristes du Groupe du droit administratif des formations spécialisées en matière de plaidoirie et de procédure contentieuse.

Tableau 2

Dossiers de contrôle hiérarchique du Programme des Nations Unies pour le développement, au 31 décembre 2011

<i>Dossiers de contrôle hiérarchique reçus^a</i>	<i>Décisions maintenues</i>	<i>Règlements à l'amiable^b</i>	<i>Saisine du Tribunal du contentieux administratif^c</i>	<i>Dossiers reportés^d</i>	<i>Décisions du Tribunal du contentieux administratif^e</i>			
					<i>Confirmation</i>	<i>Confirmation partielle</i>	<i>Annulation</i>	<i>En instance</i>
18	11	3	1	4	—	—	—	1

^a Inclut deux dossiers reportés de 2010 et des années précédentes et 16 dossiers reçus en 2011.

^b Inclut toutes les affaires réglées en tout ou en partie à l'issue du contrôle hiérarchique.

^c Inclut toutes les affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif en 2011.

^d Inclut toutes les affaires en instance qui n'ont pas été réglées en 2011 et ont été reportées en 2012.

^e Inclut toutes les affaires tranchées par le Tribunal du contentieux administratif en 2011 ou en instance au 31 décembre 2011.

Tableau 3

Contentieux disciplinaire du Programme des Nations Unies pour le développement, au 31 décembre 2011

<i>Dossiers d'affaires disciplinaires^a</i>	<i>Sanctions disciplinaires imposées</i>	<i>Saisine du Tribunal du contentieux administratif^b</i>	<i>Dossiers reportés^c</i>	<i>Décisions du Tribunal du contentieux administratif^d</i>			
				<i>Confirmation</i>	<i>Confirmation partielle</i>	<i>Annulation</i>	<i>En instance</i>
43	11	4	9	1	—	—	3

^a Inclut 21 dossiers reportés de 2010 et des années précédentes et 22 dossiers reçus en 2011.

^b Inclut toutes les affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif en 2011.

^c Inclut toutes les affaires en instance qui n'ont pas été réglées en 2011 et ont été reportées en 2012.

^d Inclut toutes les affaires tranchées par le Tribunal du contentieux administratif en 2011 ou en instance au 31 décembre 2011.

Tableau 4

Issue des affaires du Programme des Nations Unies pour le développement portées devant le Tribunal du contentieux administratif, au 31 décembre 2011

Type de contentieux	Saisine du Tribunal du contentieux administratif ^a	Décisions du Tribunal du contentieux administratif ^b			
		Confirmation	Confirmation partielle	Annulation	En instance
Conditions d'emploi ^c	13	5	–	1	7
Disciplinaire	7	1	–	–	6
Total	20	6	–	1	13

^a Inclut toutes les affaires renvoyées devant le Tribunal du contentieux administratif en 2011, ou portées devant le Tribunal en 2010 ou auparavant, puis reportées en 2011.

^b Inclut toutes les affaires tranchées par le Tribunal du contentieux administratif en 2011 ou en instance au 31 décembre 2011.

^c Inclut toutes les affaires non disciplinaires, dont les affaires qui ont donné lieu à contrôle hiérarchique, et d'autres affaires disciplinaires qui ont été directement portées devant le Tribunal du contentieux administratif.

f) Fonds des Nations Unies pour l'enfance

132. Relevant du Bureau du Directeur exécutif, le Bureau du Conseiller principal du Directeur exécutif a pour vocation première de fournir appui et avis juridiques au service de l'UNICEF. La Section des politiques et du droit administratif de la Division des ressources humaines continue de traiter les demandes de contrôle hiérarchique et de représenter l'UNICEF devant le Tribunal du contentieux.

133. Comme il ressort des statistiques ci-après, l'UNICEF privilégie le contrôle hiérarchique, non seulement pour s'épargner tout contentieux inutile, mais avant tout pour veiller à ce que les droits de son personnel soient respectés.

Tableau 5

Dossiers de contrôle hiérarchique du Fonds des Nations Unies pour l'enfance, au 31 décembre 2011

Dossiers de contrôle hiérarchique reçus	Décisions maintenues	Règlement à l'amiable ^a	Saisine du Tribunal du contentieux administratif ^b	Dossiers reportés ^c	Décisions du Tribunal du contentieux administratif ^d			
					Confirmation	Confirmation partielle	Annulation	En instance
47	39	8	7	7	–	–	–	7

^a Inclut toutes les affaires réglées en tout ou en partie à l'issue du contrôle hiérarchique.

^b Inclut toutes les affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif en 2011.

^c Inclut toutes les affaires en instance qui n'ont pas été réglées en 2011 et ont été reportées en 2012.

^d Inclut toutes les affaires tranchées par le Tribunal du contentieux administratif en 2011 ou en instance au 31 décembre 2011.

Tableau 6
**Contentieux disciplinaire du Fonds des Nations Unies pour l'enfance,
au 31 décembre 2011**

<i>Dossiers de contrôle hiérarchique reçus</i>	<i>Sanctions disciplinaires imposées</i>	<i>Saisine du Tribunal du contentieux administratif^a</i>	<i>Dossiers reportés^b</i>	<i>Décisions du Tribunal du contentieux administratif^c</i>			
				<i>Confirmation</i>	<i>Confirmation partielle</i>	<i>Annulation</i>	<i>En instance</i>
55	22	2	2	–	–	–	2

^a Inclut toutes les affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif en 2011.

^b Inclut toutes les affaires en instance qui n'ont pas été réglées en 2011 et ont été reportées en 2012.

^c Inclut toutes les affaires tranchées par le Tribunal du contentieux administratif en 2011 ou en instance au 31 décembre 2011.

Tableau 7
**Issue des affaires du Fonds des Nations Unies pour l'enfance portées devant
le Tribunal du contentieux administratif, au 31 décembre 2011**

<i>Type de contentieux</i>	<i>Saisine du Tribunal du contentieux administratif^a</i>	<i>Décisions du Tribunal du contentieux administratif^b</i>			
		<i>Confirmation</i>	<i>Confirmation partielle</i>	<i>Annulation</i>	<i>En instance</i>
Conditions d'emploi ^c	14	–	2 (règlements à l'amiable)	1	11
Disciplinaire	4	1	–	1	2
Total	18	1	2	2	13

^a Inclut toutes les affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif en 2011, ou portées devant le Tribunal en 2010 ou auparavant, puis reportées en 2011.

^b Inclut toutes les affaires tranchées par le Tribunal du contentieux administratif en 2011 ou en instance au 31 décembre 2011.

^c Inclut toutes les affaires non disciplinaires, dont les affaires qui ont donné lieu à contrôle hiérarchique, et d'autres affaires disciplinaires qui ont été directement portées devant le Tribunal du contentieux administratif.

g) *Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés*

134. Avant la réforme du système d'administration de la justice, l'examen administratif des décisions intéressant le personnel du HCR était confié au Groupe du droit administratif du Secrétariat. Désormais, le HCR procède à son propre contrôle hiérarchique, le soin en étant confié par délégation au Haut-Commissaire adjoint. Le Service des affaires juridiques, qui relève directement du Haut-Commissaire adjoint, donne des avis sur tous contrôles hiérarchiques.

135. Le HCR est très satisfait de la procédure de contrôle hiérarchique, qui a permis à son administration de porter un regard critique sur ses décisions, de prendre des mesures correctives avant que tout litige soit porté devant le Tribunal du contentieux et de revoir et d'améliorer ses procédures. Le contrôle hiérarchique a aussi souvent été l'occasion de rétablir le dialogue entre l'organisation et le fonctionnaire.

136. Le HCR est représenté devant le Tribunal du contentieux par le Directeur de la Division de la gestion des ressources humaines, lequel est conseillé par la Section des affaires juridiques sur toutes affaires en instance.

137. Le HCR privilégiant le règlement amiable de tout différend dès qu'il surgit, de nombreuses affaires ont ainsi été réglées à l'amiable grâce à l'intervention de son service d'Ombudsman. Néanmoins, depuis l'avènement du nouveau système, le nombre de différends empruntant la voie formelle a nettement augmenté.

138. Le HCR continue d'appuyer le Bureau de l'aide juridique au personnel ayant détaché, à titre gracieux, un juriste à son bureau de Genève.

139. Le tableau ci-après fournit des statistiques sur le nombre d'affaires traitées par le HCR et leur issue.

Tableau 8

Dossiers de contrôle hiérarchique du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, au 31 décembre 2011

<i>Dossiers de contrôle hiérarchique reçus^a</i>	<i>Décisions maintenues</i>	<i>Règlements à l'amiable^b</i>	<i>Saisine du Tribunal du contentieux administratif^c</i>	<i>Dossiers reportés^d</i>	<i>Décisions du Tribunal du contentieux administratif^e</i>			
					<i>Confirmation</i>	<i>Confirmation partielle</i>	<i>Annulation</i>	<i>En instance</i>
77	23	4	27	29	9	2	2	17

^a Inclut 8 dossiers reportés de 2010 et des années précédentes et 69 dossiers reçus en 2011.

^b Inclut toutes les affaires réglées en tout ou en partie à l'issue du contrôle hiérarchique. N'inclut pas les 21 dossiers retirés ou considérés sans objet ou irrecevables.

^c Inclut toutes les affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif en 2011.

^d Inclut toutes les affaires en instance qui n'ont pas été réglées en 2011 et ont été reportées en 2012.

^e Inclut toutes les affaires tranchées par le Tribunal du contentieux administratif en 2011 ou en instance au 31 décembre 2011. N'inclut pas 10 dossiers qui ont été retirés.

Tableau 9

Contentieux disciplinaire du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, au 31 décembre 2011

<i>Dossiers d'affaires disciplinaires reçus^a</i>	<i>Sanctions disciplinaires imposées</i>	<i>Saisine du Tribunal du contentieux administratif^b</i>	<i>Dossiers reportés^c</i>	<i>Décisions du Tribunal du contentieux administratif^d</i>			
				<i>Confirmation</i>	<i>Confirmation partielle</i>	<i>Annulation</i>	<i>En instance</i>
18	4	—	5	—	—	4	—

^a Inclut 6 dossiers reportés de 2010 et des années précédentes et 12 dossiers reçus en 2011.

^b Inclut toutes les affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif en 2011.

^c Inclut toutes les affaires en instance qui n'ont pas été réglées en 2011 et ont été reportées en 2012.

^d Inclut toutes les affaires tranchées par le Tribunal du contentieux administratif en 2011 ou en instance au 31 décembre 2011. N'inclut pas une affaire qui a été rejetée.

Tableau 10

Issue des affaires du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés portées devant le Tribunal du contentieux administratif, au 31 décembre 2011

Type de contentieux	Saisine du Tribunal du contentieux administratif ^a	Décisions du Tribunal du contentieux administratif ^b			
		Confirmation	Confirmation partielle	Annulation	En instance
Conditions d'emploi ^c	45	9	2	2	17
Disciplinaire	—	—	—	4	—
Total	45	9	2	6	17

^a Inclut toutes les affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif en 2011, ou portées devant le Tribunal en 2010 ou auparavant, puis reportées en 2011.

^b Inclut toutes les affaires tranchées par le Tribunal du contentieux administratif en 2011 ou en instance au 31 décembre 2011. N'inclut pas 11 dossiers qui ont été retirés ou rejetés.

^c Inclut toutes les affaires non disciplinaires, dont les affaires qui ont donné lieu à contrôle hiérarchique et d'autres affaires disciplinaires qui ont été directement portées devant le Tribunal du contentieux administratif.

h) Bureau des Nations Unies

140. De taille relativement modeste, le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) n'a pas suscité un énorme contentieux. C'est le Groupe des pratiques juridiques qui traite les affaires avec, au siège, un juriste notamment chargé de suivre l'évolution du système d'administration de la justice (en particulier la jurisprudence et la pratique du Tribunal du contentieux et du Tribunal d'appel). Toute affaire portée devant le Tribunal du contentieux et tout litige de nature à susciter un contentieux, y compris les demandes de contrôle hiérarchique, doit être traitée par le juriste de l'UNOPS du bureau régional concerné, avec le concours du juriste du siège, et ce, sous la supervision du Conseiller juridique de l'UNOPS. Conformément à la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2008/13, le Bureau des affaires juridiques connaît de tous recours intéressant l'UNOPS portés devant le Tribunal d'appel.

141. Le tableau ci-après fournit des statistiques sur le nombre d'affaires traitées par l'UNOPS et les décisions prises.

Tableau 11

Dossiers de contrôle hiérarchique du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, au 31 décembre 2011

Dossiers de contrôle hiérarchique reçus ^a	Décisions maintenues	Règlements à l'amiable ^b	Saisine du Tribunal du contentieux administratif	Dossiers reportés ^d	Décisions du Tribunal du contentieux administratif ^e			
					Confirmation	Confirmation partielle	Annulation	En instance ^f
4	3	1	2	—	—	—	—	2

(Voir notes du tableau 11 page suivante)

(Notes du tableau 11)

^a Inclut 1 dossier reporté de 2010 et des années précédentes et 3 dossiers reçus en 2011, mais n'inclut pas les affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif avant 2011.

^b Inclut toutes les affaires réglées en tout ou en partie à l'issue du contrôle hiérarchique, ainsi que les affaires pour lesquelles le contrôle hiérarchique était entièrement favorable au fonctionnaire sans qu'aucun règlement à l'amiable n'ait été obtenu.

^c Inclut toutes les affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif en 2011.

^d Inclut toutes les affaires en instance qui n'ont pas été réglées en 2011 (quand par exemple le contrôle hiérarchique n'a pas été mené à terme avant le 1^{er} janvier 2012) et ont été reportées en 2012.

^e Inclut toutes les affaires tranchées par le Tribunal du contentieux administratif en 2011 ou en instance au 31 décembre 2011 (y compris les affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif avant 2011).

^f N'inclut pas un jugement relatif à une indemnisation dans une affaire qui a donné lieu à un jugement de responsabilité en 2010.

Tableau 12

Contentieux disciplinaire du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, au 31 décembre 2011

<i>Dossiers d'affaires disciplinaires reçus^a</i>	<i>Sanctions disciplinaires imposées^b</i>	<i>Saisine du Tribunal du contentieux administratif^c</i>	<i>Dossiers reportés^d</i>	<i>Décisions du Tribunal du contentieux administratif^e</i>			
				<i>Confirmation</i>	<i>Confirmation partielle</i>	<i>Annulation</i>	<i>En instance</i>
4	3	2	1	—	—	—	1

^a Inclut 1 dossier reporté de 2010 et des années précédentes et 3 dossiers reçus en 2011, mais n'inclut pas les affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif avant 2011. N'inclut pas une affaire impliquant un fonctionnaire qui a démissionné avant que des accusations aient pu être portées à son encontre.

^b Inclut une affaire dans laquelle la sanction a été acceptée. Il n'y a eu aucune affaire pour laquelle il a été décidé de n'infliger aucune sanction disciplinaire.

^c Inclut toutes les affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif en 2011.

^d Inclut toutes les affaires en instance qui n'ont pas été réglées en 2011 et ont été reportées en 2012 (par exemple les affaires pour lesquelles aucune sanction disciplinaire n'a été imposée avant le 1^{er} janvier 2012).

^e Inclut toutes les affaires tranchées par le Tribunal du contentieux administratif en 2011 ou en instance au 31 décembre 2011, et les affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif avant 2011.

Tableau 13

Issue des affaires du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets portées devant le Tribunal du contentieux administratif, au 31 décembre 2011

<i>Type de contentieux</i>	<i>Saisine du Tribunal du contentieux administratif^a</i>	<i>Décisions du Tribunal du contentieux administratif^b</i>			
		<i>Confirmation</i>	<i>Confirmation partielle</i>	<i>Annulation</i>	<i>En instance</i>
Conditions d'emploi ^c	2	—	—	—	2
Disciplinaire	1	—	—	—	1
Total	3	—	—	—	3

(Voir notes du tableau 13 page suivante)

(Notes du tableau 13)

^a Inclut toutes les affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif en 2011, ou portées devant le Tribunal en 2010 ou auparavant, puis reportées en 2011, mais n'inclut pas un jugement relatif à une indemnisation rendu en 2011 dans une affaire à l'occasion de laquelle le Tribunal du contentieux administratif avait rendu un jugement sur la responsabilité avant 2011.

^b Inclut toutes les affaires tranchées par le Tribunal du contentieux administratif en 2011 ou en instance au 31 décembre 2011. N'inclut pas un jugement relatif à une indemnisation dans une affaire à l'occasion de laquelle un jugement sur la responsabilité avait été rendu en 2010.

^c Inclut toutes les affaires non disciplinaires, dont les affaires qui ont donné lieu à contrôle hiérarchique, et d'autres affaires disciplinaires qui ont été directement portées devant le Tribunal du contentieux administratif.

i) *Fonds des Nations Unies pour la population*

142. Unité administrative relevant du Bureau du Directeur général, le Groupe des questions juridiques du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) fournit des services d'appui et de conseil et avis juridiques aux bureaux de pays et bureaux extérieurs du FNUAP, ainsi qu'aux bureaux et divisions du siège. Le Groupe aide l'administration à régler les différends à l'amiable, fournit des orientations aux responsables du contrôle hiérarchique et représente le FNUAP devant le Tribunal du contentieux administratif. Il a récemment recruté un nouveau juriste et compte désormais trois membres. Le FNUAP continue de privilégier le contrôle hiérarchique et les diverses solutions amiables, notamment la médiation.

143. Le tableau ci-après fournit des statistiques sur le nombre d'affaires traitées par le FNUAP et leur issue.

Tableau 14

Dossiers de contrôle hiérarchique du Fonds des Nations Unies pour la population, au 31 décembre 2011

Dossiers de contrôle hiérarchique reçus ^a	Décisions maintenues	Règlements à l'amiable ^b	Saisine du Tribunal du contentieux administratif ^c	Dossiers reportés ^d	Décisions du Tribunal du contentieux administratif ^e			
					Confirmation	Confirmation partielle	Annulation	En instance
6	3	3	1	—	—	1	1	5

^a Aucune affaire n'a été reportée de 2010 ni d'avant; les 6 dossiers ont été reçus en 2011.

^b Inclut toutes les affaires réglées en tout ou en partie à l'issue du contrôle hiérarchique.

^c Inclut toutes les affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif en 2011.

^d Inclut toutes les affaires en instance qui n'ont pas été réglées en 2011 et ont été reportées en 2012.

^e Inclut toutes les affaires tranchées par le Tribunal du contentieux administratif en 2011 ou en instance au 31 décembre 2011.

Tableau 15
**Contentieux disciplinaire du Fonds des Nations Unies pour la population,
 au 31 décembre 2011**

<i>Dossiers d'affaires disciplinaires reçus^a</i>	<i>Sanctions disciplinaires imposées</i>	<i>Saisine du Tribunal du contentieux administratif^b</i>	<i>Dossiers reportés^c</i>	<i>Décisions du Tribunal du contentieux administratif^d</i>			
				<i>Confirmation</i>	<i>Confirmation partielle</i>	<i>Annulation</i>	<i>En instance</i>
17	3	2	12	–	–	1	2

^a Inclut 3 affaires reportées de 2010 et des années précédentes, et 14 dossiers reçus en 2011.

^b Inclut toutes les affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif en 2011.

^c Inclut toutes les affaires en instance qui n'ont pas été réglées en 2011 et ont été reportées en 2012.

^d Inclut toutes les affaires tranchées par le Tribunal du contentieux administratif en 2011 ou en instance au 31 décembre 2011.

Tableau 16
**Issue des affaires du Fonds des Nations Unies pour la population portées
 devant le Tribunal du contentieux administratif, au 31 décembre 2011**

<i>Type de contentieux</i>	<i>Saisine du Tribunal du contentieux administratif^a</i>	<i>Décisions du Tribunal du contentieux administratif^b</i>			
		<i>Confirmation</i>	<i>Confirmation partielle</i>	<i>Annulation</i>	<i>En instance</i>
Conditions d'emploi ^c	1	–	1	1	5
Disciplinaire	2	–	–	–	2
Total	3	–	1	1	7

^a Inclut toutes les affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif en 2011, ou portées devant le Tribunal en 2010 ou auparavant, puis reportées en 2011.

^b Inclut toutes les affaires tranchées par le Tribunal du contentieux administratif en 2011 ou en instance au 31 décembre 2011.

^c Inclut toutes les affaires non disciplinaires, dont les affaires qui ont donné lieu à contrôle hiérarchique, et d'autres affaires disciplinaires qui ont été portées directement devant le Tribunal du contentieux administratif.

2. Représentation du Secrétaire général devant le Tribunal d'appel

Bureau des affaires juridiques

144. Service juridique central de l'Organisation, le Bureau des affaires juridiques donne au Secrétaire général, aux départements et bureaux du Secrétariat, aux fonds et programmes et aux autres organes de l'Organisation des avis et conseils juridiques dans divers domaines, notamment touchant le nouveau système d'administration de la justice, sa division des questions juridiques générales étant chargée de cette mission en matière administrative et de gestion qui va de la rédaction de textes administratifs à la représentation du Secrétaire général devant le Tribunal d'appel des Nations Unies.

145. La Division donne son visa à tout texte administratif intéressant la gestion des ressources humaines avant promulgation. Elle donne également son avis juridique

avant toute décision administrative, notamment en présence de toutes recommandations de renvoi de fonctionnaires.

146. En outre, la Division examine et analyse chaque jugement rendu par le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel, dégagant ainsi une vue d'ensemble de la jurisprudence administrative qui lui permet de donner tel ou tel avis juridique en présence de toute plainte, bien avant qu'elle ne suscite quelque contentieux, de fournir aux entités qui représentent le Secrétaire général des avis à l'occasion de telle ou telle affaire au premier degré et de les tenir informées de l'évolution du droit. Ces avis et conseils permettent de coordonner et d'uniformiser les stratégies et arguments juridiques du Secrétaire général en matière de politique et de choix de principe. La Division se fonde en outre sur ces analyses pour apprécier l'opportunité pour l'Organisation d'interjeter appel de tel ou tel jugement rendu par le Tribunal du contentieux administratif.

147. La Division a également pour mission de représenter le Secrétaire général devant le Tribunal d'appel, d'interjeter appel de jugements du Tribunal du contentieux administratif et de répondre aux appels interjetés par les fonctionnaires. Elle doit également déposer des requêtes et réponses aux requêtes, et plaider devant le Tribunal d'appel, à l'appui des écritures déposées par le Secrétaire général.

148. En 2011, la Division a reçu 307 jugements rendus par le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel. Elle a aussi déposé 117 écritures à l'occasion d'affaires auxquelles le Secrétaire général était partie devant le Tribunal d'appel.

149. En 2011, le Tribunal d'appel a rendu 80 jugements à l'occasion d'affaires auxquelles le Secrétaire général était partie. Le Secrétaire général a eu gain de cause dans 80 % de ces cas. De plus, à l'issue d'appels interjetés par la Division, le Tribunal a réduit ou annulé des indemnisations octroyées par le Tribunal du contentieux administratif, à hauteur d'un montant de plus de 1,5 million de dollars.

III. Réponses aux questions relatives à l'administration de la justice

A. Aperçu général

150. La section ci-après est consacrée aux réponses aux demandes faites par l'Assemblée générale dans sa résolution 66/237.

B. Réponses

1. Institutionnalisation des bonnes pratiques de gestion

151. Au paragraphe 11 de sa résolution 66/237, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de tout mettre en œuvre pour institutionnaliser les bonnes pratiques de gestion afin de combattre les facteurs à l'origine des conflits du travail.

152. Le Groupe du contrôle hiérarchique aide le Secrétaire général adjoint à la gestion en examinant les demandes et en dégagant toutes les tendances et questions d'ordre systémique qu'il expose dans ses rapports. Il aide aussi le Secrétaire général adjoint à établir des recueils pratiques à l'usage des responsables et des notes

d'orientation à l'intention des chefs de bureau et de département et des responsables. Les trois recueils existants portent notamment sur la jurisprudence du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel et sur l'interprétation et l'application du droit interne de l'Organisation par le juge administratif onusien.

153. Le Secrétaire général a toujours à cœur d'institutionnaliser les bonnes pratiques de gestion pour combattre les facteurs qui sont à l'origine de conflits du travail, notamment le fait que le responsable n'entretient pas franchement et opportunément le fonctionnaire de ses états de service, ou qu'il n'est pas au fait du droit et des procédures internes de l'Organisation ou encore le flou de certains textes, et d'une manière générale les difficultés inhérentes à la prise et à la publication de décisions administratives.

154. Les travaux du Groupe du contrôle hiérarchique permettent de dégager les bonnes pratiques de gestion. Les jugements des tribunaux aident à interpréter et à appliquer le droit interne de l'Organisation. Les rapports de contrôle hiérarchique proposent des exposés précis et motivés très utiles. Les résultats et les enseignements tirés de la procédure de contrôle hiérarchique sont également consignés dans les rapports semestriels du Groupe, qui évoquent notamment les problèmes d'ordre systémique rencontrés par le personnel d'encadrement.

2. Application du principe de responsabilité

155. Au paragraphe 41 de sa résolution 66/237, l'Assemblée générale a demandé au Secrétaire général d'indiquer les mesures concrètes qu'il aurait prises pour faire appliquer le principe de responsabilité en cas de contestation ayant donné lieu au versement d'indemnités aux fonctionnaires.

156. Le Secrétaire général peut prendre diverses mesures pour donner effet au principe de responsabilité à la suite de telle ou telle demande de contrôle hiérarchique ou de tel ou tel jugement rendu par le Tribunal du contentieux administratif ou par le Tribunal d'appel, notamment :

- Modifier ou rapporter la décision contestée si elle résulte d'un détournement par le responsable du pouvoir à lui délégué, et, par suite, lui retirer ce pouvoir en l'espèce;
- Entretenir le responsable du problème soulevé par la décision contestée, lui expliquer en quoi celle-ci était contraire à la légalité et en tirer des enseignements;
- Déférer le dossier pour enquête, s'il avère que le détournement de pouvoir est susceptible de constituer une faute;
- Constaté dans le rapport d'évaluation du responsable qu'il n'a pas satisfait en temps utile à la demande d'explication ou de motivation de la décision entreprise émanant du Groupe du contrôle hiérarchique;
- Verser au dossier administratif du responsable une note constatant la décision entreprise, sous réserve de l'instruction administrative ST/AI/292 sur le versement de pièces défavorables dans les dossiers individuels;
- Fixer au responsable des objectifs de performance bien déterminés s'il est établi que la décision entreprise procède d'une mauvaise gestion;
- Prescrire au responsable toute formation appropriée;

- Décider que la performance du responsable soit évaluée sur le fondement de la décision illégale.

157. Aux termes du paragraphe 8 de l'article 10 de son statut, le Tribunal du contentieux administratif peut, le cas échéant, déférer des dossiers au Secrétaire général ou aux directeurs des fonds et des programmes des Nations Unies administrés séparément pour toutes mesures nécessaires pour donner effet au principe de responsabilité. En 2011, le Tribunal du contentieux administratif a déféré un dossier à cette fin.

3. Questions relatives à l'examen des statuts des tribunaux

158. Au paragraphe 14 de sa résolution 66/237, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter un rapport actualisé sur les questions qu'elle devrait prendre en considération lorsqu'elle se pencherait sur les Statuts des tribunaux.

159. Au moment de l'établissement du présent rapport, aucune nouvelle question relative à l'examen des statuts des tribunaux ne doit être portée à l'attention de l'Assemblée générale.

4. Mesures favorisant le recours au règlement amiable des conflits

160. Au paragraphe 16 de sa résolution 66/237, l'Assemblée générale a demandé au Secrétaire général de lui recommander de nouvelles mesures propres à favoriser le recours au règlement à l'amiable et à prévenir les contentieux inutiles.

161. Le Secrétaire général recommande de nouvelles mesures propres à favoriser le recours au règlement à l'amiable et à prévenir les contentieux inutiles dans le rapport sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies dont il saisit l'Assemblée générale à sa soixante-septième session.

5. Version révisée du mandat du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies

162. Au paragraphe 19 de sa résolution 66/237, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'arrêter dans les meilleurs délais, en coopération avec les fonds et programmes des Nations Unies, une version révisée du mandat du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies qui viendrait consacrer la tutelle de l'Ombudsman de l'Organisation des Nations Unies sur l'ensemble du Bureau et renforcer la coordination entre les trois composantes du Bureau, et de lui présenter un rapport sur ce sujet durant la partie principale de sa soixante-septième session.

163. Dans sa résolution 62/228, l'Assemblée générale a approuvé la réforme des fonctions de l'Ombudsman du système des Nations Unies, fondée sur la proposition faite par le Groupe de la refonte du système d'administration de la justice des Nations Unies. Ce groupe d'experts extérieurs a travaillé à la réforme d'un dispositif qui comportait plusieurs bureaux d'ombudsman et a proposé la création d'un Bureau de l'Ombudsman élargi, intégré et géographiquement décentralisé, qui viendrait unifier les procédures alors disparates et redondantes de règlement informel des différends et compléter ainsi utilement le système formel d'administration de la justice, voyant dans le Bureau de l'Ombudsman le mécanisme viable et intégré de règlement non contentieux des différends pouvant surgir dans le système des

Nations Unies le plus prometteur. Le Secrétaire général ayant souscrit à cette réforme, le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies a vu le jour (voir A/61/205).

164. Par la suite, dans sa résolution 66/237, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'arrêter une version révisée du mandat du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies. Cette version est le fruit des recommandations formulées par les experts extérieurs, examinées par le Comité Administration-personnel, de longues consultations entre le Secrétariat, les fonds et programmes et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés et de recommandations émanant du département organique, le Secrétaire général en ayant arrêté le texte.

165. Le Secrétaire général examine, avant de la promulguer, la version révisée du mandat, qui vient renforcer le rôle central dévolu au Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies dans le règlement amiable des différends pouvant surgir dans le système des Nations Unies. Le Secrétaire général souscrit pleinement à ce mandat et à l'unification de la structure du Bureau recommandée par le groupe d'experts et l'Assemblée générale, le mandat venant élargir ses services à tous les fonctionnaires, notamment à ceux qui, étant loin du Siège de l'Organisation, pouvaient difficilement s'en prévaloir. Le nouveau mandat définit les principes généraux gouvernant l'aide que le Bureau est censé continuer à apporter aux fonctionnaires de toutes les entités qu'il dessert, met l'accent sur la prestation de services aux fonctionnaires sur le terrain grâce à l'ouverture d'antennes régionales décentralisées, arrête les modalités de la prestation de services de médiation, et enfin, réaffirme les grands principes internationalement reconnus d'indépendance, de neutralité, d'impartialité et de confidentialité et le caractère amiable qui guident les interventions du Bureau.

6. Recommandations tendant à remédier aux problèmes systémiques et transversaux

166. Au paragraphe 21 de sa résolution 66/237, l'Assemblée générale accueillant favorablement les recommandations du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies tendant à remédier aux problèmes systémiques et transversaux, a prié le Secrétaire général de lui présenter un rapport exposant les observations que lui inspiraient ces recommandations.

167. Les observations que les recommandations du Bureau tendant à remédier aux problèmes systémiques et transversaux inspirent au Secrétaire général sont exposées à l'annexe I du présent rapport.

7. Amélioration de la représentation et de l'emploi des ressources

168. Au paragraphe 23 de sa résolution 66/237, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'étudier tous les moyens possibles de rendre la mission de représentation plus cohérente et l'emploi des ressources plus rationnel, compte tenu des particularités de sa représentation devant les tribunaux, et de lui présenter un rapport. Ce rapport figure ci-après.

a) *Structure et logique actuelles*

169. Représentent le Secrétaire général devant le Tribunal du contentieux administratif, la Section du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines, les juristes des services des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Genève et de l'Office des Nations Unies à Vienne, du Bureau du Directeur général de l'Office des Nations Unies à Nairobi, du Bureau des opérations du Programme des Nations Unies pour l'environnement et du Groupe juridique d'ONU-Habitat et les juristes des fonds et des programmes administrés séparément (UNICEF, HCR, PNUD, FNUAP et UNOPS).

170. Le Secrétaire général est représenté devant le Tribunal d'appel par le Bureau des affaires juridiques, qui remplit cette fonction à l'occasion de toutes les affaires qui concernent les bureaux et départements du Secrétariat, y compris les opérations de maintien de la paix et les fonds et programmes.

171. L'objet de la saisine diffère selon que l'affaire est portée devant le Tribunal du contentieux administratif ou devant le Tribunal d'appel, le Tribunal du contentieux administratif étant juge des faits et le Tribunal d'appel juge du droit. La répartition des rôles dans la fonction de représentation du Secrétaire général s'opère selon cette différenciation.

172. En organisant cette représentation différenciée devant les deux juridictions, le Secrétaire général a voulu susciter une spécialisation chez les juristes. Ses représentants devant le Tribunal du contentieux administratif sont spécialisés dans la collecte et l'analyse de pièces et le recueil de dépositions, la présentation de preuves littérales et dans l'interrogatoire et le contre-interrogatoire de témoins à l'audience, cependant que ses représentants devant le Tribunal d'appel savent décortiquer les jugements du Tribunal du contentieux pour y déceler toutes erreurs éventuelles, effectuer des recherches juridiques et rédiger des conclusions ou plaider en cause d'appel, le but étant que, par suite de cette spécialisation, les juristes maîtrisent parfaitement leurs dossiers et représentent le Secrétaire général au mieux de leurs compétences.

b) *Variante de structure organisationnelle*

173. La question s'est posée de savoir s'il ne vaudrait pas mieux, pour rationaliser l'emploi des ressources, confier la représentation du Secrétaire général au seul Bureau des affaires juridiques, aussi bien devant le Tribunal du contentieux administratif que devant le Tribunal d'appel. Le Secrétaire général considère que cette réorganisation n'apporterait aucun avantage opérationnel et ne permettrait pas de faire d'économies.

174. Que le Bureau des affaires juridiques représente le Secrétaire général devant les deux tribunaux n'allégerait pas la charge de travail et n'entraînerait donc aucune économie. Au contraire, la charge de travail resterait la même, peu importe qu'elle soit confiée à des juristes relevant d'un seul ou de plusieurs bureaux. De même, il en serait ainsi quand bien même un seul juriste suivrait telle ou telle affaire devant le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel. Il faudrait établir autant de preuves et de conclusions et assister à autant d'audiences. Réunir les fonctions de représentation dans un seul bureau n'entraînerait donc ni rationalisation de l'emploi des ressources ni économie.

175. Au contraire, confier la représentation du Secrétaire général au seul Bureau des affaires juridiques entraînerait un allongement des délais et une perte d'efficacité à court et à moyen terme, dans la mesure où il y aurait lieu de réorganiser les entités concernées, non seulement le Bureau des affaires juridiques et le Bureau de la gestion des ressources humaines, mais aussi les services des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Genève et de l'Office des Nations Unies à Vienne, du Bureau du Directeur général de l'Office des Nations Unies à Nairobi, du Bureau des opérations du Programme des Nations Unies pour l'environnement et du Groupe juridique d'ONU-Habitat et, peut-être, les équipes de juristes des fonds et programmes. Il faudrait transférer des lignes budgétaires entières de ces diverses entités au Bureau des affaires juridiques. Il faudrait affecter les juristes qui représentent le Secrétaire général devant le Tribunal du contentieux administratif au Bureau des affaires juridiques, ou permettre à celui-ci de recruter de nouveaux juristes qui suivraient les dossiers devant les deux juridictions. Le Bureau devrait aussi ouvrir des antennes décentralisées, à Genève et à Nairobi par exemple, qui représenteraient localement le Secrétaire général devant le Tribunal du contentieux administratif, et l'ouverture de ces bureaux occasionnerait des coûts non négligeables et des délais plus longs.

8. Modalités envisageables de représentation des fonctionnaires, y compris un mécanisme de soutien au Bureau de l'aide juridique au personnel financé par des contributions obligatoires du personnel

176. Au paragraphe 28 de sa résolution 66/237, l'Assemblée générale a demandé au Secrétaire général de lui présenter, après consultation avec le Conseil de justice interne et les autres organes compétents, un rapport complet contenant des propositions sur les modalités envisageables de représentation des fonctionnaires devant les tribunaux internes, compte tenu de toutes les résolutions et de tous les rapports sur la question, y compris les lettres que la Sixième Commission avait adressées à la Cinquième Commission et des recommandations que le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires avait formulées dans son rapport, notamment une proposition détaillée concernant un mécanisme devant être financé par des contributions obligatoires du personnel, en indiquant, s'il y avait lieu, les incidences de ces différentes propositions, rapport que la Cinquième Commission et la Sixième Commission examineraient, chacune en ce qui la concerne, à la soixante-septième session.

177. On trouvera à l'annexe II le rapport du Secrétaire général sur la question.

9. Pratique suivie par les juridictions des autres organisations internationales et des États Membres en matière d'octroi de dommages-intérêts exemplaires ou punitifs

178. Au paragraphe 34 de sa résolution 66/237, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter un rapport sur la pratique suivie par les juridictions des autres organisations internationales et des États Membres comparables au Tribunal du contentieux administratif et au Tribunal d'appel en matière d'octroi de dommages-intérêts exemplaires ou punitifs et en matière d'octroi d'indemnités pour préjudice moral, souffrance morale, irrégularités de procédure et non-respect de la légalité.

179. À la suite de cette demande, le Secrétariat a demandé aux États Membres et aux greffes et secrétariats des juridictions des autres organisations internationales comparables au Tribunal du contentieux administratif et au Tribunal d'appel de lui communiquer des informations sur leur pratique. Sept États Membres et sept tribunaux administratifs internationaux lui ont répondu. On trouvera à l'annexe III du présent rapport la synthèse des réponses reçues, le texte intégral pouvant en être consulté sur demande auprès du Secrétariat.

180. De la pratique qui se dégage de cette première étude comparative, on peut tirer quelques conclusions d'ordre général. Dans l'ensemble, les régimes juridiques internationaux et internes octroient aux fonctionnaires des indemnités pour préjudice moral (ou non pécuniaire), celui-ci pouvant être souvent caractérisé par la juxtaposition d'éléments divers. Ce type de préjudice correspond en général à un préjudice ou une souffrance affectifs ou psychologiques. Par ailleurs, dans certains cas, la loi plafonne certains types d'indemnités, comme celles octroyées pour les irrégularités de procédure. Dans le secteur public, l'octroi de dommages-intérêts exemplaires ou punitifs est rare. En général, encore qu'il soit difficile de quantifier le préjudice moral subi, celui-ci – bien que défini précisément – doit s'apprécier au cas par cas et être d'une gravité justifiant réparation. S'agissant du respect de la légalité, certains systèmes octroient généralement une réparation pour toute violation de forme, tandis que sous l'empire d'autres systèmes, la victime doit démontrer qu'elle a subi un préjudice du fait d'irrégularités de procédure pour prétendre à des dommages-intérêts.

181. Vu le taux de réponses relativement faible, le Secrétaire général croit bon de solliciter des réponses d'États Membres. Il recommande donc à l'Assemblée générale de lui demander de la saisir d'un nouveau rapport à sa prochaine session.

10. Procédures d'arbitrage accéléré pour le règlement des différends avec les vacataires et les consultants

182. Au paragraphe 38 de sa résolution 66/237, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter un rapport dans lequel : a) il ferait une proposition concernant la mise en œuvre de la note de réflexion sur les procédures d'arbitrage accéléré pour le règlement des différends avec les vacataires et les consultants, qui figurait à l'annexe II de son rapport sur l'administration de la justice, en indiquant les incidences financières des différents aspects de cette proposition; b) il analyserait les incidences qu'aurait, sur le plan des politiques et sur le plan financier, l'ouverture aux vacataires et consultants visés par le projet de procédures d'arbitrage accéléré des services de médiation relevant de la procédure non formelle.

183. On trouvera à l'annexe IV le texte de la proposition du Secrétaire général sur la question.

184. On trouvera à l'annexe V le texte de l'analyse faite par le Secrétaire général des incidences politiques et financières de l'ouverture de procédures d'arbitrage accéléré des services de médiation aux vacataires et consultants.

11. Accès au système d'administration de la justice des différentes catégories de non-fonctionnaires non justiciables du mécanisme de règlement des litiges et voies de règlement des litiges ouvertes à ces catégories

185. Aux paragraphes 39 et 40 de sa résolution 66/237, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter un rapport sur l'accès au système d'administration de la justice des différentes catégories de non-fonctionnaires qui n'étaient pas visées par le mode de règlement des litiges proposé à l'annexe II du rapport sur l'administration de la justice (A/66/275 et Corr.1) et les mesures à prévoir, au titre des procédures formelle et non formelle du système d'administration de la justice, pour aider les non-fonctionnaires de ces catégories à régler tous litiges.

186. On trouvera à l'annexe VI le rapport du Secrétaire général sur la question.

12. Accord de partage des coûts afférents à l'ensemble du système de justice interne

187. Au paragraphe 43 de sa résolution 66/237, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de tout faire pour arrêter au plus vite un accord de partage des coûts afférents à l'ensemble du système de justice interne et de lui présenter, durant la partie principale de sa soixante-septième session, un rapport sur la question contenant notamment des informations sur le remboursement, par les entités des Nations Unies participantes, d'un montant d'environ 6,8 millions de dollars.

188. Encore que le mémorandum d'accord n'ait pas encore été conclu, les parties ont beaucoup avancé dans ce sens, toutes les questions ayant désormais été réglées sauf celle de la composante du Bureau des services d'ombudsman, subordonnée à un accord sur le mandat. Comme il est dit plus haut au paragraphe 165, le Secrétaire général examine, aux fins de promulgation, la version révisée du mandat du Bureau des services d'ombudsman.

189. Par suite des accords conclus par les parties sur la question, le Secrétariat a perçu de certains organismes des Nations Unies un remboursement partiel des coûts liés au remboursement des frais engagés pour l'exercice biennal 2010-2011, soit au total 2 358 348 dollars, répartis comme indiqué dans le tableau 17.

Tableau 17

Remboursements perçus des organismes des Nations Unies participants

<i>Organisme</i>	<i>Montant dû (dollars É.-U.)</i>	<i>Montant remboursé (dollars É.-U.)</i>
HCR	1 578 888,93	—
UNICEF	2 335 600,37	—
PNUD	1 964 348,97	1 964 348,97
FNUAP	584 743,95	—
UNOPS	243 404,01	243 404,01
CCNUCC	105 515,57	105 515,57
ONU-Femmes	45 079,52	45 079,52
Total	6 857 581,32	2 358 348,07

190. Les montants dus par les organismes des Nations Unies devraient être remboursés dès que le mémorandum d'accord aura été signé. Les montants remboursés ont été comptabilisés comme des recettes accessoires et versés au Fonds général de l'Organisation des Nations Unies.

13. Proposition et analyse d'une procédure permettant de sanctionner toute faute professionnelle des juges

191. Au paragraphe 44 de sa résolution 66/237, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter un rapport dans lequel il proposerait, analyse à l'appui, une procédure permettant de sanctionner toute faute professionnelle des juges, et ferait des commentaires et observations supplémentaires au sujet des propositions figurant dans ses rapports sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies (voir A/63/314, par. 73 à 79, et A/66/275 et Corr. 1, par. 55 à 60) et dans les rapports du Conseil de justice interne (voir A/65/304, par. 40, et A/66/158, par. 7), et formulerait d'autres propositions, dont l'une porterait sur l'institution d'un nouvel organe chargé de juger ces fautes, composé de magistrats provenant chacun de la juridiction suprême d'un État Membre d'une des cinq régions géographiques et nommés ou élus par elle, qui siègerait en tant que de besoin.

192. On trouvera à l'annexe VII le rapport du Secrétaire général sur la question d'une procédure permettant de sanctionner toute faute professionnelle des juges.

14. Recommandation et analyse d'un code de bonne conduite des représentants légaux

193. Au paragraphe 46 de sa résolution 66/237, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter, en consultation avec le Conseil de justice interne et les autres organes compétents, un rapport dans lequel il analyserait la proposition d'élaboration d'un code de conduite des représentants légaux faite par le Conseil dans son rapport, et ferait des recommandations sur ce sujet. On trouvera à l'annexe VIII le rapport du Secrétaire général sur la question.

15. Montants des indemnités accordées par les tribunaux

194. Dans son septième rapport sur le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2012-2013 (A/66/7/Add.6), le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires priait le Secrétaire général de continuer à faire figurer dans ses prochains rapports sur l'administration de la justice des informations sur les montants des indemnités accordées par les tribunaux et versées à des membres actuels ou anciens du personnel.

195. On trouvera à l'annexe IX des informations sur les montants des indemnités accordées par les tribunaux et versées à des membres actuels ou anciens du personnel ainsi que des informations sur les indemnités accordées par le Groupe du contrôle hiérarchique.

IV. Ressources nécessaires

196. Le Secrétaire général a recensé divers secteurs du système de justice formel qui doivent être renforcés pour lui permettre de répondre aux exigences et impératifs

du nouveau système. Pour les motifs exposés plus haut, le Secrétaire général recommande à l'Assemblée générale d'approuver, à cette fin, les ressources demandées ci-après, qui viendront s'ajouter à celles qu'elle a déjà approuvées dans le budget-programme pour l'exercice biennal 2012-2013 :

a) En ce qui concerne le Groupe du contrôle hiérarchique, pour les motifs exposés plus haut aux paragraphes 15 à 17, le Secrétaire général recommande à l'Assemblée générale de créer un poste supplémentaire de juriste (P-3) pour une période de six mois dont le coût sera imputé sur le budget du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix;

b) En ce qui concerne le Tribunal du contentieux administratif et ses greffes, pour les motifs exposés plus haut aux paragraphes 32 à 37, le Secrétaire général recommande à l'Assemblée générale de reconduire le mandat des trois juges *ad litem* du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013 et d'approuver pour la même période le financement au moyen des crédits prévus à la rubrique Personnel temporaire (autre que pour les réunions) des effectifs actuels du personnel d'appui à ces juges;

c) En ce qui concerne le Bureau de l'aide juridique au personnel, pour les motifs exposés plus haut au paragraphe 63, le Secrétaire général recommande à l'Assemblée générale de reconduire pour six mois supplémentaires le poste de juriste (P-3), créé par la résolution 65/251, avec effet au 1^{er} janvier 2011 et dont le coût est actuellement imputé sur le compte d'appui aux opérations de maintien de la paix.

197. Si l'Assemblée générale approuve les propositions susvisées, leur mise en œuvre nécessitera l'ouverture d'un crédit supplémentaire d'un montant de 1 688 300 dollars net (1 793 900 dollars brut) dans le budget-programme pour l'exercice biennal 2012-2013.

V. Conclusions et décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre

198. Le Secrétaire général prie l'Assemblée générale d'examiner avec l'attention voulue les recommandations et propositions formulées dans le présent rapport et d'approuver les ressources demandées afin de renforcer le système d'administration de la justice.

199. En conséquence, il invite l'Assemblée générale à :

a) **Approuver la création d'un poste de juriste (P-3) relevant du Groupe du contrôle hiérarchique, pour une période de six mois, à imputer sur le budget du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix, les coûts y relatifs devant être consignés dans le rapport sur l'exécution du budget du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2012 au 30 juin 2013;**

b) **Approuver la reconduction dans leurs fonctions, du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013, des trois juges *ad litem*, en tant que personnel temporaire (autre que pour les réunions);**

c) **Approuver la reconduction, du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013, du personnel d'appui aux juges, financé au moyen des crédits prévus à la rubrique**

Personnel temporaire (autre que pour les réunions) et composé de trois juristes (P-3) et trois assistants administratifs (deux relevant des services généraux, autres classes et un des services généraux, niveau local);

d) Approuver la reconduction du poste de juriste (P-3) au Bureau de l'aide juridique au personnel de Nairobi, pour une période de six mois supplémentaires, à imputer sur le budget du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix, les coûts y relatifs devant être consignés dans le rapport sur l'exécution du budget du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2012 au 30 juin 2013 (la reconduction du poste (P-3) au-delà du 30 juin 2013 sera proposée dans le budget du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix pour l'exercice 2013-2014);

e) Ouvrir dans le budget-programme de l'exercice biennal 2012-2013 un crédit d'un montant total de 1 688 300 dollars net (1 793 900 dollars brut) à répartir comme suit : chapitre premier (Politique, direction et coordination d'ensemble) : 1 645 400 dollars; chapitre 29D (Bureau des services centraux d'appui) : 42 900 dollars; chapitre 37 (Contributions du personnel) : 105 600 dollars, ce dernier montant devant être compensé par l'inscription d'un montant équivalent au chapitre premier des recettes (Recettes provenant des contributions du personnel);

f) Examiner, conformément au paragraphe 28 de sa résolution 66/237, les diverses propositions concernant le Bureau de l'aide juridique au personnel exposées à l'annexe II du présent rapport, sur la représentation des fonctionnaires devant les tribunaux internes et sur un mécanisme à financer par des contributions obligatoires du personnel et à demander, conformément au paragraphe 28 de sa résolution 66/237, à la Cinquième et à la Sixième Commission, chacune en ce qui la concerne, d'examiner la question de savoir si un mécanisme à financer par des contributions obligatoires du personnel serait conforme à la Charte des Nations Unies en général, et au paragraphe 2 de son article 17 en particulier;

g) Prendre note de ce que l'utilisation de procédures d'arbitrage accéléré pour le règlement des différends avec les vacataires et les consultants occasionnerait un surcoût de dépenses importantes pour l'Organisation, comme il est dit à l'annexe IV, sachant que le Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international offre à l'Organisation un mécanisme d'arbitrage des différends avec les vacataires et les consultants, et à rester saisie de la question;

h) Examiner l'analyse des incidences financières de l'ouverture aux vacataires et consultants des services de médiation relevant de la procédure amiable (tel qu'il ressort de l'annexe V) et à se prononcer sur ce sujet, toute décision d'ouvrir la procédure amiable à cette catégorie de personnel emportant les incidences financières décrites à l'annexe V;

i) Approuver l'établissement d'un code de conduite des conseils extérieurs à l'Organisation et n'ayant pas le statut de fonctionnaire de celle-ci, et demander au Bureau de l'administration de la justice d'en coordonner la rédaction en consultation avec les représentants légaux du Secrétaire général et du personnel, des tribunaux et du Conseil de justice interne.

Annexe I

Vues du Secrétaire général sur les recommandations du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies relatives aux mesures à prendre face aux problèmes systémiques en matière de ressources humaines

A. Introduction

1. Faisant suite aux résolutions 66/237, 66/207, 64/233 et 63/253 de l'Assemblée générale, le présent document établi par le Bureau de l'administration de la justice traite des problèmes recensés dans les rapports du Secrétaire général sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies (A/66/224 et A/65/303). Les recommandations y relatives étant nombreuses et étendues, elles ne sont pas reproduites ici dans leur intégralité; présentées sous forme abrégée, elles s'accompagnent des mesures prises pour y donner suite, selon qu'il convient.

B. Problèmes d'ordre systémique constatés par le Secrétariat

1. Emploi et carrières

a) Problèmes recensés

2. Les recommandations faites par le Secrétaire général à la section II.B.1 de son rapport A/66/224 et à la section III. B.1 de son rapport A/65/303 intéressent diverses questions ayant trait à l'emploi et à la carrière des fonctionnaires, telles que la mobilité, le suivi du comportement professionnel ou encore la vérification des références.

b) Mesures prises

3. Pour ce qui a trait à l'élaboration d'une politique de mobilité achevée, le Bureau de la gestion des ressources humaines, en collaboration avec la Division du personnel des missions du Département de l'appui aux missions, examine la question de la mobilité organisée. Il convient de noter, à cet égard, que les programmes facultatifs, tels que l'Initiative volontaire pour les échanges entre réseaux, n'ont guère suscité d'intérêt. Les enseignements tirés de cette initiative comme des pratiques optimales des autres organismes des Nations Unies concourent à permettre d'arrêter la nouvelle politique en la matière. S'il est vrai que l'accent porte essentiellement sur la mobilité entre l'ensemble des services du Secrétariat, on se penche aussi sur les possibilités de transfert avec les organismes, fonds et programmes des Nations Unies, selon qu'il convient. Pour favoriser la mobilité, la politique devra certes prévoir des mesures étoffées et mieux ciblées en matière d'accompagnement des carrières; on notera toutefois que les services d'orientation des carrières prêtés aux fonctionnaires exigent énormément de ressources.

4. Le Bureau de la gestion des ressources humaines relève que la recommandation selon laquelle les notateurs devraient conseiller les fonctionnaires, notamment pour ce qui est de l'élaboration de leur plan de perfectionnement

personnel, est reprise dans l'instruction administrative relative au système de gestion de la performance [ST/AI/2010/5, sect. 5, par. 1, al. d)].

5. En ce qui concerne la recommandation relative à la formulation d'instructions claires quant aux circonstances dans lesquelles l'âge du départ à la retraite est fixé à 62 ans pour les fonctionnaires ayant réintégré l'Organisation après le 1^{er} janvier 1990, il est à noter que le Secrétaire général adjoint à la gestion a, en octobre 2010, précisé qu'aux termes de la disposition 4.17 du Règlement du personnel : tout ancien fonctionnaire rengagé est régi par les dispositions de la nouvelle lettre de nomination, abstraction faite de toute période de service antérieure. Par suite, aux fins de l'article 9.2 du Statut du personnel, l'âge du départ obligatoire à la retraite de l'intéressé est fixé à 62 ans.

6. S'agissant de la vérification des références, il convient de noter que toutes les références sont vérifiées avant l'envoi de la lettre d'offre. Les postulants ont un délai de deux mois pour s'assurer que les établissements d'enseignement qu'ils ont fréquentés et leurs employeurs envoient les références demandées au Bureau de la gestion des ressources humaines; ce dernier envoie d'ailleurs des rappels périodiques à cet effet. Lorsque les impératifs de tel ou tel mandat dictent que le candidat sélectionné prenne immédiatement ses fonctions, le Bureau envoie une lettre d'offre provisoire une fois la référence relative au diplôme le plus élevé vérifiée. Pour accélérer la procédure, le Bureau accepte d'approuver les candidatures après examen de références envoyées par voie électronique.

7. Par souci d'efficacité et de rentabilité, le Bureau normalise les procédures y relatives pour tous les services du Secrétariat de par le monde et centralise le stockage des données correspondantes. Toujours dans le but d'harmoniser les pratiques, il met la dernière main à des directives concernant ces vérifications qui portent sur les procédures, les éléments à vérifier et divers scénarios, les délais, les rappels à envoyer aux candidats et la réception de la lettre de décharge des candidats.

8. La centralisation des données relatives à la vérification des références débutera fin 2012 par le biais d'Inspira. Les références relatives aux qualifications requises du candidat sélectionné pour tout poste vacant affiché sur Inspira seront entrées dans ce système et stockées sur une base de données centrale ouverte à tous les services du Secrétariat qui, de par le monde, sont chargés des ressources humaines.

9. Enfin, les organismes du Réseau Ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination sont convenus de mieux coordonner la vérification des références et d'examiner les différents moyens d'y parvenir.

2. Rapports hiérarchiques et rapports entre pairs et entre collègues

a) Problèmes recensés

10. Les recommandations faites par le Secrétaire général à la section II.B.2 de son rapport A/66/224 et à la section III.B.2 de son rapport A/65/303 intéressent les rapports hiérarchiques ainsi que les rapports entre pairs et entre collègues, notamment pour ce qui est du perfectionnement des compétences des responsables en matière de suivi du comportement professionnel et du règlement des conflits tout comme de leur formation effective.

b) Mesures prises

11. Le perfectionnement des compétences nécessaires au suivi du comportement professionnel est assuré au moyen de nouveaux stages de formation obligatoires. La prise en compte, pour ces stages, des enseignements tirés des griefs des responsables pourrait être envisagée en concertation avec le Bureau de l'Ombudsman, ce qui pourrait se traduire par une valeur ajoutée, en ce sens que les fonctionnaires, notamment les supérieurs hiérarchiques, pourraient être sensibilisés aux avantages que présentent les moyens informels de régler les contentieux par rapport à la saisine des dispositifs d'enquête et autres instances de discipline. Le Département de l'appui aux missions et le Bureau de la gestion des ressources humaines examineront les diverses possibilités de prendre en compte des indicateurs de résultats dans le tableau de bord des résultats de la gestion des ressources humaines, de sorte à cerner de manière efficace et rentable ces questions et d'en faciliter la discussion au sein du Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires.

12. Le Bureau de la gestion des ressources humaines continue de dispenser des programmes relatifs au règlement des conflits visant à perfectionner les compétences en la matière au sein de l'Organisation. Les questions relatives au traitement respectueux des fonctionnaires sont envisagées dans le projet révisé de référentiel de compétences.

13. S'agissant du perfectionnement et de la rationalisation des programmes d'initiation et d'orientation destinés aux responsables et hauts responsables, les bureaux et départements ont la possibilité de requérir un appui du Bureau de la gestion des ressources humaines pour ce qui est des interventions en équipe, notamment la constitution d'équipes et leur planification.

3. Rémunération et prestations, services et administration

a) Problèmes recensés

14. Les recommandations faites par le Secrétaire général à la section II.B.3 de son rapport A/66/224 et à la section III.B.5 de son rapport A/65/303 intéressent les rémunérations et prestations ainsi que sur les services et l'administration, notamment pour ce qui est de l'application uniforme des conditions d'emploi ainsi que la communication d'informations précises y relatives et du traitement rapide des demandes de renseignements.

b) Mesures prises

15. S'agissant de l'application uniforme des rémunérations et prestations au sein du système des Nations Unies, il convient que cette question relève de la CFPI, laquelle fixe le montant des indemnités et prestations qui s'appliquent à toutes les organisations faisant partie du régime commun. Les organismes, fonds et programmes des Nations Unies ont reçu une délégation de pouvoir étendue en matière de ressources humaines et les circonstances opérationnelles font que les conditions varient quelque peu de l'un à l'autre. Dans la mesure du possible, ils s'emploient, avec le Secrétariat de l'ONU, à les harmoniser, par exemple au sein de structures telles que le Comité permanent du Réseau Ressources humaines pour les lieux d'affectation hors siège.

16. Pour ce qui est de l'application uniforme des conditions d'emploi au Secrétariat, les services chargés des ressources humaines ont lancé des réunions hebdomadaires destinées à mieux faire connaître et appliquer les règles, politiques et opérations relatives à ces ressources. Ils tiennent par ailleurs, selon que de besoin, des réunions, notamment de coordination, avec la Section des politiques et des conditions d'emploi. Des groupes de travail ont aussi été créés, qui sont chargés d'examiner les pratiques en matière d'orientation ainsi que les moyens de renforcer la communication et les contacts. De plus, des cours de formation interne commencent à être dispensés, qui concernent des sujets tels que l'enregistrement des nominations dans le système intégré de gestion et la prime de mobilité et de sujétion, l'objet étant d'en assurer l'application uniforme. Enfin, l'instruction administrative sur l'indemnité de fonctions fait l'objet d'une révision en vue d'en harmoniser les procédures d'octroi. On notera toutefois que, dans la mesure où les groupes chargés d'examiner cette indemnité ont été établis en consultation avec les représentants du personnel, l'application de la recommandation visant à les supprimer exigerait de nouvelles consultations.

17. Pour consolider les travaux d'uniformisation, les services chargés des ressources humaines ont élaboré des indicateurs opérationnels à intégrer au tableau de bord et défini des normes de référence. Il est prévu de mettre en place une base de données en vue de suivre et contrôler les principales activités de ces services et d'en rendre compte.

18. Pour ce qui est de l'amélioration de la communication relative aux prestations, le nouveau site Web des services de ressources humaines, en cours d'établissement, devrait permettre à chaque fonctionnaire de consulter facilement tous les renseignements concernant celles auxquelles il peut prétendre, et il s'accompagnera d'une foire aux questions. Une fois Umoja mis en service, le fonctionnaire pourra également suivre en tout moment l'état d'avancement des demandes qu'il a faites.

19. D'une manière générale, le site Web « It's for real » permet aux fonctionnaires d'accéder de manière systématique et coordonnée à des renseignements concernant toute une série de questions relatives aux ressources humaines, ainsi que de consulter une foire aux questions.

4. Questions juridiques, réglementaires, financières et déontologiques

a) Problèmes recensés

20. Les recommandations faites par le Secrétaire général à la section II.B.4 de son rapport A/66/224 et à la section III.B.4 de son rapport A/65/303 intéressent les questions juridiques, réglementaires, financières et déontologiques, notamment pour ce qui est du harcèlement, de la déontologie et de la discipline ainsi que des procédures d'enquête.

b) Mesures prises

21. En ce qui concerne la recommandation visant à mettre en place des procédures opérationnelles permanentes pour traiter des allégations de harcèlement, de discrimination ou d'abus d'autorité, le Secrétaire général est conscient qu'il faut apporter un appui aux hauts responsables. C'est pourquoi le Département de la gestion a publié, en décembre 2011, un manuel à l'usage de responsables qui définit leurs attributions et responsabilités en matière d'enquête et de discipline et se

fondant sur les enseignements tirés de la jurisprudence du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel. Pour ce qui est des aspects relevant expressément de la circulaire du Secrétaire général sur l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir (ST/SGB/2008/5), le Bureau de la gestion des ressources humaines offre périodiquement, par oral comme par écrit, une aide aux responsables concernés. Par ailleurs, le Bureau, en consultation avec le Bureau de la déontologie, élabore des directives générales sur ces questions.

22. S'agissant de l'approfondissement de la formation dispensée en matière de prévention du harcèlement et de l'abus d'autorité, le Bureau de la gestion des ressources humaines participe à un projet interinstitutionnel visant à mettre à jour et revoir, d'ici à la fin de 2012, les programmes pertinents de formation en ligne, de sorte à y inclure, notamment, un module spécialement à l'intention des responsables. En ce qui concerne la formation en présentiel, le Bureau élabore, en collaboration avec le Bureau de la déontologie et le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, un programme d'orientation destiné aux hauts responsables qui comportera des modules de prévention du harcèlement et de l'abus d'autorité, ainsi qu'au système d'administration de la justice. Ce programme devrait être opérationnel en 2013.

23. Le Bureau de la gestion des ressources humaines examine divers moyens d'élaborer, éventuellement à l'intention des responsables un programme qui porterait notamment sur la prévention du harcèlement et de l'abus d'autorité et serait sanctionné par l'octroi d'un certificat.

24. Le Bureau de la déontologie, pour sa part, apporte son appui à diverses actions visant à consolider, dans l'ensemble de l'Organisation, l'adhésion aux principes de responsabilisation, d'intégrité, de transparence et de respect. De plus, il publie des instructions et met à la disposition des responsables des outils destinés à : a) faciliter la consultation des ressources disponibles au Secrétariat (voir la brochure *The Roadmap*, publiée en 2001); b) favoriser l'application des normes et attentes de comportement dans le travail quotidien (voir la brochure *Travailler ensemble : mettre l'éthique en pratique*, publiée en 2012); c) mieux faire connaître et appliquer les principes de déontologie des Nations Unies (voir le site remanié du Bureau de la déontologie, consultable à l'adresse suivante : www.un.org/fr/ethics/). Le Bureau collabore avec le Bureau de la gestion des ressources humaines ainsi qu'avec le Département de l'appui aux missions et le Département des opérations de maintien de la paix en vue de l'élaboration de matériels de communication et de sensibilisation, notamment le remaniement et le lancement du programme de formation en ligne à la déontologie et à l'intégrité. Depuis 2011, il adresse confidentiellement aux hauts responsables, par le biais du projet d'évaluation du comportement déontologique de la direction, des observations sur le perfectionnement de leurs compétences en la matière. De plus, il dispense, à titre confidentiel et individuel, des conseils d'ordre déontologique à tous les sous-secrétaires généraux et secrétaires généraux adjoints nouvellement nommés; il organise aussi des réunions de groupe à cet effet avec les fonctionnaires des classes D-1 et D-2. Enfin, il a, au début 2012, lancé l'initiative « Entretien avec le supérieur », aux termes de laquelle chaque fonctionnaire aura, une fois par an, un entretien dirigé avec son supérieur hiérarchique concernant tel ou tel aspect de la déontologie.

25. En ce qui concerne les enquêtes, le Secrétaire général a, dans le rapport publié sous la cote A/66/275 et Corr.1, indiqué qu'il fallait consolider le traitement rapide et intégré des questions d'ordre disciplinaire (communication des cas de faute professionnelle, enquête et clôture de l'instance disciplinaire). L'Assemblée générale a par la suite fait sienne la proposition du Secrétaire général tendant à lancer un projet pilote, à Nairobi, en vue de déterminer s'il est possible de décentraliser les éléments déterminants de l'administration de la justice, d'instituer une procédure accélérée pour les affaires examinées dans le cadre du projet et d'habiliter le Secrétaire général adjoint à l'appui aux missions à mettre en congé administratif avec traitement les personnels opérationnels. Le Secrétaire général saisira l'Assemblée, à sa soixante-huitième session, d'un rapport complet sur ce projet.

26. S'agissant de tenir le fonctionnaire concerné informé de l'état d'avancement de l'enquête, il est à noter que, dans les cas visés par la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2008/5, l'enquête est menée sous l'autorité du chef de département ou de service. Le Bureau de la gestion des ressources humaines donne des conseils et avis aux responsables quant à la conduite de l'enquête, notamment pour ce qui est des renseignements devant être communiqués à l'intéressé au début et à la fin de l'enquête lorsque l'affaire n'est pas renvoyée devant les instances disciplinaires. Dans ce dernier cas, le Bureau informe l'intéressé, à la fin de la procédure, du résultat de l'enquête et des mesures prises. Lorsque l'intéressé souhaite connaître l'état d'avancement de la procédure avant son terme, le Bureau lui adresse une note à ce sujet et prête conseil au responsable quant à la manière appropriée de répondre à toutes demandes d'information.

5. Questions liées à l'organisation, la direction et la gestion

a) Problèmes recensés

27. Les recommandations faites par le Secrétaire général à la section II.B.5 de son rapport A/66/224 et à la section III.B.3 de son rapport A/65/303 intéressent les questions d'organisation, de direction et de gestion, notamment la gestion du changement et le règlement des conflits.

b) Mesures prises

28. La gestion efficace du changement, y compris pour ce qui est des responsables, de l'information et de la participation du fonctionnaire, a fait l'objet d'une réunion tenue le 28 avril 2011 entre de hauts responsables et le Comité de la politique de gestion, au cours de laquelle il a été décidé de charger une équipe de gestion du changement de promouvoir cette entreprise. Les fonctionnaires ont été invités d'emblée à y prendre part; ainsi, l'équipe a, dès le début, prié tous les départements et services de recueillir toutes propositions de réforme émanant du personnel et de les adresser à un coordonnateur désigné. L'équipe a de plus sollicité des contributions sur les propositions relatives à la gestion du changement, notamment auprès des coordonnateurs concernés du Comité Administration-personnel. Elle a enfin mis au point une stratégie de communication en vue de tenir fonctionnaires et responsables informés de tous faits nouveaux (site intranet, articles sur iSeek, exposés, matériels de communication).

29. Dans son rapport définitif, l'équipe a proposé une série d'initiatives pour le changement. Ainsi, l'un des quatre grands résultats visés par le plan relatif au

changement a trait aux moyens d'asseoir la confiance entre responsables et fonctionnaires, ce qui suppose de susciter une tradition de coopération et de transparence à la faveur d'un dialogue franc et de l'écoute du personnel. Concrètement, il est proposé, entre autres mesures, de lancer tous les deux ans une enquête auprès des fonctionnaires en vue de recueillir systématiquement et périodiquement leurs contributions et d'élaborer une stratégie approfondie de communication interne.

30. Après que le Secrétaire général a approuvé les initiatives de gestion du changement, l'Assemblée générale, dans sa résolution 66/257, en a pris note et l'a prié de lui présenter pour examen et approbation préalable toutes propositions ou mesures relatives à la mise en œuvre de 29 des 61 recommandations. Soucieux d'aller de l'avant, le Secrétaire général a depuis nommé une équipe chargée du changement.

31. S'agissant plus précisément du changement dans le domaine des ressources humaines, le site Web « It's for real » constitue un outil de communication qui permet de tenir les fonctionnaires informés de tous faits nouveaux en la matière. De plus, le personnel est associé à l'aménagement du changement; c'est ainsi que le groupe de travail sur la mobilité, lui-même composé de représentants de l'administration et du personnel, a expressément sollicité l'avis de l'ensemble du personnel à la faveur d'une enquête mondiale et de groupes de discussion.

32. Dans le but d'aider les responsables à créer des conditions de travail harmonieuses pour leurs subordonnés, divers programmes adaptés aux besoins ont été mis au point, qui portent sur le règlement des conflits et qui peuvent être mis à la disposition des équipes, des services ou des sections qui en font la demande. En outre, des équipes, y compris celles spécialisées dans le règlement des conflits, peuvent, sur demande, intervenir dans les services et les sections tant du Siège que des bureaux extérieurs et des commissions régionales, leurs interventions étant spécialement conçues pour répondre aux besoins et à la situation des services intéressés.

33. Afin de conseiller les responsables et de les aider à administrer le personnel, le Département de la gestion publique des recueils fort utiles qui font la synthèse de la jurisprudence du Tribunal du contentieux et du Tribunal d'appel, notamment en matière de sélection et de promotion ou encore de non-renouvellement d'engagement ou de licenciement.

6. Sécurité, santé, bien-être, stress et équilibre entre vie professionnelle et vie privée

a) Problèmes recensés

34. Les recommandations faites par le Secrétaire général à la section II.B.6 de son rapport A/66/224 et à la section III.B.6 de son rapport A/65/303 intéressent la sécurité, la santé, le bien-être, le stress et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, tendant notamment à améliorer les conditions de travail sur le terrain et à mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale.

b) Mesures prises

35. En ce qui concerne la gestion efficace des cas d'urgence et crises affectant le personnel, l'Équipe de préparation et de soutien en cas de crise du Bureau de la

gestion des ressources humaines, en concertation avec le Département de la sûreté et de la sécurité, le Département de l'appui aux missions et les autres parties prenantes, s'emploie à mettre au point, pour l'ensemble de l'Organisation, un programme approfondi de protection avant, pendant et après toute crise. Plus précisément, la préparation repose sur le perfectionnement des capacités des premiers intervenants dans tous les lieux d'affectation au moyen de modules de formation spécialisée à l'intention du personnel et des responsables, la prévision de scénarios et l'établissement de modèles. Se fondant sur les enseignements tirés de l'expérience, on définira une approche et un cadre harmonisés afin d'envisager de manière systématique la gestion de toutes crises.

36. La recommandation tendant à formuler une politique globale de santé et sécurité au travail qui tienne compte de l'impact de la mauvaise gestion des conflits sur la santé a été acceptée, et il y sera progressivement donné suite.

37. Une nouvelle instruction administrative sur les commissions médicales en gestation viendra donner suite à la recommandation tendant à voir réviser les directives relatives à la saisine des commissions médicales à l'effet d'envisager notamment la possibilité d'un règlement amiable.

38. La proposition tendant à voir étoffer, dans tout le système des Nations Unies, les services d'appui sociopsychologique et autoriser le Bureau du Conseiller du personnel à prêter ses services jusqu'à la fin du mandat de chaque mission va dans le sens des recommandations du Groupe de gestion du stress traumatique selon lesquelles il faut consolider les moyens de délivrer ces services auprès des missions sur le terrain. Il revient cependant à l'Assemblée générale de dégager les ressources supplémentaires nécessaires à cette fin.

39. Le rapport recommande également que l'Organisation se donne les moyens de mieux mobiliser tous les services d'appui sociopsychologique selon que de besoin et à long terme au lieu d'agir ponctuellement en présence de telle ou telle catastrophe. En outre, il est recommandé de dépêcher régulièrement des équipes mobiles de spécialistes de ce type d'appui dans les différentes régions concernées. À cet égard, il est à noter que la stratégie du Groupe de gestion du stress traumatique se fonde sur une approche multiforme au niveau du pays, de la région et des services du Siège. Il existe un plan d'intervention pour chaque mission et chaque région, qui se déroule en concertation avec les spécialistes qualifiés du soutien antistress et les conseillers du personnel des organismes, fonds et programmes des Nations Unies. En outre, le Groupe dispose d'un réseau de professionnels de la santé mentale dans les différentes régions qui peuvent être consultés par les missions selon que de besoin.

40. Le rapport recommande également de déployer des équipes d'intervention du Bureau de l'Ombudsman pour assurer le bien-être du personnel et apaiser rapidement les craintes liées à l'emploi. Certes souhaitable, l'idée d'étoffer les services de médiation ainsi que les autres services prêtés par l'Ombudsman ne serait pas sans incidences majeures sur les ressources qui devront être approuvées par l'Assemblée générale.

41. En ce qui concerne la recommandation selon laquelle la Division des services médicaux devrait partager ses données d'expérience sur les préoccupations exprimées par les personnels sur le terrain et formuler des recommandations en vue d'y remédier, il convient de noter que le Groupe agit de concert, au sein du Groupe

de travail sur la gestion du stress traumatique, avec les services médicaux et les services chargés de la gestion des ressources humaines. Des enseignements sont tirés de chaque crise. Le Groupe se félicite que le Bureau de l'Ombudsman participe à ses délibérations en qualité d'observateur et il fera part à ce dernier de tous enseignements.

42. Pour ce qui est d'aider le personnel à faire face, sur le terrain, à des conditions de travail stressantes, il est à noter que la recommandation tendant à dispenser aux fonctionnaires exposés au stress une formation obligatoire ne précise ni le nombre d'agents qui doivent suivre cette formation ni ce qu'il faut entendre par « conditions de travail stressantes ». Il est donc, du fait de ce manque de précision, difficile de l'interpréter ou d'y donner suite, surtout au vu des contraintes financières actuelles.

43. Le rapport recommande également de tester l'aptitude à appliquer des stratégies de gestion du stress lors des entretiens avec des candidats à des postes de direction sur le terrain, ce qui serait d'autant moins réaliste que le référentiel de compétences vaut pour l'ensemble du Secrétariat. Cependant, il est clair que lors de l'entretien, il serait loisible au jury de s'arrêter sur cette question à l'occasion d'une discussion générale. En ce qui concerne l'envoi de conseillers du personnel auprès de chaque opération sur le terrain, on notera que l'importance de l'appui sociopsychologique aux fonctionnaires en cas de crise comme en temps normal est bien établie et largement documentée. Le Groupe part du principe qu'un conseiller devrait être en poste dans chaque mission, et il s'emploie à appeler l'attention sur cet impératif. On pourrait, à cet égard, décider qu'un bureau de conseiller du personnel doit nécessairement faire partie intégrante de chaque opération de maintien de la paix et de chaque mission politique du début à la fin de son mandat, quelle que soit l'importance de ses effectifs. La recommandation relative au déploiement d'équipes mobiles de spécialistes de l'appui sociopsychologique n'aurait alors pas sa raison d'être.

44. Pour ce qui est de favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, on notera que le réaménagement des modalités de travail constitue l'un des éléments clefs du plan relatif à la gestion du changement. L'Assemblée générale sera saisie des résultats d'un projet pilote en cours d'exécution qui devrait permettre de repenser et d'élargir la politique en la matière.

Annexe II

Propositions relatives aux modalités de représentation des fonctionnaires devant les tribunaux, notamment par un dispositif d'appui financé par des contributions obligatoires du personnel au Bureau de l'aide juridique au personnel

A. Introduction

1. À sa soixante-sixième session, l'Assemblée générale a demandé au Secrétaire général de lui présenter un rapport complet contenant des propositions sur les modalités de représentation des fonctionnaires devant les tribunaux, et notamment une proposition détaillée concernant un mécanisme devant être financé par des contributions obligatoires du personnel, en indiquant, s'il y avait lieu, les incidences de ces différentes propositions, pour examen par la Cinquième Commission et la Sixième Commission (résolution 66/237, par. 28).

2. Le présent rapport, qui comporte quatre sections, fait suite à cette résolution. La section B présente des formules possibles de représentation des fonctionnaires devant les tribunaux internes. La section C analyse en détail chacune des trois formules possibles de financement par le personnel d'un dispositif d'appui au Bureau de l'aide juridique au personnel présentées dans un document de réflexion figurant dans le rapport sur l'administration de la justice dont le Secrétaire général a saisi l'Assemblée générale à sa soixante-sixième session; on y présente les avantages et inconvénients de chaque formule et ses modalités. La section D expose les incidences de ces différentes propositions pour examen par l'Assemblée.

3. Les divers éléments du présent rapport ont été communiqués, pour consultation, à diverses instances, notamment aux fonds et programmes des Nations Unies ainsi qu'aux représentants du personnel et de l'administration à l'occasion de la réunion du Comité Administration-personnel qui s'est tenue à Arusha en juin 2012. Il est ici tenu compte de leurs observations. Par contre, il n'a pas été possible de consulter le Conseil de justice interne, dont les nouveaux membres n'ont pas encore pris leurs fonctions.

B. Formule possibles de représentation du personnel devant les tribunaux internes

4. On trouvera exposées ci-après quatre formules possibles de représentation du personnel devant les tribunaux internes : a) représentation par le Bureau de l'aide juridique au personnel; b) représentation par un avocat externe à l'Organisation, rémunéré ou bénévole; c) représentation par un ancien fonctionnaire ou un fonctionnaire en activité; d) défense assurée personnellement par l'intéressé.

5. Le Tribunal du contentieux administratif a été saisi, en 2011, de 282 affaires. Dans 105 d'entre elles (soit 37 %), le fonctionnaire était représenté par le Bureau de l'aide juridique au personnel, dans 44 (16 %) par un avocat privé et dans 12 (4 %) par un ancien fonctionnaire ou un fonctionnaire en activité; enfin, dans 121 affaires (43 %) l'intéressé assurait personnellement sa défense.

6. Le Tribunal d'appel des Nations Unies a été saisi, en 2011, de 96 appels, dont 89 de jugements du Tribunal du contentieux administratif^a. Le Bureau de l'aide juridique au personnel a représenté les intéressés dans 21 de ces causes (soit 24 %); dans 3 autres, il a agi au nom d'anciens fonctionnaires ou de fonctionnaires en activité; enfin, dans 18 affaires, il a assuré la défense de fonctionnaires visés par un appel interjeté au nom du Secrétaire général.

7. Dans 27 de ces 92 affaires en appel (soit 28 %), le fonctionnaire était représenté par un avocat privé et dans cinq (5 %) par un ancien fonctionnaire ou un fonctionnaire en activité; enfin, dans 43 affaires (45 %) l'intéressé assurait personnellement sa défense.

1. Représentation par le Bureau de l'aide juridique au personnel

8. Le Groupe de la refonte du système d'administration de la justice des Nations Unies, suivi en cela par le Secrétaire général, a estimé que, comme l'exigent la professionnalisation et la décentralisation du système de justice interne, l'accès à une aide juridique assurée par des fonctionnaires juristes s'y consacrant à plein temps permettra de garantir l'égalité des armes. L'Organisation a intérêt autant que les fonctionnaires à mettre à leur disposition les services de juristes qui connaissent parfaitement le Statut et le Règlement du personnel (voir A/62/294 et A/62/748 et Corr.1).

9. On se souviendra que, dans l'instruction administrative ST/AI/351 et Amend.1, l'Organisation, plusieurs dizaines d'années avant la création du Bureau de l'aide juridique au personnel, constatait que le fait d'offrir aux fonctionnaires des avis ou une assistance et, au besoin, de les aider à se faire représenter par un conseil était un élément important de l'administration de la justice. On retiendra qu'avant la refonte du système, le Groupe des conseils assurait à titre bénévole la représentation des fonctionnaires.

10. Dans le rapport qu'il a publié en 2006, le Groupe de la refonte du système d'administration de la justice a noté que le Groupe des conseils était « chargé d'apporter une assistance juridique aux fonctionnaires des Nations Unies et de les représenter en cas de recours au système de justice interne » (voir A/61/205, par. 100), et qu'il existait une disparité entre les ressources juridiques mises à la disposition de l'administration et celles offertes aux fonctionnaires (ibid., par. 106). En conséquence, il a proposé, pour consolider l'assistance juridique aux fonctionnaires, de veiller à ce que tous les conseils possèdent les qualifications juridiques voulues et de créer un bureau d'aide juridique au personnel doté de ressources suffisantes dans tous les principaux lieux d'affectation et missions de maintien de la paix (ibid., par. 107, 109 et 110).

11. Le Groupe de la refonte a ainsi recommandé la création d'un véritable bureau des conseils dont le personnel aurait des qualifications juridiques correspondant au minimum à celles exigées pour les tribunaux de n'importe quel État Membre. Ces conseils assureraient leurs fonctions à temps plein et disposeraient de suffisamment de ressources (ibid., par. 107). Ceci a amené la création du Bureau de l'aide juridique au personnel, destiné à prendre le relais du Groupe des conseils et à

^a Les sept affaires restantes correspondent à l'appel de décisions prises par des chefs d'organismes ayant conclu un accord spécial avec le Secrétaire général en vertu de l'article 2.10 du Statut du Tribunal d'appel.

consolider l'assistance juridique aux fonctionnaires en ce sens qu'il ferait partie intégrante du nouveau système d'administration de la justice (résolution 62/228, par. 13).

12. L'Assemblée générale a souligné qu'une aide juridique professionnelle était indispensable pour l'utilisation efficace et appropriée des mécanismes organisés par le système d'administration de la justice (résolution 62/228, par. 12, et résolution 65/251, par. 35). À sa soixante-troisième session, elle a décidé que le Bureau aurait pour vocation d'aider les fonctionnaires et leurs représentants bénévoles à emprunter les voies de droit ouvertes par le système formel d'administration de la justice (résolution 63/253, par. 12). Par la suite, l'Assemblée a noté que le Bureau représentait des fonctionnaires dans des affaires dont le Tribunal du contentieux administratif était saisi à New York, à Genève et à Nairobi (résolution 65/251, par. 36).

13. À sa soixante-sixième session, l'Assemblée a décidé, qu'en attendant qu'elle réexamine la question à sa soixante-septième session, la vocation du Bureau de l'aide juridique au personnel resterait d'aider les fonctionnaires et leurs représentants bénévoles à emprunter les voies de droit qu'offrait la procédure formelle d'administration de la justice, y compris en les représentant (résolution 66/237, par. 27).

14. Le mandat du Bureau ayant été fixé par l'Assemblée, les dépenses y relatives sont financées par l'Organisation.

15. Cette formule présente les avantages suivants^b:

a) Le Bureau offre à titre gracieux aux fonctionnaires une assistance juridique dispensée par des juristes qualifiés ayant une connaissance approfondie du système d'administration de la justice au sein de l'Organisation, des contrats de travail et des conditions d'emploi, quelle que soit leur affectation;

b) Le Bureau fait partie intégrante du dispositif de responsabilité effective de l'Organisation. Il permet de remédier à des décisions administratives malavisées et il aide à améliorer la prise de décisions au sein de cette dernière. Ceci intervient souvent dès le début du processus, de sorte que les contentieux sont réglés de manière informelle;

c) Le Bureau agit comme un filtre en ce sens qu'il incite le fonctionnaire à recourir au système de justice informelle et qu'il refuse de se charger d'affaires qu'il juge sans fondement (A/66/158, par. 39);

d) Les juristes du Bureau perçoivent un traitement fixe et ne sont donc pas incités à prolonger la procédure;

e) Le Bureau adhère aux valeurs fondamentales de l'Organisation^c. Ses juristes signent une déclaration par laquelle ils font la promesse, notamment, d'exercer en toute loyauté, discrétion et conscience les fonctions qui leur ont été

^b Voir le rapport du Conseil de justice interne (A/67/98, par. 50 à 52), dans lequel le Conseil se déclare en faveur de la poursuite des travaux du Bureau de l'aide juridique au personnel en matière de représentation des fonctionnaires.

^c Voir la résolution 65/251, dans laquelle l'Assemblée générale note que le Bureau de l'aide juridique au personnel joue un rôle essentiel en fournissant une aide indépendante et impartiale aux fonctionnaires.

confiées en qualité de fonctionnaire international de l'Organisation, et de respecter les obligations qui leur incombent en vertu du Statut et du Règlement du personnel (art. 1.1 b) du Statut du personnel). Le Bureau a par ailleurs publié un code de conduite^d à l'intention de tous les juristes intervenant dans le système d'administration de la justice, qui reprend les obligations faites par le Statut et le Règlement du personnel, notamment pour ce qui est de l'honnêteté et de la confidentialité des informations, ainsi que refuser d'introduire des demandes abusives (voir A/62/294, par. 28);

f) Le Bureau offre le moyen d'accéder à la justice, dans la mesure où il garantit que le fonctionnaire, en particulier s'il est affecté hors Siège, dispose d'une représentation juridique devant les tribunaux internes.

16. Cette formule présente les inconvénients suivants :

a) Le Secrétaire général est considéré comme responsable des décisions opérationnelles que le Bureau prend en sa qualité de représentant du fonctionnaire, décisions qui échappent à sa discrétion. À ce jour, deux affaires ont donné lieu à contestation, d'une part parce que le Bureau avait pris la décision de refuser d'agir au nom du fonctionnaire, et, de l'autre, en raison de la manière dont il avait représenté l'intéressé;

b) La possibilité de se faire représenter sans frais devant les tribunaux des Nations Unies pourrait constituer, pour certains fonctionnaires, un élément de la décision de recourir, selon le type du contentieux, soit au système formel soit au système informel.

2. Représentation par un conseil extérieur

17. Le fonctionnaire peut aussi se faire représenter, entre autres, par un conseil extérieur. De fait, le Groupe de la refonte a précisé que la création du Bureau n'excluait pas le recours à des conseils extérieurs, à titre gracieux ou aux frais du fonctionnaire (A/61/205, par. 108).

18. Le fonctionnaire qui décide de s'assurer les services d'un conseil extérieur en prend les frais à sa charge.

a) *Représentation par un conseil extérieur rétribué*

19. Bien que le fonctionnaire puisse requérir une assistance juridique, y compris auprès du Bureau, à tout moment au cours de la procédure de règlement du contentieux, il a tout loisir de faire appel, à ses propres frais, aux services d'un conseil privé qui lui prêterait assistance et le représenterait devant les tribunaux.

20. Cette formule présente les avantages suivants :

a) Un conseil extérieur pourrait se charger d'affaires que le Bureau soit aurait refusées soit n'aurait pas été en mesure de se charger, notamment au motif qu'il existe pour lui un conflit d'intérêts;

b) Le fonctionnaire aurait la possibilité de choisir un conseil qu'il juge plus à même de répondre à ses besoins et de défendre ses intérêts;

^d Ce code peut être consulté à l'adresse suivante :
http://www.un.org/en/oaj/legalassist/pdf/osla_consul_code_of_conduct.pdf.

c) Le fonctionnaire pourrait se sentir plus à l'aise avec un conseil extérieur et avoir davantage confiance en lui dans la mesure où celui-ci n'a, au moment où il est fait appel à ses services, aucun accord contractuel avec l'Organisation. Ce serait également un moyen d'éviter un conflit d'intérêts attribué au Bureau;

d) Le conseil extérieur relève du barreau de son pays, de sorte que le fonctionnaire, par le recours à un dispositif national, à les moyens d'obliger le conseil à agir dans le respect de ses obligations professionnelles;

e) Le problème soulevé à l'alinéa a) du paragraphe 16 ci-dessus ne se poserait plus.

21. Cette formule présente les inconvénients suivants :

a) Les deux tiers des fonctionnaires de l'Organisation sont affectés à des activités opérationnelles hors Siège. Nombre de ces lieux d'affectation se trouvent dans des zones qui sortent d'un conflit, dans lesquelles les institutions sont déficientes et où il se trouve très peu d'avocats exerçant leur profession;

b) Les fonctionnaires, en particulier ceux qui sont licenciés, n'ont pas toujours les moyens de payer des honoraires prohibitifs. Les agents locaux ainsi que ceux de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées risquent de ne pas avoir les moyens de s'assurer les services d'avocats privés (voir A/62/748, par. 66);

c) Un avocat extérieur rémunéré à l'acte, à l'heure ou en proportion des indemnités obtenues risque d'être incité à compliquer le règlement de l'affaire ou à agir de manière procédurière;

d) L'avocat extérieur n'est assujéti ni au Statut ni au Règlement du personnel de l'Organisation, de sorte qu'il risque de traiter l'affaire de manière incompatible avec les valeurs fondamentales et la culture des Nations Unies;

e) L'on a constaté qu'en ce qui concerne des affaires liées à l'emploi auprès de l'ONU, le recours aux services d'un conseil extérieur est malaisé, voire, souvent, contreproductif^e. Pour représenter le fonctionnaire, le conseil doit être au fait du cadre juridique propre à l'Organisation, notamment ses textes, ses rouages et ses institutions, ainsi que de la jurisprudence des tribunaux des Nations Unies, qui sont totalement différents des lois et juridictions nationales (voir A/62/748 et Corr.1, par. 63, et A/62/294, par. 25). Il a également été noté que du fait de son manque d'expérience et de connaissance de ces rouages, indispensables pour assurer la défense du fonctionnaire, le conseil extérieur risque de mal interpréter les principes de droit en présence ou d'invoquer des principes juridiques nationaux ou locaux sans application à l'ONU (voir A/62/748 et Corr.1, par. 64). Toutefois, comme indiqué ci-dessus, des conseils extérieurs représentent des fonctionnaires devant les tribunaux internes et acquièrent ce faisant une expérience du système juridique des Nations Unies;

f) Le fonctionnaire qui obtient gain de cause peut faire valoir qu'il n'a pas été adéquatement dédommagé si le Tribunal n'alloue pas une somme correspondant aux dépens. Conformément aux Statuts du Tribunal du contentieux administratif et

^e Voir le rapport du Conseil de justice interne (A/67/98, par. 51), dans lequel le Conseil fait état des difficultés que présente le recours à un conseil extérieur.

du Tribunal d'appel, quand le Tribunal constate qu'une partie a manifestement abusé de la procédure devant lui, il peut la condamner aux dépens^f.

b) Représentation par un conseil extérieur non rétribué (pro bono)

22. On dit d'un conseil qu'il offre ses services *pro bono* lorsqu'il agit bénévolement et à titre gracieux ou en ne percevant que des honoraires modiques, pour le bien public ou pour une cause qui l'intéresse. Le *pro bono* permet en général aux personnes qui n'ont pas les moyens de payer des services juridiques d'avoir accès à la justice.

23. Le fonctionnaire qui recourt à un conseil *pro bono* n'aura sans doute pas à prendre en charge les frais de sa défense devant les tribunaux ni à solliciter les services du Bureau de l'aide juridique au personnel.

24. Cette formule présente les avantages visés au paragraphe 20 ci-dessus, qui valent aussi bien pour un conseil rétribué que pour un conseil *pro bono*.

25. Cette formule présente les inconvénients suivants :

a) Le fonctionnaire pourrait ne pas répondre aux critères d'ordre financier ou de matière éventuellement exigés pour prétendre à une assistance juridique *pro bono*;

b) Une assistance *pro bono* pourrait ne pas être offerte au lieu d'affectation, notamment si le fonctionnaire est en poste hors Siège.

3. Représentation par un ancien fonctionnaire ou un fonctionnaire en activité

26. Le fonctionnaire a depuis toujours la possibilité de se faire représenter devant les tribunaux de l'Organisation par un ancien fonctionnaire ou un fonctionnaire en activité.

27. Les termes de l'accord conclu entre le fonctionnaire ou ancien fonctionnaire qui se charge de représenter l'intéressé et ce dernier peuvent faire que ni lui ni l'Organisation n'aient à prendre de frais directs à sa charge.

28. Cette formule présente les avantages suivants :

a) Le fonctionnaire bénévole, qualifié et au fait des textes internes ainsi que du système d'administration de la justice pourrait se charger d'affaires que le Bureau de l'aide juridique au personnel a rejetées, notamment au motif qu'il y aurait conflit d'intérêts;

b) Le bénévole qui aurait d'autres attributions au sein de l'Organisation n'aurait pas de raison de faire durer la procédure.

^f Divers tribunaux administratifs internationaux ont alloué des sommes correspondantes aux dépens, notamment le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, celui du Fonds monétaire international et le Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne. Le Tribunal administratif des Nations Unies avait, en son temps, alloué des sommes à titre exceptionnel, lorsqu'il avait été prouvé que les frais étaient inévitables, d'un montant raisonnable et supérieur aux frais de justice normaux relatifs aux procédures dont il était saisi (voir A/CN.5/R.2, en date du 18 décembre 1950). Dans la plupart des systèmes juridiques nationaux, les dépens, en général, « suivent le principal » et sont alloués par la cour à la partie qui a obtenu gain de cause.

29. Cette formule présente les inconvénients suivants :

a) Le bénévole pourrait ne pas avoir les qualifications requises en droit et en conséquence ne pas défendre adéquatement les intérêts du requérant devant les tribunaux de l'Organisation. Comme le Groupe de la refonte l'a noté, le fait que la majorité des membres du Groupe des conseils manquaient de qualifications juridiques a donné lieu à une inégalité de moyens dans le système de justice interne (voir A/61/205, par. 106);

b) Comme le Groupe de la refonte l'également noté (ibid., par. 104), les fonctionnaires qui ne sont pas titulaires d'un contrat permanent hésitent parfois à servir au Groupe des conseils, craignant qu'en acceptant de le faire, ils puissent « se retrouver face à des cadres qui auront à examiner leur contrat »;

c) Le bénévole doit, outre l'assistance qu'il prête à l'intéressé, s'acquitter de ses tâches ordinaires. Aucune disposition n'existe qui lui permettrait de prendre sur son temps de travail pour faire du bénévolat;

d) Il n'est pas sûr que l'intéressé trouve un collègue qui accepte de le défendre bénévolement. Il n'existe pas de dispositif incitant un fonctionnaire à se porter bénévole pour aider un collègue. Ceci pourrait retarder le règlement du contentieux.

4. Défense en personne

30. Le fonctionnaire a depuis toujours la possibilité de se défendre en personne devant les tribunaux de l'Organisation.

31. Ce type de défense n'entraîne de frais directs ni pour le fonctionnaire ni pour l'Organisation.

32. Cette formule présente l'avantage suivant : le fonctionnaire est libre de présenter toute position ou tout argument qu'il jugerait être le meilleur.

33. Cette formule présente les inconvénients suivants :

a) La plupart des fonctionnaires n'ont aucune formation juridique; l'intéressé risque donc de ne pas être en mesure de discerner et de faire valoir des positions et arguments en sa propre faveur. De plus, il risque de ne pas être au fait du règlement de procédure et de preuve applicable ni des délais d'importance capitale; la plainte, même bien fondée, risquerait alors d'être rejetée, ce qui ferait peser une charge excessive sur les juges, le greffe et le conseil de la partie adverse et retarderait la procédure;

b) La défense en personne donnerait lieu à une inégalité de moyens entre les parties et limiterait l'accès au système formel d'administration de la justice [voir aussi le rapport du Conseil de justice interne (A/67/98, par. 50)].

C. Formules possibles de financement, par des contributions obligatoires du personnel, du Bureau de l'aide juridique au personnel

34. La présente section se fonde sur le document de réflexion relatif au financement, par des contributions obligatoires du personnel, du Bureau de l'aide

juridique au personnel, figurant dans le rapport sur l'administration de la justice que le Secrétaire général a présenté à l'Assemblée générale à sa soixante-sixième session (A/66/275 et Corr.1, annexe I). Ce document présente trois formules possibles de financement par contribution obligatoire : a) une formule universelle, en vertu de laquelle tous les fonctionnaires acquitteraient une contribution représentant un pourcentage de leur traitement, automatiquement prélevée; b) une formule en vertu de laquelle seuls les usagers des services du Bureau verseraient des honoraires en fonction des services rendus; c) une formule en vertu de laquelle une partie des cotisations prélevées par les associations et syndicats du personnel irait obligatoirement financer les activités du Bureau.

35. Dans la mesure où l'Assemblée générale a décidé à sa soixante-sixième session que la vocation du Bureau de l'aide juridique au personnel resterait d'aider les fonctionnaires et leurs représentants bénévoles à emprunter les voies de droit qu'offre la procédure formelle d'administration de la justice, y compris en les représentant, jusqu'à ce qu'elle réexamine la question à sa soixante-septième session, les formules exposées ci-dessous se fondent sur le mandat actuellement dévolu au Bureau, y compris en matière de représentation et de ressources.

36. Dans le cadre des consultations requises par l'Assemblée, ces trois formules ont été présentées au Comité Administration-personnel lors de la réunion qu'il a tenue à Arusha en juin 2012. Les représentants du personnel se sont unanimement opposés au principe du financement par des contributions obligatoires, tout en faisant savoir qu'ils étaient extrêmement attachés au Bureau.

37. Les représentants du personnel ont été d'avis que, puisque les fonctionnaires abandonnent tout recours au système juridique de leur pays lorsqu'ils entrent au service de l'Organisation, cette dernière doit leur fournir une assistance juridique et la financer, y compris pour ce qui est de leur représentation dans le cadre du système de l'administration de la justice. Ils ont également indiqué que si un mode de financement devenait obligatoire, le personnel demanderait à participer à la sélection des juges et des juristes du Bureau.

1. Financement obligatoire universel

38. Selon la formule de financement obligatoire universel, le Bureau serait financé par une contribution obligatoire automatiquement prélevée sur le traitement de chaque fonctionnaire.

39. L'Assemblée générale continuerait d'imputer au budget les ressources déjà approuvées au titre du Bureau^g. Les contributions prélevées sur le traitement des fonctionnaires seraient considérées comme des ressources supplémentaires à inscrire au budget du Bureau. Une petite partie de ces fonds serait réservée pour couvrir les déficits qui pourraient résulter, par exemple, de la réduction des effectifs d'une mission donnée.

40. Par souci d'équité et afin de faciliter les tâches d'administration, il est recommandé que la contribution que devraient verser tous les fonctionnaires corresponde à un pourcentage fixe du traitement, identique pour tous.

^g Les États Membres financeraient l'enveloppe budgétaire approuvée à ce jour pour le Bureau, y compris le tableau d'effectifs que l'Assemblée a approuvé dans sa résolution 63/253 (1 P-5, 5 P-3, 1 P-2 et 3 agents des services généraux) plus un poste P-3 de personnel temporaire (autre que pour les réunions) imputé au compte d'appui des opérations de maintien de la paix.

41. Ces ressources supplémentaires financeraient deux postes de juriste (P-4), quatre postes d'agent des services généraux et d'autres objets de dépense à hauteur de 52 000 dollars. Le montant correspondant est estimé à quelque 895 000 dollars.

42. Pour obtenir ce montant, la contribution à prélever automatiquement devrait correspondre à environ 0,029 % du traitement de base net des fonctionnaires. Le pourcentage retenu serait fonction de l'importance des ressources supplémentaires demandées. En conséquence, les ressources seraient plus ou moins importantes selon ce pourcentage.

43. Se fondant sur les chiffres ci-dessus, le tableau ci-après illustre l'incidence d'une déduction de 0,029 % sur les traitements des fonctionnaires à différentes classes et dans différents lieux d'affectation. Il apparaît que cette déduction serait de l'ordre de 0,16 à 4,60 dollars par mois, comme suit :

<i>Lieu d'affectation</i>	<i>Classe du poste</i>	<i>Traitement de base net mensuel (dollars É.-U.)</i>	<i>Contribution mensuelle au budget du Bureau (dollars É.-U.)</i>
Genève	P-5, échelon 5	16 055,95	4,60
New York	P-3, échelon 3	8 106,34	2,32
Soudan du Sud	G-5, échelon 7	1 510,42	0,43
Nairobi	G-4, échelon 4	1 345,41	0,39
Somalie	G-2, échelon 4	552,50	0,16

44. Cette formule présente les avantages suivants :

- a) Elle assurerait constamment la provision de fonds destinés à couvrir les dépenses supplémentaires du Bureau;
- b) Étant donné le nombre élevé de fonctionnaires, le montant des ressources ainsi recueillies pourrait être non négligeable, même si les contributions étaient modiques;
- c) Cette formule serait sans doute plutôt aisée à administrer, et les dépenses d'administration seraient minimales.

45. Cette formule présente les inconvénients suivants :

- a) À l'heure actuelle, la proportion de plaintes déposées par des fonctionnaires auprès du système formel est inférieure à 1 % du total des effectifs. Cela signifie qu'environ 99 % des fonctionnaires seraient tenus de payer pour un service qu'ils ne sont guère susceptibles d'utiliser. En conséquence, ceux qui auraient recours aux services du Bureau paieraient, par le biais de la retenue sur leur traitement, un montant qui serait inférieur au coût réel des services, puisque les ressources supplémentaires destinées au Bureau seraient subventionnées par l'ensemble des effectifs;
- b) Ces contributions obligatoires pourraient être remises en question par les fonctionnaires tenus de verser des fonds pour un organe créé par l'Organisation alors qu'ils n'en utilisent pas les services;
- c) Cette formule pourrait amener les fonctionnaires à estimer qu'ils ont le droit, soit à titre individuel soit par l'intermédiaire de leurs représentants, de

participer aux décisions opérationnelles du Bureau, y compris aux décisions de politique générale, à celles relatives à la sélection des effectifs du Bureau et à celles concernant une affaire donnée. Cela pourrait saper le rôle du Bureau, qui doit demeurer un organe indépendant dans le cadre du système d'administration de la justice.

2. Financement obligatoire par les usagers

46. Selon la formule de financement par contribution obligatoire des usagers, seuls les fonctionnaires qui auraient recours aux services du Bureau contribueraient à son financement, au moyen de la perception d'honoraires correspondant aux services rendus. Il existe trois variantes de base de cette formule : a) le montant perçu pourrait correspondre à une somme forfaitaire unique, le fonctionnaire s'acquittant d'un montant fixe pour tous les services juridiques dont il pourrait avoir besoin^h; b) la somme à payer pourrait se fonder sur une rémunération horaire fixe et elle dépendrait du nombre d'heures passées pour régler le contentieuxⁱ; c) les honoraires se fonderaient sur un barème préétabli et le fonctionnaire paierait un montant fixe pour chaque type de services juridiques rendus.

47. La troisième variante semble être la plus pratique et la plus équitable. Un barème des honoraires à percevoir pour un type de services juridiques rendus pourrait être établi avec l'aide de spécialistes de la question dans les systèmes juridiques de divers pays. Par exemple, il pourrait y avoir des tarifs distincts pour :

- a) Une consultation initiale;
- b) L'aide au stade de l'évaluation;
- c) L'assistance au cours de la médiation;
- d) La représentation devant le Tribunal du contentieux administratif, avec réquisitions écrites;
- e) La représentation devant le Tribunal du contentieux administratif, avec dépositions orales;
- f) La représentation devant le Tribunal d'appel, avec réquisitions écrites;
- g) La représentation devant le Tribunal d'appel, avec dépositions orales.

48. En plus d'un barème pour différents services juridiques rendus, il peut également être souhaitable de mettre au point une « échelle mobile », les tarifs variant selon que le fonctionnaire est recruté localement ou au plan international, ou qu'il est administrateur ou agent des services généraux ou catégories apparentées. Ceci permettrait de prendre en considération les différents barèmes des traitements

^h Selon cette variante, les fonctionnaires dont les contentieux sont rapidement réglés paieraient le même montant que ceux dont l'affaire doit passer devant le Tribunal. En conséquence, le paiement d'une somme forfaitaire aurait des incidences financières désavantageuses pour ceux qui acceptent un règlement rapide et des incidences avantageuses pour ceux qui décident de porter l'affaire devant le Tribunal. Dans le cas du versement d'honoraires en fonction du nombre d'heures ou selon un barème fixe, le montant à payer par le fonctionnaire serait fonction du type de services rendus.

ⁱ Si cette variante était retenue, il faudrait que les juristes gardent trace du temps qu'ils consacrent à une affaire donnée et facturent leurs honoraires en fonction du nombre d'heures et de la rémunération horaire fixe.

applicables aux différentes catégories de personnel, et de veiller à ce que les honoraires exigés demeurent raisonnables et à la portée de l'intéressé.

49. La formule de financement obligatoire par les usagers exige également la mise en place de modalités de facturation et de perception des honoraires. Exiger du fonctionnaire qu'il signe une déclaration autorisant la déduction des honoraires de son traitement avant d'accepter le recours aux services du Bureau serait une manière de garantir le paiement ponctuel de façon transparente et fiable.

50. Cette formule présente les avantages suivants :

a) Les honoraires seraient payés directement et uniquement par le fonctionnaire qui a effectivement recours aux services du Bureau, et l'on n'aurait pas à exiger de tous les fonctionnaires qu'ils financent un service auquel ils ne sont guère susceptibles d'avoir recours;

b) Le coût des services juridiques ne serait pas subventionné par l'ensemble des effectifs. En conséquence, le coût de l'assistance juridique serait plus élevé, ce qui aurait pour effet d'éviter des procédures infondées.

51. Cette formule présente les inconvénients suivants :

a) Elle serait peu susceptible de produire des recettes prévisibles et constantes. Cette source étant, de par sa nature même, peu assurée, il ne serait pas certain que les ressources supplémentaires ainsi recueillies seraient suffisantes pour que le Bureau puisse faire face à l'ampleur de ses tâches;

b) Elle serait plus difficile à administrer que la formule de financement obligatoire par les usagers, et les coûts d'administration en seraient plus élevés;

c) Un fonctionnaire dont la plainte serait fondée risquerait de ne pas avoir les moyens de la porter devant le Tribunal, de sorte que des décisions administratives malavisées ne seraient pas renversées;

d) Un fonctionnaire dont la cause a été favorablement jugée peut faire valoir qu'il n'a pas été adéquatement dédommagé s'il n'existe pas de dispositif lui permettant de recouvrir, ne serait-ce qu'en partie, les frais engagés pour sa défense par un remboursement des dépens.

3. Financement au moyen des cotisations prélevées par les associations et syndicats du personnel de l'Organisation

52. Le document de réflexion présenté à la soixante-sixième session de l'Assemblée générale propose une troisième formule, en vertu de laquelle une partie des cotisations prélevées par les associations et syndicats du personnel irait obligatoirement financer les activités du Bureau. Trois variantes sont présentées : a) un montant fixe correspondant à un certain pourcentage des cotisations recouvrées par chaque syndicat ou association; b) un montant calculé en fonction du nombre de fonctionnaires représentés par chaque syndicat ou association; c) un montant fixe pour chaque syndicat et association.

53. Il convient de noter que toute tentative pour imposer un prélèvement obligatoire aux associations et syndicats du personnel, sous quelque forme que ce soit, risque d'être contestée au motif qu'il s'agit d'une ingérence injustifiée dans leurs affaires intérieures.

54. Il convient aussi de rappeler que les associations et les syndicats du personnel n'ont pas le droit d'imposer aux fonctionnaires qu'elles représentent une cotisation obligatoire. En conséquence, un prélèvement obligatoire sur les cotisations volontairement versées par les adhérents profiterait aussi aux non adhérents, puisqu'ils seraient, de fait, en mesure de recourir aux services du Bureau sans avoir à payer quoi que ce soit, ni directement par déduction obligatoire sur le traitement ou par prélèvement d'honoraires, ni indirectement par le versement de cotisations syndicales. Par conséquent, cette formule aboutirait à une répartition inéquitable des coûts et des avantages entre les fonctionnaires.

55. Cette formule risque par ailleurs de ne pas générer de recettes suffisantes pour financer les besoins en ressources supplémentaires du Bureau, dans la mesure où le montant des cotisations perçues peut varier considérablement. Ainsi, les comités du personnel dans les lieux d'affectation hors Siège et dans les commissions régionales n'ont que relativement peu d'adhérents et n'ont que des recettes relativement modestes, quelle qu'en soit la source; ils ne pourraient donc contribuer que de manière symbolique à un financement de ce type. Inversement, si un pourcentage était prélevé sur les cotisations versées aux syndicats du personnel à New York et à Genève, lesquels recueillent le montant le plus élevé, cela signifierait que leurs adhérents subventionneraient les services du Bureau en faveur du reste des fonctionnaires du système.

56. Prélever auprès des syndicats et associations du personnel un montant calculé en fonction d'un pourcentage fixe des recettes provenant des cotisations poserait des difficultés, compte tenu du fait que ces organes disposent de différentes sources de revenus. Ainsi, la majorité des recettes du Syndicat du personnel à New York provient des cotisations perçues, tandis que le Conseil de coordination du personnel de l'Office des Nations Unies à Genève tire la plus grande partie de ses revenus du Service d'achats et de commandes des fonctionnaires internationaux (SAFI), qui est une coopérative, les cotisations des adhérents ne représentant qu'un modique pourcentage. Cette formule favoriserait donc le Conseil de coordination du personnel de l'ONUG et pénaliserait le Syndicat du personnel à New York et d'autres associations qui ne disposent que de recettes provenant des cotisations.

57. Cette formule présente l'avantage que le financement du Bureau par les syndicats et associations du personnel serait l'expression des avantages tirés des services que celui-ci prête à leurs adhérents.

58. Cette formule présente les inconvénients suivants :

- a) L'imposition d'un prélèvement obligatoire aux associations et syndicats du personnel sous quelque forme que ce soit risque d'être contestée au motif qu'il s'agit d'une ingérence injustifiée dans leurs affaires intérieures;
- b) Le montant des recettes varie considérablement d'un syndicat à l'autre;
- c) Les fonctionnaires qui ne versent pas de cotisations syndicales ne participeraient en rien au financement du Bureau, et les adhérents des associations et syndicats du personnel pourraient décider de ne plus verser leurs cotisations afin de ne pas avoir à financer les services de celui-ci;
- d) Les syndicats et associations du personnel, en particulier si leurs recettes sont modestes, pourraient faire valoir qu'un prélèvement obligatoire les empêcherait d'offrir des services de base aux fonctionnaires qu'ils représentent;

e) Si les associations et syndicats du personnel étaient obligés de financer le Bureau, ils pourraient demander à celui-ci de leur prêter directement conseil sur des questions relatives à l'administration de la justice et de les aider à rédiger des exposés en qualité d'*amicus curiae*;

f) Comme pour les autres formules à financement obligatoire, les associations et syndicats du personnel pourraient chercher à avoir une certaine emprise sur le Bureau ou à prendre part aux décisions opérationnelles et à l'établissement du budget le concernant.

D. Incidences des formules de financement, par contribution obligatoire du personnel, du Bureau de l'aide juridique au personnel à porter à l'attention de l'Assemblée générale pour examen

59. Le Secrétaire général recommande à l'Assemblée générale, conformément au paragraphe 28 de sa résolution 66/237, de prendre note des diverses formules : a) de représentation des fonctionnaires devant les tribunaux internes; b) de financement du Bureau par des contributions obligatoires du personnel, et de leurs avantages et inconvénients.

60. Le Secrétaire général recommande également à l'Assemblée générale de déterminer si un dispositif de financement par contribution obligatoire du personnel du Bureau de l'aide juridique au personnel est conforme à la Charte des Nations Unies, et en particulier au paragraphe 2 de son Article 17.

Annexe III

Pratique suivie par les juridictions des autres organisations internationales et des États Membres en matière d'octroi de dommages-intérêts exemplaires ou punitifs

A. Pratique des États

1. Sept réponses ont été reçues d'États Membres concernant la pratique de leurs juridictions respectives. Ces réponses sont exposées de manière succincte ci-après.

1. Autriche

2. La Mission permanente de l'Autriche a indiqué que selon la loi sur l'égalité de traitement, les entreprises et les agences de placement doivent s'abstenir de toute discrimination dans la formulation des avis de vacance de poste internes ou externes. Une première infraction contre le principe de non-discrimination dans les avis de vacance de poste entraîne une sanction administrative de l'autorité administrative du district; toute autre violation est passible d'amende administrative pouvant atteindre 360 euros. En cas de discrimination dans les relations de travail (établissement du poste, rémunération, promotion, licenciement ou toute autre condition d'emploi), les sanctions peuvent comprendre l'imposition de mesures antidiscriminatoires ou l'octroi de dommages-intérêts et d'indemnisation pour « préjudice personnel ». Dans les cas de harcèlement sexuel ou pour motifs tenant à l'âge, à la religion et aux croyances ou de l'orientation sexuelle, la personne lésée a droit, au même motif, à des dommages-intérêts d'un montant minimal de 1 000 euros.

3. Il n'existait pas par le passé de registre fédéral centralisé pour ce type de données, qui ne peuvent être obtenues qu'auprès de chacune des entités ou autorités fédérales, pour ce qui concerne leurs fonctionnaires et employés contractuels. Un amendement à la loi de 2011 sur la fonction publique fait cependant obligation de signaler à la Chancellerie fédérale toute imposition de telles sanctions à compter du 1^{er} janvier 2012, ce qui permettra la communication de ces informations à l'avenir.

2. Équateur

4. La Mission permanente de l'Équateur a fourni des données chiffrées sur le nombre, l'état et l'issue des recours formés pour préjudice moral, pendant la période de trois ans 2010-2012. Ces données sont ventilées par nature juridique et par province.

3. Japon

5. La Mission permanente du Japon indique que la Direction nationale du personnel est une entité quasi judiciaire qui connaît des recours formés par les agents de la fonction publique nationale contre toutes « mesures préjudiciables ». La Direction peut annuler la mesure contestée ou ordonner la réintégration du fonctionnaire si elle le juge nécessaire. Cependant, dans le cadre des procédures de la Direction, le fonctionnaire ne peut réclamer de l'État aucune indemnité pécuniaire en réparation du préjudice moral ou les troubles émotionnels subis du fait des

« mesures préjudiciables » en cause. Outre la procédure devant la Direction, les fonctionnaires peuvent demander réparation devant les tribunaux civils et par recours contentieux.

4. Nouvelle-Zélande

6. La Mission permanente de la Nouvelle-Zélande signale que dans sa juridiction les mêmes normes d'emploi sont d'application pour tous les employeurs, qu'ils soient ou non des autorités gouvernementales et publiques. Aux termes de la loi sur les relations d'emploi de 2000, tout employé peut déposer une plainte contre son employeur lorsqu'il s'estime injustement licencié ou traité. Avant que l'Office des relations du travail ne connaisse de l'affaire, cependant, les parties sont encouragées à recourir aux services de médiation offerts par le Ministère du travail. Les voies de règlement ouvertes aux parties pendant la médiation ne sont pas prescrites. La médiation est confidentielle de même que son issue.

7. L'Office des relations du travail juge si les actions de l'employeur sont susceptibles de recours par l'employé en examinant d'une part si la mesure prise à son encontre est conforme à la procédure et d'autre part si elle est justifiée quant au fond. Si l'Office estime que la plainte est fondée, la réparation peut prendre la forme de la réintégration, d'une indemnité pour perte de salaire et d'un dédommagement pour la peine et l'humiliation, la contribution de l'employé par sa conduite pouvant être prise en compte. Le Tribunal du travail est l'instance supérieure.

8. En ce qui concerne l'indemnité pour perte de salaire, la période de référence est de trois mois. S'agissant du dédommagement accordé pour peine et humiliation, la Mission permanente a communiqué une étude sur les décisions rendues à cet égard de juillet à décembre 2011. Dans les 93 décisions rendues sur de telles demandes pendant cette période par l'Office des relations du travail et les 5 rendues par le Tribunal du travail, les indemnités se situaient, pour 80 des premières et pour les 5 dernières, dans la fourchette de 1 à 9 999 dollars de Nouvelle-Zélande. L'Office a également accordé neuf indemnités de 10 000 à 14 999 dollars et quatre de 15 000 dollars et plus.

9. La Mission permanente a en outre fourni un guide des bonnes pratiques en matière d'indemnités de licenciement dans le secteur public, publié par le Contrôleur et Auditeur général. Il y est précisé que si aucun plafond n'est imposé pour ces indemnités, le montant versé doit être raisonnable dans les circonstances et constituer un bon usage des fonds publics.

5. Philippines

10. La Mission permanente des Philippines rappelle que la loi et la jurisprudence philippines autorisent l'octroi tant de réparations morales que de dommages-intérêts exemplaires. Aux termes de l'article 2217 du Code civil, le préjudice moral comprend les souffrances physiques, l'anxiété, la peur, l'angoisse, l'atteinte à la réputation, les blessures morales, le choc, l'humiliation sociale et les préjudices de même nature. Plutôt que d'être punitifs, les dommages-intérêts tendent à réparer ou à atténuer ces types de préjudice. Bien qu'elle ne puisse être calculée sous forme pécuniaire, la réparation morale peut être obtenue s'il est établi de façon satisfaisante qu'elle est directement liée, et proportionnelle, à l'acte ou à l'omission dommageable du défendeur.

11. Les conditions ci-après doivent être réunies pour que soient accordés des dommages moraux : a) le requérant a clairement subi un préjudice physique, mental ou psychologique; b) la commission d'un acte ou d'une omission contraire au droit est établie; c) l'acte ou l'omission contraire au droit commis par le défendeur est la cause proche du préjudice subi par le requérant. La réparation n'est accordée que si l'une ou l'autre des conditions énoncées à l'article 2219 est remplie. Les dommages moraux peuvent être accordés lorsque le défendeur a fait preuve de mauvaise foi, commis une faute lourde, violé de façon flagrante ses obligations contractuelles et, à titre exceptionnel, lorsqu'une violation contractuelle constitue également en soi un fait dommageable entraînant des blessures physiques.

12. L'article 2229 du Code civil dispose que « des dommages-intérêts exemplaires ou correctifs sont imposés, à titre d'exemple ou de correction dans l'intérêt public » en sus des dommages-intérêts compensatoires. Ce type de dommages-intérêts est accordé pour des actes commis de mauvaise foi, ou des actes gratuits, frauduleux, oppressifs ou malveillants. Pareille réparation n'étant pas un droit, elle n'est accordée au requérant que s'il est établi qu'il y est admissible. Le montant varie en outre en fonction des dommages-intérêts compensatoires qui peuvent être octroyés au requérant.

13. En vertu de la doctrine constitutionnelle de l'immunité souveraine, l'État ne saurait être poursuivi sans son consentement. Cette doctrine s'étend aux poursuites intentées contre des fonctionnaires pour des actes commis dans l'exercice de leurs fonctions. Le consentement à des poursuites peut être accordé par loi spéciale ou par voie de conséquence nécessaire. L'immunité est implicitement levée si l'État engage lui-même une procédure et demande réparation effective du défendeur et s'expose à une réplique. De même, l'État renonce à son immunité lorsque le Gouvernement conclut un contrat non lié à des actes souverains.

14. La Cour Suprême a accordé des réparations morales ou des dommages-intérêts exemplaires dans des litiges relatifs à l'emploi mettant en cause le Gouvernement. Dans plusieurs autres affaires, la Cour Suprême a jugé que des actes illicites commis par des agents publics à l'égard de fonctionnaires engageaient la responsabilité personnelle et non la responsabilité de l'entité gouvernementale.

15. La charge de la preuve en matière de réparations morales et de dommages-intérêts exemplaires varie selon la cause de la poursuite. Les litiges relatifs à l'emploi dans le secteur public, toutefois, sont habituellement introduits par les voies de recours administratives, qui n'exigent que des « preuves substantielles », à savoir les preuves pertinentes nécessaires pour étayer une conclusion selon un esprit raisonnable.

6. Espagne

16. La Mission permanente rappelle qu'en vertu du principe général énoncé à l'article 106.2 de la Constitution espagnole, il incombe à l'État de veiller à l'aspect pécuniaire du fonctionnement des services publics.

17. S'agissant de la responsabilité financière de l'État en général, l'article 106.2 de la Constitution trouve un écho dans l'article 139 de la loi n° 30 de 1992, qui est libellé comme suit : « les personnes physiques ont droit à une indemnisation des autorités compétentes à raison de toute atteinte à leurs biens ou à leurs droits, sauf en cas de force majeure, à condition que le préjudice ainsi causé résulte du bon ou

mauvais fonctionnement des services publics. En tout état de cause, le préjudice allégué doit être réel et quantifiable et toucher une personne ou un groupe de personnes spécifique ». À cet égard, la jurisprudence espagnole a établi que la responsabilité pécuniaire des autorités publiques n'est engagée que si a) l'atteinte à ses biens ou à ses droits subie par la personne physique est une atteinte qu'elle n'est pas tenue de supporter, b) le préjudice est réel, tangible, quantifiable et attribuable à l'autorité publique et c) le préjudice résulte du bon ou du mauvais fonctionnement des services publics. Il doit donc y avoir un rapport de causalité entre le fonctionnement du service et le préjudice, sauf si celui-ci résulte de la force majeure.

18. Selon la jurisprudence espagnole, étant donné que la responsabilité pécuniaire est objective et dépend du résultat, la question pertinente est moins l'illégalité des actes de l'autorité que celle du résultat ou du préjudice. Dès lors, il doit exister un lien de causalité entre le fonctionnement, bon ou mauvais, du service public et le résultat dommageable ou préjudiciable qu'il a produit. Ce principe selon lequel le dommage subi doit être contraire au droit est établi dans la jurisprudence espagnole parce que l'illégalité est une condition ou une exigence à remplir pour que des dommages-intérêts soient accordés et que l'obligation de réparation soit imposée à l'autorité publique.

19. L'article 121 de la Constitution régit expressément la responsabilité pécuniaire de l'État en ce qui concerne le mauvais fonctionnement du système judiciaire. Ce principe constitutionnel est développé dans les articles 292 à 297 du titre V du livre III de la loi sur l'organisation judiciaire de 1985, qui énonce les deux circonstances – erreur judiciaire et mauvais fonctionnement du système judiciaire – qui donnent droit à une indemnisation de l'État, sauf en cas de force majeure, à condition que le dommage soit réel, quantifiable et touche une personne ou un groupe de personnes spécifique. La simple révocation ou annulation de décisions judiciaires ne crée pas automatiquement un droit à indemnisation; ce droit n'existe pas lorsque l'erreur ou le mauvais fonctionnement résulte d'un manquement ou d'une conduite coupable de la partie lésée.

20. S'agissant des préjudices moraux ou des troubles émotionnels causés par des autorités publiques et qui donnent droit à une indemnisation financière, étant donné l'impossibilité d'accorder une réparation spécifique, la pratique judiciaire indique que les préjudices donnant droit à réparation comprennent les préjudices moraux, mais que les dommages moraux sont difficiles à évaluer, en particulier s'ils sont associés à des réparations pour d'autres types de dommages matériels. Le fait que ce type de préjudice donne droit à réparation ne fait guère de doute dans la pratique judiciaire. Le débat porte plutôt sur la question de savoir si est en cause le concept traditionnel de préjudice moral ou un concept plus large, et si ce concept englobe les droits liés à la personnalité, notamment.

21. S'agissant du type et du niveau de la preuve requise pour créer et établir les causes de la réparation, la procédure est précisée dans le règlement sur la responsabilité pécuniaire de l'État (art. 142 et 143 de la loi n° 30 de 1992 et décret n° 429/1993, qui régit les procédures relatives à la responsabilité des autorités publiques). L'objet de la procédure est de fixer le montant et la forme de l'indemnité et d'établir le moment où le préjudice a été causé; la procédure spécifie également le mode de compte rendu au Conseil d'État. Le Conseil d'État se prononce sur l'existence d'une relation de causalité entre le fonctionnement du service public et

le préjudice, et, le cas échéant, sur l'importance du préjudice et sur le montant et la forme de l'indemnité, tandis que le Conseil judiciaire général établit des rapports sur les recours en responsabilité pécuniaire de l'État à raison du mauvais fonctionnement du système judiciaire.

22. La Mission permanente a fourni des informations plus détaillées sur le contexte particulier de l'indemnisation pour erreur judiciaire, notamment pour la détention avant un procès se terminant sur un acquittement ou un non-lieu, et pour retard indu de la procédure. La preuve matérielle qui doit être apportée pour fixer les limites de l'indemnité peut varier d'une affaire à l'autre. Pour déterminer, par exemple, si un retard indu de procédure a causé un préjudice, différents critères doivent être pris en compte, par exemple la complexité de l'affaire, la charge de travail de l'organe judiciaire, les faiblesses structurelles, s'il en est, de l'appareil judiciaire, la conduite des parties au cours de la procédure, les actions des organes judiciaires et les conséquences préjudiciables du retard pour les parties. Étant donné que le seul fait de ne pas respecter les délais de procédure ne donne pas droit à une indemnité, la preuve doit être faite que le retard des organes judiciaires a causé un préjudice.

7. Suisse

23. La Mission permanente de la Suisse a fourni de l'information sur les approches adoptées en matière d'indemnisation en cas : a) de rupture frappée de nullité ou d'invalidité de la relation d'emploi; b) de discrimination fondée sur le sexe; et c) d'autres violations du droit.

24. Lorsqu'un licenciement est frappé de nullité, par exemple en raison d'une grave irrégularité de procédure, ou déclaré non valide parce que contraire au droit ou abusif, l'employé reçoit une indemnité si, sans qu'il y aille de sa faute, aucun emploi de remplacement ne peut être trouvé pour lui. L'indemnité à verser dans ce cas est égale : a) au traitement qui aurait été versé pendant la période établie de protection contre le licenciement, dans le cas de licenciement sans préavis; ou b) à un versement de trois mois à deux ans de traitement dans les autres cas. Les critères à prendre en compte pour calculer le montant de l'indemnité comprennent notamment les circonstances sociales et économiques des parties, la solidité et la durée de la relation d'emploi et les circonstances du licenciement. Dans la pratique, une indemnité a été accordée dans un très petit nombre de cas où la personne avait été licenciée et n'avait pas pu retrouver d'emploi.

25. Dans les affaires concernant la discrimination fondée sur le sexe, notamment le harcèlement sexuel et le refus d'embauche, la loi prévoit une réparation particulière, de nature tant punitive que corrective. Lorsque la discrimination comprend le harcèlement sexuel, l'employeur peut être tenu de verser une indemnité à l'employé à moins de pouvoir démontrer qu'il a pris les mesures qui pouvaient être raisonnablement attendues, compte tenu de l'expérience et des circonstances, pour empêcher ces actes ou y mettre fin. L'indemnité est fixée en tenant compte de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse, jusqu'à concurrence de six mois de salaire.

26. Dans les cas de harcèlement sexuel, les tribunaux accordent rarement le montant maximal de six mois de salaire prévu dans la loi fédérale de 1995 sur l'égalité entre les sexes. Dans de rares affaires (par exemple, les affaires de viol), l'indemnité pour harcèlement sexuel, qui a pour but à la fois de punir l'employeur

de ne pas avoir respecté l'obligation de prendre les mesures voulues et de corriger le préjudice causé par cette négligence, est complétée par une indemnité pour préjudice moral. La jurisprudence existante en la matière est cependant limitée au secteur privé.

27. Lorsque la discrimination comprend le refus d'embauche, la partie lésée peut demander une indemnité à l'employeur. L'indemnité est établie en tenant compte de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire auquel la victime de discrimination aurait raisonnablement eu droit, jusqu'à un maximum de trois mois de salaire. Même dans les cas où plusieurs personnes demandent une indemnisation pour refus d'engagement pour un même poste, le montant total de l'indemnité ne dépasse pas ce montant. En cas de discrimination en matière de salaire, l'employé peut demander le versement de l'arriéré du salaire qu'il aurait dû percevoir. De plus, le versement de dommages-intérêts et une réparation pour préjudice moral peuvent être demandés lorsque la gravité du tort le justifie.

28. S'agissant d'autres violations de la loi, en général la Suisse accorde réparation des préjudices causés illégalement à un tiers par un fonctionnaire agissant à titre officiel, indépendamment de la faute du fonctionnaire. Il est maintenant reconnu que cette règle s'applique également lorsque le préjudice est causé à un fonctionnaire (non seulement à un tiers) par un autre fonctionnaire agissant à titre officiel. Par exemple, dans le cadre des relations de travail, même s'il n'existe pas de règle spécifique à cet égard, le Gouvernement, en tant qu'employeur, paie une indemnité à ses fonctionnaires victimes de violations de la loi. En pareil cas, il est tenu de réparer le préjudice causé et, le cas échéant, de verser une indemnité équivalente à la valeur objective du préjudice.

29. En ce qui concerne la réparation des préjudices moraux, lorsqu'un employé du Gouvernement est victime d'un manquement de la part d'un autre fonctionnaire, l'autorité compétente peut, en tenant compte des circonstances, accorder une réparation équitable à la victime de dommages corporels (ou, en cas de décès, à la famille de la victime) à titre de réparation morale. Toute victime d'une violation des droits de la personne a droit à une réparation en espèces à titre de réparation morale, à condition que cette réparation soit justifiée par la gravité du manquement et que son auteur n'ait pas donné une autre forme de satisfaction. Par exemple, une somme de 20 000 francs suisses a été accordée à titre de dédommagement dans une affaire de harcèlement psychologique.

30. Le montant de l'indemnité pour préjudice moral dépend principalement de la gravité de la souffrance physique ou psychologique subie par la victime et de la possibilité de réduire cette souffrance de façon significative par le versement d'une somme d'argent. De par sa nature, l'indemnité pour préjudice moral vise à remédier à un préjudice qui ne peut être facilement réduit à un simple montant d'argent et elle est difficile à calculer. C'est pourquoi cette indemnité ne peut excéder un certain montant, elle doit être équitable. Le Gouvernement a été en cause dans un petit nombre d'affaires touchant un préjudice moral, mais la jurisprudence est beaucoup plus abondante en ce qui concerne le secteur privé. Étant donné que les règles juridiques touchant les préjudices moraux dans les secteurs privé et public sont semblables, la jurisprudence civile peut servir de référence pour fixer les montants que peuvent accorder les tribunaux administratifs. Au civil, les tribunaux suisses ont fait preuve de retenue lorsqu'ils ont accordé de telles indemnités qui, en principe,

vont de 1 000 à 5 000 francs suisses et, dans les cas extrêmes, de 15 000 à 25 000 francs suisses.

31. S'agissant de la preuve à apporter pour obtenir un dédommagement, dans les recours relatifs à l'emploi formés contre le Gouvernement, l'autorité administrative mène sa propre enquête et, lorsque cela est justifié, recueille la preuve dans le cadre d'une procédure inquisitoire. Les parties sont cependant tenues de coopérer à l'enquête dans certains cas, notamment au cours des procédures dont elles sont les instigatrices. Lorsque la preuve est inexistante ou ne peut être obtenue par des moyens raisonnables, chaque partie doit prouver ses allégations pour étayer sa thèse. En ce qui concerne la norme de preuve, un fait n'est admis comme élément de preuve que si aucun doute raisonnable ne s'y attache. Dans certains cas, une norme moins stricte et une charge de la preuve plus légère peuvent être acceptées. Par exemple, dans les cas de harcèlement psychologique, la coexistence constante d'inférences peut suffire. Dans les affaires relatives à la discrimination, telle qu'elle est définie dans la loi fédérale de 1995 sur l'égalité entre les sexes, la personne qui s'estime victime de discrimination fondée sur le sexe doit seulement prouver le caractère plausible d'une telle discrimination. La charge de la preuve est alors inversée et il appartient à l'employeur de prouver de façon concluante qu'il n'y a pas eu de différence de traitement ou que des raisons objectives motivaient cette différence. La charge de la preuve est allégée pour toutes les formes de discrimination interdites par la loi, à l'exception de la discrimination lors de l'embauche et du harcèlement sexuel.

B. Pratique de tribunaux administratifs comparables d'organisations internationales

32. Sept réponses ont été reçues de tribunaux administratifs comparables d'organisations internationales concernant la pratique dans leurs juridictions respectives.

1. Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail

33. Le Greffe du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail a présenté une vue d'ensemble de la démarche adoptée par le Tribunal en ce qui concerne les réparations morales, tout en notant qu'un examen exhaustif exigerait plus de temps étant donné le volume de la jurisprudence dans ce domaine. En principe, le Tribunal a estimé qu'en vertu de tout contrat d'engagement, une organisation internationale a l'obligation de respecter la dignité et la réputation des fonctionnaires et de veiller à ne pas les placer inutilement dans une position personnelle difficile. Si une organisation internationale manque à cette obligation, elle peut être tenue de verser une indemnité, même s'il n'existe aucune décision administrative à annuler. La réparation n'est accordée cependant que pour les préjudices graves pouvant être dommageables pour la carrière du fonctionnaire.

34. La jurisprudence du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail indique clairement que l'organisation internationale est responsable des torts matériels et moraux résultant du préjudice causés à un membre du personnel par un supérieur hiérarchique qui, dans le milieu de travail, lui a fait subir un traitement portant atteinte à sa dignité personnelle et professionnelle, et pour toute victimisation découlant d'un traitement inapproprié. Le Tribunal administratif

reconnaît que des frictions sont un élément inévitable de la vie, et que par conséquent on ne saurait donner réparation pour toute souffrance morale. Seules des circonstances exceptionnelles justifient que l'on octroie une réparation pour souffrance morale. Aussi le Tribunal a-t-il déterminé qu'il ne connaîtrait en toute probabilité que d'affaires portant sur des préjudices graves qui n'ont pas été redressés et qui entravent la carrière du fonctionnaire concerné.

35. Habituellement, une indemnité est accordée lorsque la décision administrative attaquée est jugée contraire au droit. En pareil cas, le Tribunal considère que « l'allocation d'une indemnité pour tort moral ne suppose pas que ce dernier soit spécialement grave : il suffit qu'il soit sérieux ». Une requérante a droit à une indemnité pour préjudice moral à condition qu'un tort moral grave lui ait été infligé, ce que le Tribunal a estimé dans l'affaire citée à 8 000 dollars des États-Unis. Lorsqu'une plainte est accueillie et que la décision attaquée est renversée, le requérant peut également se voir accorder une indemnité pour préjudice moral à raison du retard accusé par la procédure d'appel interne. Pour ce motif, le Tribunal a accordé des indemnités de 250 euros par demandeur pour un retard de deux ans, jugé excessif, entre le dépôt du recours interne et celui de la réponse de l'organisation, et de 1 000 euros en dommages-intérêts pour le préjudice moral causé par le retard de la procédure interne et la négligence.

36. Il arrive également que le Tribunal accorde une indemnité même si la décision contestée n'est pas renversée. Il a notamment accordé une indemnité pour la lenteur de la procédure d'appel interne (5 000 dollars, 2 000 dollars et 2 000 francs suisses). Dans une affaire, une indemnité de 1 000 euros a été accordée au motif que l'organisation avait négligé de traiter le recours dans les délais et avec diligence, et dans une autre, l'organisation jugée négligente a dû verser une indemnité de 3 000 euros. Dans une autre affaire encore, une indemnité de 8 000 euros a été accordée pour un retard excessif entre le début d'un exercice de classement de poste et la décision finale, et l'organisation a dû verser une indemnité supplémentaire de 500 euros pour n'avoir pas respecté ses propres règles. Dans une affaire concernant une procédure d'appel qui s'était étirée sur deux ans pour un cas ne présentant pas de grandes difficultés et devant être réglé promptement en raison de la nature de la décision à prendre et de l'âge du requérant, le Tribunal administratif de l'OIT a jugé que la négligence justifiait le versement d'une indemnité de 3 000 dollars. Toutefois, si le requérant est responsable en tout ou en partie du retard, la demande pour ce motif peut être rejetée.

37. Le Greffe souligne que, de manière générale, une demande d'indemnité doit être suffisamment étayée et justifiée. Si le requérant ne fait pas la preuve des dommages allégués ou ne montre pas que la décision ou la sanction avait pour but ou a eu pour effet de porter atteinte à sa réputation et à sa dignité, la demande est rejetée. Une simple allégation ne suffit pas, mais si elle est prouvée, le Tribunal peut accorder pour préjudice moral une indemnité dont le montant a jusqu'à présent varié entre 1 000 et 10 000 ou même 100 000 dollars. À titre d'exemple, le Tribunal a jugé que le fait de diffuser à l'ensemble du personnel d'une organisation, à l'initiative de l'organisation elle-même, un message contenant des affirmations diffamatoires à l'égard du requérant constituait une violation particulièrement grave des obligations de l'employeur, et il a ordonné le versement d'une indemnité de 10 000 francs suisses.

38. Dans une de ses premières décisions à cet égard, le Tribunal a jugé qu'une indemnité pour préjudice moral était justifiée en raison seulement de la manière dont des décisions par ailleurs valables étaient exécutées. S'il reconnaissait que les préjudices moraux justifiant le versement d'une indemnité dans de tels cas étaient très exceptionnels et ne se présentaient que lorsqu'un préjudice grave de nature à entraver la carrière d'un fonctionnaire n'avait pas fait l'objet d'un redressement, le Tribunal a jugé que l'effet « catastrophique » des événements, aggravé par la grossière insensibilité de l'organisation, justifiait une indemnité de 30 000 francs suisses pour préjudice moral et professionnel résultant d'un tort grave causé aux sentiments et à la réputation du requérant.

39. Dans sa jurisprudence, le Tribunal a jugé que le préjudice causé à la réputation personnelle ou professionnelle constituait du harcèlement et donnait à ce titre au requérant le droit à réparation pour préjudice moral. En même temps, le Tribunal a maintenu une distinction essentielle entre la prévention inappropriée, de nature personnelle, contre un fonctionnaire et la conviction, fondée ou non, que l'opinion professionnelle de ce dernier est erronée. Dans le premier cas, la charge de la preuve incombe au fonctionnaire, alors que le second ne justifie pas à lui seul l'octroi d'une réparation.

40. Le Greffe fait observer que lorsqu'un fonctionnaire avance une accusation aussi grave que celle de harcèlement sexuel, le Tribunal s'attend que l'organisation déploie tous les efforts pour assurer la protection de son fonctionnaire et mène simultanément selon les règles une enquête exhaustive qui respecte les droits de l'accusé. Pour ne pas l'avoir fait, une organisation a dû verser à un requérant une indemnité de 10 000 dollars. Dans une autre affaire, le Tribunal a jugé que, en ne prenant pas de mesures pour résoudre un grief de harcèlement, l'organisation avait facilité la création d'un climat hostile et avait prolongé la période pendant laquelle les propos blessants pour le requérant et potentiellement dommageables pour sa réputation pouvaient se répandre. Le Tribunal a en conséquence octroyé une indemnité de 30 000 francs suisses pour préjudice moral. Dans une autre affaire, par suite de la divulgation d'accusations portées contre le requérant à des personnes qui n'avaient pas le droit d'en être informées et du fait que l'organisation n'avait pas pris les mesures adéquates pour protéger la réputation du requérant, le Tribunal a accordé à ce dernier une indemnité de 30 000 francs suisses pour réparer le préjudice moral qu'il avait subi, même s'il n'avait pas prouvé que sa carrière ou sa santé avait été affectée par cette épreuve.

41. S'agissant d'affaires disciplinaires, même lorsqu'il ne constate pas que l'organisation a agi de mauvaise foi ou dans un but inapproprié, le Tribunal peut accorder une indemnité pour préjudice moral. Dans une affaire où le requérant avait subi un long processus disciplinaire de toute évidence vicié du fait que la procédure régulière n'avait pas été suivie, fait que n'aurait pas dû ignorer l'organisation, et dans laquelle le nom et la réputation du requérant étaient, inévitablement, gravement mis en cause par le processus et par la conclusion selon laquelle il avait commis de graves manquements, le Tribunal a accordé une indemnité de 30 000 dollars. Quant aux dommages-intérêts exemplaires ou punitifs, dans certaines circonstances, le Tribunal administratif de l'OIT en accorde également.

2. Tribunal administratif de la Banque mondiale

42. Le Greffe du Tribunal administratif de la Banque mondiale note que s'il reconnaît le bien-fondé de la requête, le Tribunal ordonne l'annulation de la décision contestée ou l'exécution de l'obligation invoquée à moins qu'il ne soit d'avis que le défendeur a jugé pour des motifs raisonnables que cette annulation ou exécution n'était pas possible ou n'était pas dans l'intérêt de l'institution. Dans pareil cas, l'article pertinent prévoit que le Tribunal ordonne à l'institution, en lieu et place, de verser au requérant une indemnité réparatrice raisonnable d'un montant suffisant pour compenser le dommage effectivement subi par le requérant. Le Greffe note que l'amendement apporté en 2001 au paragraphe 1 de l'article XII du Statut du Tribunal, qui a introduit la notion d'indemnité correspondant aux « dommages effectifs », a eu pour effet de supprimer la limite maximale de dommages-intérêts fixée antérieurement.

43. Bien que le nouveau texte du Statut semble indiquer que l'annulation de la décision et l'exécution d'une obligation, d'une part, et l'indemnité réparatrice, d'autre part, sont mutuellement exclusives, il n'y a pas eu dans la pratique de division stricte entre ces deux types de réparation. Le Tribunal a plutôt continué à estimer que l'annulation de la décision ou l'exécution d'une obligation pouvait ne pas suffire pour réparer tous les torts résultant d'une violation et que, par conséquent, les deux formes d'indemnisation pouvaient être ouvertes pour réparer les différents aspects d'un préjudice.

44. En ce qui concerne la précision de la demande, le paragraphe 3 de l'article 7 du Règlement du Tribunal stipule que le requérant doit préciser le montant de l'indemnité qu'il réclame pour le cas où le Tribunal constaterait que l'institution défenderesse avait déterminé que l'annulation de la décision ou l'exécution de l'obligation demandée ne serait pas possible ou ne serait pas dans l'intérêt de l'institution, toute autre demande que le requérant désire présenter conformément au Statut et les frais demandés par le requérant. Ni le Statut ni le Règlement du Tribunal n'obligent ce dernier à formuler ou à limiter la réparation qu'il accorde en fonction des demandes du requérant.

45. Le Tribunal a reconnu qu'il n'avait pas le mandat d'adjudger des dommages-intérêts punitifs car cela irait au-delà de l'octroi à un requérant d'une réparation adéquate du préjudice effectivement subi. Pour autant, le Tribunal a noté que ses jugements pouvaient avoir un effet exemplaire, au sens où il s'efforce d'inciter la Banque à prendre des mesures correctives dans l'intérêt de tous les fonctionnaires.

46. En ce qui concerne les préjudices moraux, au cours des dernières décennies le Tribunal a accordé dans un certain nombre de cas des dommages-intérêts « équitables » aux requérants ayant subi un préjudice, comme la souffrance morale, pour lequel l'annulation de la décision ou l'exécution d'une obligation ne constitue pas un remède adéquat. Le Tribunal qualifie ces dommages-intérêts d'« indemnité raisonnable ». Bien que cette indemnité se rapproche parfois de celles qui sont accordées pour des préjudices « immatériels » ou « moraux », dans d'autres cas le lien est établi de façon explicite. Le Tribunal a également accordé des dommages-intérêts pour préjudices « moraux », sans indiquer cependant de différence claire entre ces préjudices et les préjudices « immatériels ».

47. De l'avis du Greffe, si une distinction doit absolument être établie, on peut soutenir qu'un préjudice moral est un type de préjudice immatériel qui se produit

lorsque l'employeur s'écarte du comportement attendu de lui dans sa gestion ou dans le traitement de son personnel, y compris lorsque l'écart résulte d'un manquement aux formes régulières ou à la procédure constituant un préjudice distinct, immatériel. Dans sa jurisprudence plus ancienne, le Tribunal a employé ces termes à toutes fins pratiques comme des synonymes mais, dans des jugements récents, il a eu tendance à établir une distinction. Dans une décision de principe, le Tribunal a adjugé des dommages-intérêts pour un préjudice immatériel résultant de la violation du droit du requérant à une procédure régulière, à savoir la confidentialité pendant une enquête, ainsi que pour un préjudice moral distinct découlant de mesures de sécurité excessives prises à l'encontre du requérant même si rien n'indiquait un comportement violent ou menaçant de sa part.

48. Dans une autre affaire, le Tribunal a noté la demande de réparation morale de la requérante, mais il a accordé une indemnité d'un type non spécifié pour un niveau inhabituel de surveillance, de stigmatisation et d'embarras du fait qu'elle avait été maintenue dans un plan d'amélioration de la performance, en contravention des règles pertinentes du Règlement du personnel. Dans un jugement plus récent, le Tribunal, rejetant apparemment le terme de préjudice « moral » invoqué par les requérants, a utilisé le terme « préjudice immatériel » dans une affaire où le préjudice avait été directement causé par des manquements à la légalité.

49. Dans d'autres affaires pertinentes, le Tribunal a accordé une réparation pour la tension, la confusion et autres préjudices immatériels causés à la requérante par le fait que son directeur avait franchi la ligne séparant des relations amicales d'un comportement inapproprié, tandis que dans un autre jugement, le Tribunal a accordé des dommages-intérêts pour un préjudice moral causé par le caractère excessif des mesures de sécurité. À une autre occasion, le requérant ayant demandé des dommages-intérêts professionnels et moraux, le Tribunal lui a accordé une indemnité pour le tort à la fois matériel et moral résultant d'une décision de licenciement contraire aux règles et à la politique de la Banque.

50. En ce qui concerne les dommages-intérêts accordés pour irrégularités de procédure et non-respect des formes régulières, le Tribunal a constamment utilisé le terme « préjudice immatériel » pour identifier les dommages donnant droit à la réparation dans un grand nombre (sinon la totalité) des affaires où : a) les droits du requérant à une procédure régulière n'avaient pas été respectés; b) la Banque n'avait pas rempli un engagement; ou c) l'annulation de la décision attaquée ou l'exécution d'une obligation constituaient des réparations non justifiées ou non appropriées. On peut classer ces jugements en deux catégories : les affaires où le préjudice causé par la violation a été établi et celles où il ne l'a pas été.

51. Dans la première catégorie d'affaires où il a été établi que le préjudice découle de la violation, le Tribunal a adjugé une réparation d'un type non spécifié pour l'ensemble des irrégularités et des violations du droit à une procédure régulière qui a inévitablement eu pour conséquence d'entraver la carrière du requérant à la Banque et qui constitue un usage excessif du pouvoir discrétionnaire, que le Tribunal ne saurait approuver. Selon le Greffe, cet ensemble de manquements pourrait constituer un préjudice immatériel découlant d'une mauvaise application des procédures de la Banque.

52. Dans une autre affaire, le Tribunal a accordé une indemnité parce que la Banque n'ayant pas divulgué promptement et ouvertement les raisons du licenciement du requérant, celui-ci avait dû attendre quatre mois pour réagir de façon éclairée à la

mesure prise par la Banque, ce qui lui avait causé un préjudice immatériel. Le Tribunal a en outre jugé que les insuffisances de la procédure d'enquête et d'exécution pouvaient avoir empêché le requérant de présenter sa cause et entraîné à tout le moins un préjudice immatériel qu'il convenait sans doute de réparer. Le Tribunal a également dit que le requérant avait subi un préjudice immatériel du fait que la norme de justice appropriée n'avait pas été pleinement respectée lors de l'examen des mesures administratives et que le versement de dommages-intérêts était approprié pour le préjudice immatériel causé par une violation du droit d'un requérant à la confidentialité du fait que son dossier médical avait été communiqué à un enquêteur en violation du Règlement du personnel. Le Tribunal a également accordé réparation pour le préjudice immatériel subi par un requérant du fait que la Banque avait à tort conservé et utilisé ses déclarations d'impôt.

53. Même lorsque le Tribunal a jugé difficile de quantifier la valeur du préjudice immatériel découlant du traitement inférieur aux « normes de justice appropriées » accordé par la Banque au requérant, il a jugé bon d'accorder à celui-ci un an de traitement de base net étant donné que, dans les circonstances, l'annulation des décisions contestées ou l'exécution de l'obligation invoquée ne constituait pas un remède approprié au préjudice subi. De même, dans une autre affaire, le Tribunal a accordé une réparation pour le préjudice immatériel découlant des violations des formes régulières et de la mauvaise gestion du dossier du requérant par la Banque, étant donné que l'annulation de la décision de licenciement et la réintégration n'étaient pas des formes de réparation réalistes.

54. Dans une affaire concernant un licenciement pour cause de sureffectif, le Tribunal, prenant note du fait que le requérant invoquait un préjudice immatériel, a accordé une réparation de type non spécifié même si aucune décision particulière du défendeur ne devait être annulée, parce que le comportement du défendeur à l'égard du requérant, pris dans son ensemble, constituait une mauvaise gestion de la carrière du requérant, révélait des erreurs de jugement qui représentaient dans leur ensemble un comportement déraisonnable et arbitraire et n'étaient pas à la hauteur des normes de traitement exigées de la Banque.

55. Dans une affaire où le Tribunal a jugé que le requérant avait subi un préjudice en raison d'irrégularités de procédure, il a accordé pour ce motif une réparation de quatre mois de traitement net plus les frais. Dans une autre affaire où le défendeur n'avait pas suivi les procédures appropriées de réaffectation et de licenciement pour cause de sureffectif, le Tribunal a jugé que le requérant avait droit à deux ans de traitement de base net en réparation de l'irrégularité de la procédure et de l'abus de pouvoir discrétionnaire qui lui avaient porté préjudice, bien que les décisions n'aient pas été annulées.

56. Le Tribunal a jugé que les irrégularités de procédure ne justifiaient pas toujours une réparation spécifique. Dans d'autres affaires, en revanche, il a jugé que la réparation pouvait découler directement de la violation de la procédure. Par exemple, lorsque le Règlement du personnel n'avait pas été respecté, il a estimé qu'il n'était pas nécessaire de démontrer que le résultat pour le requérant aurait été différent si les règles avaient été suivies, étant donné que l'objectif du Règlement est de faire en sorte que la procédure soit transparente et que les personnes lésées soient traitées avec justice. Le Tribunal a donc décidé que le requérant avait droit à une réparation à raison de la non-observation du Règlement du personnel par le défendeur.

57. Dans une autre affaire, le Tribunal a dit que bien que la conduite de la Banque n'ait pas été suffisamment conforme, elle ne représentait pas nécessairement une irrégularité donnant droit à réparation. Bien qu'il ait été convaincu qu'il était fort peu probable que la requérante aurait été promue, l'examen eût-il été fait dans les formes, il a jugé que le respect des formes régulières était une exigence inhérente à la relation entre l'employeur et l'employé et qu'il était, en conséquence, sans doute approprié de sanctionner les irrégularités de procédure même si elles n'avaient pas en fin de compte mené à un résultat différent sur le fond. Le Tribunal a donc estimé que le défendeur devait verser à la requérante une indemnité pour le non-respect de son droit à une procédure régulière, même en l'absence de preuve qu'elle aurait eu droit à une promotion à l'issue du classement.

58. S'agissant de la preuve requise et de la charge de la preuve, il est significatif que, dans un certain nombre d'affaires, le Tribunal n'ait pas expliqué en détail pourquoi il avait choisi tel montant de réparation. Cela s'explique peut-être en partie par le fait que le préjudice à réparer dans ces affaires pouvait être qualifié, au moins partiellement, de préjudice moral. Par ailleurs, à d'autres occasions, le Tribunal a clairement considéré l'indemnité accordée comme ne réparant que la perte matérielle subie par le requérant. Dans la pratique du Tribunal, même la perte matérielle n'est pas toujours scientifiquement établie et n'est pas assujettie à une preuve méticuleuse quant à son niveau effectif. En même temps, le Tribunal a souligné que le requérant devait, dans ses allégations et sa preuve, indiquer précisément le montant de la perte subie et démontrer que cette perte était directement attribuable aux actes ou aux omissions de la Banque.

3. Tribunal administratif du Fonds monétaire international

59. Selon son Greffe, la jurisprudence du Tribunal administratif du Fonds monétaire international indique que, dans certains cas, le Tribunal peut rejeter au fond la contestation d'une décision administrative et accorder néanmoins une indemnité pour violation des formes régulières, pour irrégularités de procédure ou pour préjudice immatériel. Le montant de l'indemnité est fixé soit en dollars, soit par rapport au traitement du fonctionnaire. Dans les quatre affaires citées, les indemnités accordées ont été fixées à six mois de traitement net pour irrégularités de procédure et violation des formes régulières, 45 000 dollars pour violation des formes régulières et 75 000 dollars pour violation d'une procédure équitable et irrégularités de procédure et 100 000 dollars pour préjudice immatériel.

4. Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne

60. Le Greffe du Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne note, s'agissant des dommages à la réputation et de la souffrance morale, que ces formes de préjudice sont parmi les bases les plus importantes de réparation pour préjudice moral. Passant en revue un grand nombre d'affaires concernant l'atteinte à la réputation causée par la fuite publique d'information confidentielle, le Greffe note que les indemnités accordées ont varié entre 90 000 euros lorsque l'atteinte à la réputation et à l'intégrité professionnelle du requérant avait été considérablement aggravée et 15 000 euros pour le préjudice non matériel, à savoir l'atteinte à son honneur et à sa réputation, subi par le requérant. Dans un cadre connexe, le Tribunal a accordé des dommages-intérêts pour le préjudice non matériel représenté par l'angoisse et l'incertitude, même si l'intégrité professionnelle du fonctionnaire avait déjà été compromise par la publication d'un article de presse diffamatoire, au motif

que l'administration avait aggravé le préjudice en n'agissant pas pour rétablir publiquement l'honneur et la dignité du requérant.

61. En ce qui concerne les violations des formes régulières, le Greffe fait observer que ce concept n'existe pas, en tant que tel, dans la pratique du Tribunal, encore que dans certaines affaires différentes violations de la procédure aient été considérées comme des causes de préjudice moral. À une occasion, le Tribunal a accordé une indemnité de 100 000 francs belges à raison du préjudice non matériel, à savoir l'angoisse et l'incertitude, subi par le requérant lorsqu'il avait découvert que l'Administration avait maintenu à son sujet pendant près de 10 ans un dossier personnel défavorable et que pendant toute cette période il n'avait pas eu l'occasion de se défendre. Dans une affaire concernant des irrégularités de procédure ayant mené à l'annulation d'un rapport périodique, le Tribunal a accordé 1 000 euros pour irrégularité de procédure ayant causé un préjudice non matériel. Il a estimé que l'annulation du rapport périodique entaché d'irrégularités n'était pas une réparation adéquate et suffisante du préjudice, compte tenu de « l'importance du droit d'être entendu et du caractère systématique, en l'espèce, de l'absence de dialogue ».

62. En ce qui concerne la forme de la preuve et le niveau de preuve requis, le Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne n'entend jamais de témoins ni d'experts. À l'occasion, le fonctionnaire peut avoir recours à des experts internes pour préciser les faits, mais pas pour établir ou prouver l'existence d'un préjudice moral.

5. Tribunal administratif de la Banque asiatique de développement

63. Le Secrétariat exécutif du Tribunal administratif de la Banque asiatique de développement note que, outre les décisions sur les dommages-intérêts dont il est fait état dans les décisions publiées du Tribunal, celui-ci n'a pas de pratique ni de politique officielle sur l'octroi de réparations pour les préjudices moraux ou pour les violations de la procédure régulière. Chacune des affaires dont est saisi le Tribunal est jugée sur la base des questions soulevées, des faits établis et conformément aux politiques, aux règles et aux règlements en vigueur.

6. Tribunal administratif de la Banque européenne pour la reconstruction et le développement

64. Le Bureau du Conseiller juridique de la Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD) appelle l'attention sur l'alinéa a) de l'article 8.05 du Règlement de procédure d'appel de la Banque. Aux termes de cette disposition, qui porte sur l'octroi de réparations au lieu de mesures correctives, le Tribunal fixe également, lorsqu'il adjuge une mesure corrective autre que le versement d'une indemnité, un montant à verser par le défendeur à titre de réparation en cas de non-exécution de la mesure. La disposition stipule en outre que le montant fixé par le Tribunal ne peut dépasser trois fois le traitement annuel actuel (ou final, si le fonctionnaire n'est plus à l'emploi de la Banque) de l'appelant.

65. La position de la Banque, indiquée par le Bureau du Conseiller juridique, est que le maximum global de trois fois le traitement qui est spécifié dans le Règlement de procédure est d'application pour toutes les formes de réparation, y compris la réparation pour préjudice moral, bien que le Tribunal n'ait pas encore eu l'occasion de se prononcer sur la validité de ce maximum.

7. Tribunal administratif de l'Organisation des États américains

66. Le Secrétariat du Tribunal administratif de l'Organisation des États américains a fourni des détails pertinents sur le Statut du Tribunal et un tableau synoptique de 35 affaires pertinentes. Le Statut limite le montant des indemnités dans plusieurs cas de figure. Dans les affaires où le Tribunal ordonne la réintégration du fonctionnaire, le paragraphe 2 de l'article IX dispose qu'une indemnité égale à deux ans de traitement de base peut être accordée en lieu et place de la réintégration, et une année supplémentaire dans des circonstances exceptionnelles et pour des raisons particulières. Lorsqu'une affaire est renvoyée au Secrétaire général en raison d'un vice de procédure, le Tribunal peut ordonner le paiement de trois mois de traitement de base au maximum pour le préjudice pouvant avoir été causé par le retard (par. 4 de l'article IX). Enfin, le paragraphe 5 du même article autorise le Tribunal à accorder à la partie ayant obtenu gain de cause les honoraires d'avocat et les frais, jusqu'à concurrence d'un mois de rémunération d'un fonctionnaire de classe P-4 (pour les affaires comptant au maximum 10 requérants, ou le double, si le nombre est plus élevé), lorsque la partie déboutée a présenté une demande ou une objection clairement non fondée, n'avait pas réelle matière à poursuite ou a été entièrement déboutée, ou encore s'il a été démontré qu'elle avait agi avec malveillance.

67. La jurisprudence du Tribunal pour la période 1976-2004 comprend 27 affaires relatives à des questions de procédure régulière, 6 concernant un préjudice moral et 2 une combinaison des deux. S'agissant de sa pratique en matière de procédure régulière, le Tribunal n'a pas considéré les « irrégularités mineures » comme constituant des violations de la procédure régulière. En revanche, le Tribunal a jugé qu'il y avait eu de telles violations en cas, par exemple : a) de rupture de contrat contraire au Règlement; b) d'abus de procédure par l'annulation d'un concours alors que la seule étape administrative restant à franchir était la nomination d'un candidat par le Secrétaire général; c) de mesure arbitraire dépassant le pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général; d) d'atteinte aux droits liés à une procédure administrative régulière, comme le droit de se défendre et le droit à une instruction équitable; e) de manque d'accessibilité des procédures internes pour les fonctionnaires; f) de graves irrégularités de procédure, notamment de non-respect des règlements ou de non-épuisement des recours administratifs internes; g) de retard important dans la prise de décisions ou l'application des procédures établies.

68. Pour ce qui a trait aux préjudices moraux, le Secrétariat note que le Tribunal a accordé des réparations pour atteinte au droit à une procédure régulière et équitable, ainsi que pour des motifs plus larges relatifs aux droits de l'homme, comme la discrimination au cours d'un processus de concours. Dans une affaire, le préjudice a été prouvé au moyen du certificat fourni par un psychiatre. En revanche, le Tribunal a rejeté la demande d'indemnisation lorsque : a) les preuves à l'appui de la thèse du requérant étaient insuffisantes; b) l'Administration avait agi généralement de bonne foi conformément aux règles; c) un règlement était intervenu; ou d) des faits prétendument défavorables étaient commodément de notoriété publique.

Annexe IV

Procédures d'arbitrage accéléré pour le règlement des différends avec les vacataires et les consultants

A. Introduction

1. Au paragraphe 38 a) de sa résolution 66/237, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter, durant la partie principale de sa soixante-septième session, un rapport dans lequel il ferait une proposition concernant la mise en œuvre de procédures d'arbitrage accéléré pour le règlement des différends avec les vacataires et les consultants^a, en indiquant les incidences financières des différents aspects de cette proposition. Ce mécanisme est décrit à l'annexe II du rapport du Secrétaire général sur l'administration de la justice présenté à l'Assemblée à sa soixante-sixième session (A/66/275 et Corr. 1)^b, le présent rapport faisant suite à cette demande de l'Assemblée générale.

2. Le présent rapport s'articule en deux sections. Dans la première, le Secrétaire général présente sa proposition concernant l'institution de procédures d'arbitrage accéléré pour le règlement des différends avec les vacataires et les consultants. Dans la seconde, il expose les incidences financières des différents aspects de cette proposition.

B. Proposition de mise en œuvre

1. Élaboration du Règlement d'arbitrage accéléré

3. Ainsi qu'il est dit au paragraphe 6 de l'annexe II du document A/66/275 et Corr.1, les procédures d'arbitrage accéléré seraient régies par un nouvel ensemble de règles, appelé « Règlement d'arbitrage accéléré », inspiré du Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (le « Règlement d'arbitrage de la CNUDCI »), modifié selon que de besoin à l'effet d'y envisager les procédures accélérées. Le Bureau des affaires juridiques en arrêterait le texte en consultation avec les fonds, programmes et entités intéressés (le ou les « fonds ou programme participant »).

2. Mise en œuvre du Règlement d'arbitrage accéléré

4. Le Règlement d'arbitrage accéléré décrit ci-après viendrait régir tous les contrats conclus entre l'Organisation des Nations Unies ou tel fonds ou programme participant (une « entité des Nations Unies ») et ses consultants et vacataires.

^a Comme il est dit au paragraphe 1 de l'annexe II du document A/66/275 et Corr.1, le règlement d'arbitrage accéléré s'appliquerait à toutes les personnes recrutées comme consultant ou vacataire en vertu d'un contrat de louage de service ou d'un contrat analogue et, par suite, à l'exclusion de toute autre catégorie de non-fonctionnaire.

^b La présente note a été établie par la Division des questions juridiques générales du Bureau des affaires juridiques, en consultation avec les fonds et programmes des Nations Unies. Il est à noter que le Fonds des Nations Unies pour l'enfance, le Programme des Nations Unies pour le développement, le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets et le Fonds des Nations Unies pour la population se réservent le droit de refuser les procédures d'arbitrage accéléré proposées.

5. Pour ce type de contrats, le Bureau des affaires juridiques établirait, en consultation avec les fonds et programmes participants, une disposition type de règlement des différends prévoyant une procédure à double étape. Interviendraient à la première étape la seule entité des Nations Unies et le consultant ou le vacataire engagé par elle. À ce stade, les parties tenteraient de régler le différend à l'amiable, comme elles le font déjà. En cas d'échec, l'une ou l'autre pourrait entamer une procédure d'arbitrage en vertu du Règlement d'arbitrage accéléré (seconde étape).

6. Cette disposition type serait garante de conformité avec le Règlement d'arbitrage accéléré et d'uniformité des clauses contractuelles utilisées par différents fonds et programmes participants. Elle le viserait par renvoi et stipulerait que la procédure d'arbitrage serait régie par ledit règlement. Chaque fonds ou programme participant serait chargé d'aligner les clauses de règlement des différends usitées dans ses contrats sur la disposition type.

7. Le contrat stipulerait que le consultant ou le vacataire a été informé et a accepté que tout différend qui l'opposerait à l'entité des Nations Unies concernée serait justiciable du Règlement d'arbitrage accéléré, en tant que partie intégrante du contrat conclu. Le Règlement d'arbitrage accéléré et toutes autres informations utiles concernant la procédure d'arbitrage seraient accessibles en ligne.

3. L'entité neutre

8. Comme proposé aux paragraphes 5 et 23 à 26 de l'annexe II du document A/66/275 et Corr.1, et exposé en détail ci-après, l'entité neutre serait un élément essentiel de la procédure d'arbitrage accéléré. Ses fonctions permanentes essentielles seraient les suivantes : a) vérifier les qualifications des candidats à l'inscription sur la liste des arbitres; b) adopter et tenir à jour la liste des arbitres; c) désigner les arbitres aux fins de toutes affaires justiciables du Règlement d'arbitrage accéléré; d) examiner et régler les cas de récusation d'arbitre par les parties; et e) détenir, gérer et, le cas échéant, déboursier les sommes déposées par les parties au titre des frais et honoraires de l'arbitre. Sans avoir vocation à prêter la totalité des services fournis généralement par les instances d'arbitrage, l'entité neutre pourrait se voir confier des fonctions administratives supplémentaires.

9. Le Secrétaire général propose la formule d'une entité neutre unique, le Secrétariat devant la sélectionner et l'engager conformément aux textes gouvernant la procédure d'appel d'offres à l'ONU.

10. La facture et les frais généraux annuels de l'entité neutre (sans rapport avec telle ou telle procédure) seraient partagés entre l'ONU et les fonds et programmes participants. Cependant, toute dépense supplémentaire imputée par l'entité neutre à l'occasion de telle ou telle procédure d'arbitrage (récusation d'arbitre, acomptes versés par les parties, etc.) serait partagée également entre les parties, la moitié de la somme étant prise en charge par l'entité des Nations Unies concernée.

4. Arbitres

a) Liste des arbitres

11. L'entité neutre arrêterait et tiendrait à jour la liste des arbitres, comme indiqué ci-après.

12. Le Bureau des affaires juridiques consulterait les fonds et programmes participants ainsi que l'entité neutre aux fins de l'établissement de la liste initiale des arbitres. Après quoi il proposerait à l'entité neutre, pour inscription sur la liste initiale, les noms d'arbitres retenus d'un commun accord avec les fonds et programmes participants, accompagnés de leurs curriculum vitae. L'entité neutre vérifierait les qualifications de chaque candidat arbitre et retiendrait les seuls candidats remplissant les conditions édictées par le Règlement d'arbitrage accéléré (voir par. 13 et 14 ci-après) pour arrêter la liste initiale des arbitres approuvés. Une fois la liste initiale arrêtée, il serait procédé identiquement pour toute nouvelle inscription ou radiation d'arbitres.

13. Tout candidat à l'inscription sur la liste des arbitres devrait justifier de solides connaissances en droit commercial et d'une expérience de l'arbitrage international, y compris selon le Règlement d'arbitrage de la CNUDCI; bien connaître l'ONU ou d'autres organisations internationales et les questions et la vocation propres à ces organisations, maîtriser l'anglais, le français ou l'espagnol, au moins, et avoir bonne moralité. Dans la mesure du possible, on veillera à respecter le principe de la répartition géographique en confectionnant la liste.

14. Tout candidat devrait s'engager par écrit, s'il est désigné arbitre dans telle ou telle affaire, à conduire la procédure selon le Règlement d'arbitrage accéléré, et à accepter les honoraires et conditions de rémunération fixés dans le Règlement (voir par. 17 à 21 ci-après).

b) Sélection et désignation d'un arbitre

15. Toute affaire serait confiée à un arbitre unique désigné par l'entité neutre selon la procédure décrite ci-après.

16. L'entité neutre désignerait tout arbitre inscrit sur la liste proposé par le demandeur dans sa demande d'arbitrage pour autant que le défendeur souscrive à sa proposition. En cas de désaccord entre les parties, l'entité neutre utiliserait un système de classement, chaque partie devant classer par ordre de préférence trois arbitres proposés par elle, l'arbitre classé en tête par l'une et l'autre parties étant désigné par l'entité.

c) Honoraires et frais

17. Les parties partageraient également les frais et honoraires de l'arbitre.

18. Le Règlement d'arbitrage accéléré déterminerait des honoraires fixes pour toute affaire et en fixerait les conditions de versement (voir par. 21 ci-après). De plus, l'arbitre serait remboursé des dépenses raisonnables qu'il aurait exposées à l'occasion de la procédure. Le Secrétaire général propose que le montant des honoraires fixes soit déterminé en fonction du montant en litige, ainsi qu'il est dit au paragraphe 34 ci-après.

19. Le Secrétaire général propose que le versement des honoraires selon les modalités suivantes : lorsqu'il dépose une demande d'arbitrage et un mémoire en demande auprès de l'entité neutre, le demandeur devrait verser simultanément à celle-ci, au titre des frais et honoraires de l'arbitre, un acompte représentant 25 % des honoraires fixes déterminés pour la procédure (soit la moitié de ce qu'il devrait verser au titre de sa contribution aux honoraires de l'arbitre). En application du Règlement d'arbitrage accéléré, la procédure d'arbitrage ne commencerait 1) qu'une

fois que la demande d'arbitrage et le mémoire en demande auraient été déposés et 2) qu'après versement, par le demandeur, de l'acompte initial (25 %) sur les honoraires fixes de l'arbitre.

20. En déposant sa réponse à la demande d'arbitrage, le défendeur devrait verser à l'entité neutre 25 % du montant des honoraires de l'arbitre (soit la moitié de ce qu'il devrait verser au titre de sa contribution aux honoraires de l'arbitre). L'entité neutre garderait ces acomptes sur un compte séquestre spécial, les sommes n'étant versées à l'arbitre que lorsque celui-ci pourrait y prétendre (voir par. 21 ci-après).

21. L'arbitre serait rémunéré selon les modalités suivantes :

a) Si l'affaire était tranchée ou prenait fin de toute autre manière avant le dépôt par le défendeur de sa réponse à la demande d'arbitrage, l'arbitre ne recevrait aucune rémunération;

b) Si l'affaire était tranchée ou prenait fin de toute autre manière après le dépôt par le défendeur de sa réponse à la demande d'arbitrage mais avant la clôture de la procédure et l'ouverture du délai prévu pour le prononcé de la sentence (voir A/66/275 et Corr.1, annexe II, par. 36), l'arbitre pourrait prétendre uniquement aux acomptes versés par les parties à l'entité neutre et au remboursement des dépenses raisonnables qu'il aurait exposées;

c) Si l'affaire n'était pas tranchée ou n'avait pas pris fin de toute autre manière avant la clôture de la procédure et l'ouverture du délai prévu pour le prononcé de la sentence, l'arbitre notifierait aux parties la clôture de la procédure et leur demanderait à cette occasion de verser à l'entité neutre le solde de leur contribution respective à ses honoraires, à savoir les 25 % restants. Une fois que le délai prévu pour le prononcé de la sentence aurait commencé à courir, l'arbitre aurait droit à la totalité des honoraires fixes, que l'affaire ait ou non été tranchée ou qu'elle ait ou non pris fin de toute autre manière avant le prononcé de la sentence. En cas de règlement ou de clôture de la procédure durant le délai prévu pour le prononcé de la sentence, l'arbitre pourrait refuser de rendre l'ordonnance portant règlement du différend ou mettant fin à la procédure tant que les parties n'auraient pas effectué les versements. Si l'affaire n'était pas tranchée et s'il n'avait pas été mis fin à la procédure, l'arbitre serait fondé à ne pas prononcer la sentence tant que les parties n'auraient pas effectué les versements.

5. Gestion des affaires d'arbitrage

a) Généralités

22. Le Bureau des affaires juridiques représenterait l'entité des Nations Unies à l'occasion de la procédure d'arbitrage, comme à l'heure actuelle.

23. Dans le cas où la demande d'arbitrage aurait été déposée par tel consultant ou vacataire engagé par tel fonds ou programme participant, le fonds et le programme concerné confierait cette mission à un administrateur agissant en collaboration avec le Bureau des affaires juridiques.

b) Procédure

24. Le Bureau des affaires juridiques établirait en langues anglaise, française et espagnole des modèles types de mémoire d'arbitrage qui seraient annexés au Règlement d'arbitrage accéléré.

25. La procédure s'enclencherait par le dépôt, par tel consultant ou vacataire, d'une demande d'arbitrage accompagnée d'un mémoire en demande adressée à l'entité des Nations Unies défenderesse et par le versement à l'entité neutre d'un acompte initial sur les honoraires de l'arbitre, comme indiqué au paragraphe 19. Le Règlement d'arbitrage accéléré consacrerait une disposition à cette procédure. Le modèle de demande d'arbitrage et de mémoire en demande comporterait des instructions précises sur les modalités de dépôt de la demande et de versement des acomptes, et préciserait le numéro de télécopie ou le courriel à utiliser.

c) Langue de la procédure

26. Le Règlement stipulerait que la langue de l'arbitrage serait l'anglais, l'espagnol ou le français, selon que l'arbitre l'aurait décidé après consultation des parties en cas de désaccord entre celles-ci. La partie qui souhaiterait présenter telle pièce ou déposition dans une langue autre que celle de l'arbitrage devrait, à ses frais, en fournir la traduction ou en assurer l'interprétation dans la langue de la procédure. Elle devrait déposer l'original et la traduction dans le délai imparti par le Règlement à moins que l'arbitre décide, à titre exceptionnel, de lui accorder un délai supplémentaire de courte durée pour se procurer la traduction.

27. La proposition tendant à voir limiter la langue de l'arbitrage à l'anglais, l'espagnol ou le français s'explique par les raisons suivantes. Compte tenu de la nature accélérée de la procédure et des impératifs d'économie, le besoin de traduction ou d'interprétation devrait être réduit au minimum. On peut penser que la majorité, sinon la totalité, des consultants et des vacataires engagés savent l'anglais, l'espagnol ou le français. Par conséquent, les documents susceptibles d'être utiles à l'occasion de telle procédure d'arbitrage, comme ceux établis par une entité des Nations Unies et présentés par le consultant ou vacataire, et les communications entre l'entité des Nations Unies et son consultant ou vacataire, sont d'ordinaire établis dans l'une de ces trois langues. En ce qui concerne les rares documents établis dans une autre langue, le Règlement d'arbitrage accéléré prescrirait qu'ils soient traduits aux frais de la partie concernée.

C. Incidences financières

28. Le Secrétaire général examine ici les différents éléments de la proposition de mise en œuvre susceptibles de comporter des incidences financières. Les coûts sont soit internes ou externes. Les coûts externes comprennent ceux de l'entité neutre et des arbitres. Les coûts internes s'entendent des coûts d'établissement, non récurrents, et des coûts opérationnels occasionnés par la mise en œuvre de la proposition d'arbitrage simplifiée. Il convient de noter que, comme il est précisé ci-après pour chaque catégorie, les coûts indiqués sont forcément des estimations.

1. Frais externes

a) Frais liés à l'entité neutre

29. En ce qui concerne l'entité neutre, les frais comprennent le droit annuel et, si elles ne sont pas incluses dedans, les dépenses. Comme il a été dit au paragraphe 10, la rémunération annuelle et les frais généraux de l'entité neutre seraient partagés entre l'ONU et les fonds et programmes participants. Les dépenses afférentes à telle

ou telle procédure seraient prises en charge par l'entité des Nations Unies concernée.

30. On ne peut donner ici une estimation exacte de la rémunération annuelle de l'entité neutre. En effet, le montant de cette rémunération serait établi à l'issue de la procédure de passation des marchés organisée pour la sélection de l'entité neutre (voir, plus haut, par. 9) et ne pourrait donc être déterminé qu'à l'issue de cette procédure. En outre, on ne saurait se référer aux honoraires fixés par des institutions arbitrales pour proposer, par analogie, une estimation du montant des honoraires de l'entité neutre. En effet, les fonctions confiées à l'entité neutre, énumérées plus haut au paragraphe 8, sont *sui generis*. En général, les institutions arbitrales offrent leurs services aux parties à tel ou tel différend au cas par cas et fixent de même le montant de leurs honoraires. Or, l'entité neutre exercerait à titre permanent certaines fonctions sans rapport avec quelque procédure, comme celles consistant à vérifier les qualifications des candidats à la fonction d'arbitre, à arrêter et tenir à jour la liste des arbitres et détenir, gérer et verser les acomptes des parties (voir, plus haut, par. 8). Elle resterait disponible en permanence pour exercer ses autres fonctions à l'occasion de telle ou telle procédure.

31. Pour donner une estimation d'au moins une partie des frais liés à l'entité neutre, il convient de noter que, même si celle-ci devait remplir la seule fonction de désignation des arbitres, mission que certaines institutions arbitrales exercent déjà, son coût annuel moyen s'élèverait à environ 482 400 dollars. On a établi ce chiffre en partant de la somme moyenne demandée par différentes institutions arbitrales pour l'exercice des fonctions de nomination (1 608 dollars), comme il ressort du tableau ci-après, et de l'hypothèse que l'adoption du règlement d'arbitrage accéléré pourrait susciter 300 affaires d'arbitrage par an (voir, ci-après, par. 44).

<i>Institution d'arbitrage¹</i>	<i>Exercice de fonctions de nomination (par affaire) (dollars É.-U.)²</i>
Cour permanente d'arbitrage	1 986,75
International Centre for Dispute Resolution.	2 000,00
Chambre de commerce internationale	3 000,00
London Court of International Arbitration.	1 626,00
Arbitration Institute of the Stockholm Chamber of Commerce.	1 986,75
Dubai International Arbitration Centre	137,35
Singapore International Arbitration Centre	1 614,20
Hong Kong International Arbitration Centre	515,20

¹ Les institutions internationales d'arbitrage visées dans ce tableau sont celles qui :

a) proposent actuellement des services de nomination d'arbitres; et b) publient le montant des honoraires afférents à l'exercice des fonctions de nomination.

² Les montants sont exprimés en dollars des États-Unis à des fins de comparaison. Pour les institutions qui utilisent une monnaie différente, le montant exprimé en dollars des États-Unis résulte de l'application du taux de change officiel de l'Organisation à la somme actuellement demandée par l'institution en question.

32. Cependant, il y a lieu de souligner que les sommes susindiquées pour l'exercice des fonctions de nomination ne peuvent constituer qu'un point de départ

pour déterminer le montant des honoraires que pourrait exiger l'entité neutre, pour les raisons évoquées aux paragraphes 29 et 30. Comme on l'a précisé, il est prévu de confier à l'entité neutre des fonctions additionnelles (autre celle d'instance de nomination) ainsi que des fonctions permanentes indépendantes de toute procédure. En outre, les sommes indiquées dans le tableau sont celles demandées par les institutions arbitrales en qualité d'instance de nomination. Il y a tout lieu de penser que ces sommes varieront sous l'empire du règlement d'arbitrage accéléré, car l'entité neutre pourrait être amenée à examiner jusqu'à 300 affaires par an. Enfin, le coût total estimé à 482 400 dollars est un chiffre préliminaire susceptible d'évoluer en fonction des résultats de la procédure de passation des marchés organisée aux fins de la sélection de l'entité neutre (voir, plus haut, par. 9).

b) Honoraires des arbitres

33. Les honoraires de l'arbitre désigné dans toute procédure en vertu du règlement d'arbitrage accéléré comprendraient sa rémunération ainsi que les dépenses raisonnables occasionnées par la procédure. Comme il est dit aux paragraphes 17 à 21, le montant de la rémunération de l'arbitre dans toute procédure serait fixe, que celui-ci perçoive des honoraires fixes (lorsque la contestation se poursuit au-delà de la clôture de la procédure et de l'ouverture du délai prévu pour le prononcé de la sentence) ou un pourcentage de ceux-ci (lorsque la cause est réglée ou qu'il y est mis fin de toute autre manière avant la clôture de la procédure mais après le dépôt par le défendeur de sa réponse à la demande d'arbitrage).

34. Le Secrétaire général propose que le montant des honoraires fixes dépende du montant en litige, comme il ressort du tableau ci-après^c.

<i>Montant en litige (dollars É.-U.)</i>	<i>Honoraires fixes (dollars É.-U.)</i>	<i>Observations</i>
Jusqu'à 10 000	3 500	Le montant proposé tient compte : a) de la moyenne des honoraires de l'arbitre fixés par des institutions arbitrales internationales de renom pour toute contestation de 10 000 dollars des États-Unis; et b) du fait qu'il faut rémunérer l'arbitre unique saisi de tout litige dont le montant peut atteindre 10 000 dollars et qui, quoique de complexité relative, ne représenterait pas une charge excessive pour les demandeurs potentiels.
Entre 10 001 et 50 000	5 000	Le montant proposé tient compte : a) de la moyenne des honoraires de l'arbitre fixés par des institutions arbitrales internationales de renom pour toute contestation de 50 000 dollars des États-Unis; et b) du fait qu'il faut rémunérer l'arbitre unique saisi de tout litige dont le montant serait compris entre 10 001 et 50 000 dollars et qui, quoique d'une plus ou moins grande complexité, ne représenterait pas une charge excessive pour les demandeurs potentiels.
Entre 50 001 et 100 000	7 000	Le montant proposé tient compte : a) de la moyenne des honoraires de l'arbitre fixés par des institutions arbitrales internationales de renom pour toute contestation de 100 000 dollars des États-Unis; et b) du fait qu'il faut rémunérer l'arbitre unique saisi de tout litige dont le montant

^c Le consultant ou le vacataire devrait demander une réparation pécuniaire dans sa demande d'arbitrage et son mémoire en demande.

<i>Montant en litige (dollars É.-U.)</i>	<i>Honoraires fixes (dollars É.-U.)</i>	<i>Observations</i>
		serait compris entre 50 001 et 100 000 dollars et qui, quoique revêtant une complexité de modérée à élevée, ne représenterait pas une charge excessive pour les demandeurs potentiels.
Plus de 100 000	15 000	Le montant proposé tient compte : a) de la moyenne des honoraires de l'arbitre fixés par des institutions arbitrales internationales de renom pour toute contestation supérieure à 100 000 dollars des États-Unis; et b) du fait qu'il faut rémunérer l'arbitre unique saisi de tout litige dont le montant est supérieur à 100 000 dollars et qui, quoique de complexité élevée, ne représenterait pas une charge excessive pour les demandeurs potentiels.

35. Sur la base des honoraires fixes proposés ci-dessus et à supposer que le règlement d'arbitrage accéléré suscite 300 affaires par an (voir ci-après par. 44), on ne peut, à ce stade, donner qu'une estimation du total qui serait pris en charge par l'Organisation. Comme il ressort du tableau ci-après, le total des honoraires de l'arbitre pris en charge par l'Organisation serait, d'après les estimations, compris entre 948 750 dollars et 1 143 750 dollars.

	<i>Demande</i>	<i>Réponse</i>	<i>Procédure</i>	<i>Sentence</i>
Montant en litige à hauteur de 10 000^a				3 500
Demandeur	875,00		875,00	
Défendeur		875,00	875,00	
Montant en litige compris entre 10 001 et 50 000				5 000
Demandeur	1 250,00		1 250,00	
Défendeur		1 250,00	1 250,00	
Montant en litige compris entre 50 0001 et 100 000				7 000
Demandeur	1 750,00		1 750,00	
Défendeur		1 750,00	1 750,00	
Montant en litige supérieur à 100 000				15 000
Demandeur	3 750,00		3 750,00	
Défendeur		3 750,00	3 750,00	

^a Tous les montants sont exprimés en dollars des États-Unis à des fins de comparaison.

	<i>Estimation</i>			
	<i>Moins de 10 000</i>	<i>Entre 10 000 et 50 000</i>	<i>Entre 50 000 et 100 000</i>	<i>Plus de 100 000</i>
Nombre total de consultants et de vacataires		80 000		
Nombre d'affaires (moins de 0,5 %)		300		
Nombre d'affaires	15	135	135	15
Coût pour l'Organisation	26 250	337 500	472 500	112 500
Nombre d'affaires	75	75	75	75
Coût pour l'Organisation	131 250	187 500	262 500	562 500
Coût total de l'arbitrage pour l'Organisation^a		Entre 948 750 et 1 143 750		

^a Ce total ne prend pas en compte le montant dû par l'Organisation au titre de la sentence.

36. Encore qu'il ne s'agisse pas là d'un coût lié à la mise en œuvre de la procédure accélérée en soi, les incidences financières seraient plus importantes dans le cas de toute procédure tranchée en faveur du demandeur et non de l'Organisation.

2. Frais internes

a) Coûts d'établissement

37. Le Bureau des affaires juridiques et les fonds et programmes participants encourraient des dépenses du fait du temps consacré par leurs fonctionnaires à des questions administratives en rapport avec la mise en œuvre du règlement d'arbitrage accéléré. Il devrait s'agir essentiellement de coûts d'établissement non récurrents en rapport avec : a) la préparation et la conduite de la procédure d'appel d'offres pour la sélection et l'engagement de l'entité neutre; b) l'établissement de la liste des arbitres, y compris la consultation, par le Bureau des affaires juridiques, de l'entité neutre et des fonds et programmes participants et la confection et la présentation à l'entité neutre d'un projet de liste d'arbitres initiale (voir, plus haut, par. 12); c) la rédaction et la mise au point de la version définitive du règlement d'arbitrage accéléré (voir, plus haut, par. 3); et d) la préparation, par le Bureau des affaires juridiques, en consultation avec les fonds et programmes participants, de la disposition type de règlement des différends et des modèles de mémoire en vertu du règlement d'arbitrage accéléré.

38. Les fonctions susmentionnées ne peuvent être exécutées à la faveur d'un réaménagement des priorités ni financées au moyen des ressources existantes dans un bureau comme le Bureau des affaires juridiques, qui obéit à la demande; il faudrait donc affecter du personnel temporaire (autre que pour les réunions) à cette mission. Selon les estimations, il faudrait affecter un juriste P-4 pendant neuf mois à la mise en œuvre du règlement d'arbitrage accéléré. Il en résulterait un coût d'environ 204 000 dollars.

b) Coûts opérationnels

39. Ces coûts correspondent aux traitements des fonctionnaires du Bureau des affaires juridiques qui représentent toute entité des Nations Unies à l'occasion

d'affaires régies par le règlement d'arbitrage accéléré et aux traitements des fonctionnaires concernés des fonds et programmes participants.

40. Le montant des traitements des fonctionnaires du Bureau des affaires juridiques a été estimé sur la base du temps moyen que ceux-ci ont précédemment consacré à des procédures d'arbitrage concernant des consultants ou des vacataires et à d'autres missions juridiques sans grande complexité. On a estimé qu'un fonctionnaire P-4 du Bureau des affaires juridiques consacrait en moyenne 24 jours à chaque affaire. Il est à noter que cette estimation se fonde sur le traitement d'anciens dossiers d'arbitrage soulevant essentiellement des questions factuelles et des points de droit peu complexes. Pour les affaires plus complexes ou qui, pour d'autres raisons, mobiliseraient le fonctionnaire plus longtemps, les coûts seraient plus élevés.

41. Si le nombre d'affaires d'arbitrage venait à augmenter, il faudrait accroître proportionnellement les ressources du Bureau des affaires juridiques. Même si le règlement d'arbitrage accéléré suscitait 11 affaires par an, il faudrait recruter un juriste P-4 supplémentaire pour s'en occuper (cette estimation est basée sur le temps moyen qu'un juriste P-4 consacre à toute affaire, comme il est dit au paragraphe 40). À l'heure actuelle, le traitement d'un juriste P-4 s'élève à 271 900 dollars. À supposer qu'il surgisse jusqu'à 300 nouvelles affaires par an (voir, ci-après, par. 44), le Bureau des affaires juridiques aurait besoin de ressources supplémentaires considérables.

42. Les fonds et programmes participants devront faire face à des dépenses supplémentaires.

3. Estimation de la charge de travail découlant de l'institution du règlement d'arbitrage accéléré

43. Le coût total de l'institution du règlement d'arbitrage accéléré à l'Organisation dépendrait du nombre de procédures. On ne saurait donner par analogie une estimation raisonnable de ce nombre. La nature simplifiée du règlement d'arbitrage accéléré représenterait une économie nette par affaire, mais on peut raisonnablement s'attendre à la multiplication des procédures dans la mesure où leur simplification les rendrait moins onéreuses pour les consultants et les vacataires et faciliterait donc l'accès à l'arbitrage^d.

44. D'après les estimations, plus de 80 000 consultants et vacataires au total sont engagés à l'échelle du Secrétariat et des fonds et programmes. Même si moins de 0,5 % de ces consultants et vacataires entamaient une procédure d'arbitrage, il pourrait y avoir jusqu'à 300 affaires par an. Sur la base des estimations données des coûts de l'entité neutre et des honoraires de l'arbitre données plus haut, le coût annuel des procédures d'arbitrage accéléré se situerait entre 1 431 150 dollars et 1 626 150 dollars au total. Il faudrait ajouter à ce total un coût de 204 000 dollars (coûts d'établissement) au titre du personnel temporaire (autre que pour les réunions), comme il est dit au paragraphe 38, ainsi que les coûts opérationnels internes du Bureau des affaires juridiques et des fonds et programmes participants.

^d Dans certains pays, différents consultants et vacataires engagent des procédures d'arbitrage contre l'Organisation devant les juridictions internes (voir A/62/748 et Corr.1, par. 16).

D. Incidences de l'ouverture de procédures d'arbitrage accéléré pour consultants et vacataires

45. Comme suite à la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 66/237, le Secrétaire général fournit des informations utiles dans le présent rapport et expose sa proposition concernant la mise en œuvre de procédures d'arbitrage accéléré pour le règlement des différends avec les vacataires et les consultants, en indiquant les incidences financières de ces procédures.

46. Le Secrétaire général recommande à l'Assemblée générale de :

a) Prendre note du fait que, pour instituer des procédures d'arbitrage accéléré pour le règlement des différends avec les consultants et les vacataires, l'Organisation aurait besoin de ressources additionnelles importantes, ainsi qu'il est indiqué dans le présent rapport;

b) Rappeler que l'Organisation dispose d'un mécanisme de règlement des différends avec les consultants et les vacataires par voie d'arbitrage régie par le règlement d'arbitrage de la CNUDCI (pour plus d'informations sur les mécanismes actuels de règlement des différends ouverts aux contractants et aux vacataires, voir le document A/62/748, par. 12 à 18);

c) Rester saisie de la question.

Annexe V

Analyse des incidences qu'aurait, sur le plan des politiques et sur le plan financier, l'ouverture aux vacataires et consultants visés par le projet de procédures d'arbitrage accéléré des services de médiation relevant de la procédure non formelle

1. À l'alinéa b) du paragraphe 38 de sa résolution 66/237, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter, durant la partie principale de sa soixante-septième session, un rapport dans lequel il analyserait les incidences qu'aurait, sur le plan des politiques et sur le plan financier, l'ouverture aux vacataires et consultants visés par le projet de procédures d'arbitrage accéléré des services de médiation relevant de la procédure non formelle^a. L'information qui suit est présentée pour donner suite à cette demande et fournit une évaluation des incidences financières concernant les vacataires et les consultants relevant du Secrétariat des Nations Unies.

2. Ainsi qu'il a été indiqué dans le rapport du Secrétaire général à l'Assemblée générale sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, le Bureau considère important d'assurer l'accès à un règlement informel des différends à l'ensemble du personnel des Nations Unies quelle qu'en soit la catégorie (A/66/224, par. 2).

3. Depuis la création de la fonction d'ombudsman au Secrétariat, le Bureau a été continuellement approché par des vacataires et des consultants soucieux de régler leurs différends de façon informelle. À titre exceptionnel et dans le cadre des ressources disponibles, des services limités ont été accordés lorsqu'un règlement pouvait être facilement trouvé. Il convient de noter qu'un grand nombre de ces personnes travaillent au sein même du Secrétariat et que leurs griefs ont souvent une incidence sur le personnel des Nations Unies ainsi que sur la productivité du Secrétariat. Cependant, avec l'augmentation constante du recours aux services d'ombudsman et de médiation depuis le lancement du nouveau système d'administration de la justice, cette catégorie d'employés a dû être dirigée vers d'autres mécanismes.

4. Pour évaluer la charge de travail additionnelle et les conséquences financières qui découleraient de l'ouverture du système non formel aux vacataires et aux consultants, le Bureau des services d'ombudsman et de médiation a examiné le taux d'utilisation actuel de ses services à titre d'indicateur de l'utilisation qui pourrait en être faite par des personnes n'appartenant pas au personnel : en 2011, environ 3,2 % (1 588 cas) des fonctionnaires admissibles du Secrétariat ont utilisé le système informel. L'expérience indique que tous les recours renvoyés à l'ombudsman ne sont pas déférés à la médiation, mais peuvent être traités par d'autres méthodes informelles de règlement. Le nombre de vacataires et de consultants engagés par le Secrétariat entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2009 s'est élevé à 35 231, dont 10 080 dans des opérations autres que les opérations hors siège

^a Il y a lieu de noter que l'UNICEF et le PNUD se sont réservé le droit de ne pas participer si des vacataires et des consultants visés par les procédures d'arbitrage accéléré proposées étaient autorisés à avoir accès à la médiation dans le cadre du système non formel.

(voir A/65/350/Add.1). Étant donné l'augmentation de la charge de travail du Bureau au cours des dernières années, cette charge ne peut être absorbée avec l'effectif d'administrateurs actuel du Bureau.

5. Si l'on veut fournir des services efficaces de règlement informel des différends aux vacataires et aux consultants, des ressources en personnel supplémentaires devront être affectées à la réception et à l'analyse des recours, à l'identification des mécanismes de règlement appropriés et des problèmes systémiques, aux communications avec les parties prenantes pour identifier les possibilités de règlement, au traitement des renvois et à la médiation et aux tâches administratives connexes. Il faudra notamment prévoir les ressources nécessaires pour assumer la charge de travail administrative liée au soutien des fonctionnaires chargés du traitement des recours.

6. En outre, des ressources devront être allouées pour la formation et les déplacements qu'exigeront les services aux vacataires et aux consultants affectés dans des bureaux hors Siège et dans les services extérieurs.

7. Deux scénarios sont proposés à l'examen de l'Assemblée générale pour la phase initiale d'ouverture du système non formel aux vacataires et consultants. Ces scénarios sont fondés sur la charge de travail observée à ce jour et sur le taux d'utilisation des services par la population actuellement desservie. Ils tiennent également compte de la création par l'Assemblée de postes d'ombudsman régional/spécialiste hors classe du règlement des différends de niveau P-5 pour fournir des services à un groupe particulier de fonctionnaires.

Scénario 1 (fondé sur la prise en charge de 300 recours pendant la phase initiale)

Siège

Un spécialiste hors classe du règlement des différends (P-5) chargé de fournir l'éventail complet de services de règlement non formel des différends aux non-fonctionnaires et d'assurer la liaison avec le service de médiation dans les cas où la médiation s'impose. Le Spécialiste hors classe du règlement des différends gèrerait l'ensemble du programme en ce qui concerne la fourniture de services de règlement non formel des différends aux non-fonctionnaires (élaboration, mise en œuvre et évaluation des activités), la liaison avec les parties prenantes, les activités de diffusion, l'établissement de rapports et les fonctions de supervision. Le spécialiste hors classe du règlement des différends serait tenu d'assurer des interventions personnelles auprès des fonctionnaires des services extérieurs en réalisant chaque année trois missions de sensibilisation de 10 jours chacune dans les principales régions. Des ressources supplémentaires seront nécessaires pour la formation spécialisée sur les autres mécanismes de règlement des différends.

Un responsable de dossiers (P-3) chargé d'appuyer le spécialiste hors classe du règlement des différends dans la résolution de litiges, notamment en recherchant de l'information pertinente pour les affaires, en identifiant les possibilités de règlement, en assurant le suivi avec les visiteurs, en recueillant les réactions et en analysant des données chiffrées aux fins de l'établissement de rapports. Le responsable de dossiers traitera également les affaires qui lui seront confiées.

Un assistant administratif (G-5) chargé d'appuyer le spécialiste hors classe du règlement des différends et le responsable de dossiers dans l'exercice de leurs fonctions.

Opérations hors siège

Un spécialiste du règlement des différends (P-4) basé à Nairobi fournira des services spéciaux aux non-fonctionnaires sur le terrain. Le spécialiste sera affecté auprès de l'antenne régionale de Nairobi et s'appuiera sur l'infrastructure en place. Le spécialiste effectuera quatre missions par an (de 5 jours chacune) pour fournir des services locaux aux principales opérations hors siège et aux autres fonctionnaires affectés dans la région. Des ressources additionnelles seront nécessaires pour sa participation à la retraite semestrielle du Bureau (5 jours à New York) et pour la formation sur les autres mécanismes de règlement des différends, notamment au titre des déplacements.

Scénario 2 (fondé sur la prise en charge de 450 recours au moins au cours de la phase initiale)

Ce scénario comprend les ressources déjà énumérées dans le scénario 1, auxquelles s'ajoute un spécialiste du règlement des différends, comme il est indiqué ci-après.

Un spécialiste du règlement des différends (P-4) basé à Genève fournira des services aux non-fonctionnaires de la région. Le spécialiste effectuera quatre déplacements par an (de 5 jours chacun) pour fournir des services sur le terrain en Europe, en Europe orientale, au Moyen-Orient et dans d'autres régions au besoin. Des ressources supplémentaires sont requises pour sa participation à la retraite semestrielle du Bureau à New York (5 jours) et pour une formation spécialisée. L'appui administratif sera fourni par l'une des antennes régionales.

8. Pour les deux scénarios, les efforts de sensibilisation nécessaires pour informer les vacataires et les consultants de la disponibilité de ce service seront absorbés par les ressources existantes au cours de la phase initiale. Le travail connexe de gestion, d'administration et autre appui aux nouveaux postes sera assuré par les ressources existantes du Siège.

9. Au cours de la phase initiale et de la mise sur pied du nouveau service, le Bureau procédera à une évaluation approfondie des ressources effectivement nécessaires et présentera à l'Assemblée générale une analyse plus détaillée lorsque l'on aura acquis une expérience réelle des ressources nécessaires.

10. Si l'Assemblée générale décide de l'autoriser, l'ouverture du système non formel aux vacataires et aux consultants aura les incidences financières suivantes :

a) Un montant de 57 900 dollars au titre des déplacements, pour les visites annuelles du spécialiste hors classe du règlement des différends dans chacune des trois principales régions hors Siège (Asie, Europe et Afrique). Des ressources additionnelles pour permettre aux nouveaux fonctionnaires affectés ailleurs qu'à New York de participer à la retraite semestrielle du Bureau;

b) Un montant de 24 000 dollars au titre de la formation, pour les frais de la formation spécialisée sur d'autres mécanismes de règlement des différends et pour les frais de déplacement connexes;

c) Un montant net de 489 600 dollars (543 792 dollars, brut) au titre des postes pour les coûts associés aux cinq nouveaux postes (1 P-5, 2 P-4, 1 P-3 et 1 agent des services généraux (Autres classes));

d) Le Secrétaire général propose à l'Assemblée de créer tous les postes nouveaux demandés dans le présent rapport avec effet au 1^{er} janvier 2013 si le système informel est ouvert aux vacataires et aux consultants. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires ayant recommandé, au paragraphe 20 de son premier rapport sur le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2008-2009 (A/62/7), de rendre visible l'effet report de la création de postes dans tout futur projet de budget, l'Assemblée retiendra que les ressources supplémentaires à prévoir pour couvrir le coût intégral des cinq nouveaux postes proposés durant l'exercice biennal 2014-2015, qui sont estimées à l'heure actuelle à 2 105 800 dollars (montant brut), sont ventilés comme suit : chapitre premier (Politique, direction et coordination d'ensemble) : 1 900 000 dollars; et chapitre 37, (Contributions du personnel) : 205 800 dollars, ce dernier montant devant être compensé par l'inscription d'un montant équivalent au chapitre premier des recettes (Recettes provenant des contributions du personnel);

e) Si elle décide d'ouvrir les services d'ombudsman et de médiation aux vacataires et aux consultants selon les conditions exposées dans le présent rapport, l'Assemblée générale est invitée :

i) À approuver pour la phase initiale la création de cinq nouveaux postes [1 P-5, 2 P-4, 1 P-3 et 1 agent des services généraux (Autres classes)];

ii) À ouvrir dans le budget-programme pour la période 2012-2013 un crédit d'un montant total de 691 300 dollars nets (742 900 dollars bruts) à répartir comme suit : chapitre premier (Politique, direction et coordination d'ensemble) : 459 600 dollars; chapitre 29D (Bureau des services centraux d'appui) : 149 100 dollars; chapitre 29E [Administration (Genève)] : 39 300 dollars; chapitre 29G : [Administration (Nairobi)] : 43 300 dollars; et chapitre 37 (Contributions du personnel) : 51 600 dollars, ce dernier montant devant être compensé par l'inscription d'un montant équivalent au chapitre premier des recettes (Recettes provenant des contributions du personnel).

11. Répondant à la demande de l'Assemblée générale, qui le priait de présenter une analyse des incidences financières que pourrait avoir l'ouverture aux vacataires et consultants du service de médiation relevant du système non formel, le Secrétaire général recommande à l'Assemblée d'examiner les incidences financières exposées dans le présent rapport et de se prononcer sur cette question. Si l'Assemblée décide d'ouvrir le système non formel à ces catégories de personnel, les incidences financières seront celles qui ont été exposées ci-dessus.

Annexe VI

Accès au système d'administration de la justice des différentes catégories de non-fonctionnaires non justiciables du mécanisme de règlement des litiges et voies de règlement des litiges ouvertes à ces catégories

A. Introduction

1. Les catégories de non-fonctionnaires non justiciables du mécanisme de règlement des litiges proposé à l'annexe II du rapport du Secrétaire général sur l'administration de la justice du 8 août 2011 (A/66/275 et Corr.1) ni des procédures d'arbitrage accéléré proposées à l'annexe IV du présent rapport comprennent notamment :

- a) Les Volontaires des Nations Unies;
 - b) Les personnalités au service de l'ONU non fonctionnaires du Secrétariat;
 - c) Les experts en mission n'ayant pas qualité de consultant;
 - d) Les personnes rémunérées à la journée;
 - e) Les stagiaires;
 - f) Le personnel fourni à titre gracieux de type II;
 - g) Les bénévoles (hors Volontaires des Nations Unies);
 - h) Les personnes qui accomplissent un travail touchant la livraison de biens et de services dépassant leurs services personnels ou régies par un contrat conclu avec un fournisseur, une entreprise extérieure ou une société de conseil.
2. Pour chaque catégorie, on trouvera dans les sections qui suivent : a) une définition de la catégorie; et b) un examen : i) de l'étendue de l'ouverture du système de justice à chaque catégorie, le cas échéant, et ii) de tous autres modes de règlement des différends qui leur sont ouverts.

B. Catégories de non-fonctionnaires

1. Volontaires des Nations Unies

a) Définition

3. Les Volontaires des Nations Unies sont des personnes n'ayant qualité ni d'employé ni de fonctionnaire qui travaillent à titre temporaire et bénévole pour des entités des Nations Unies et des organisations gouvernementales et non gouvernementales. Ils sont recrutés dans le cadre du Programme des Volontaires des Nations Unies, représenté dans le monde entier par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). Leur engagement est régi par les conditions d'emploi applicables aux Volontaires internationaux des Nations Unies.

4. En 2011, 7 500 Volontaires des Nations Unies environ ont reçu une affectation.

b) Accès au système de justice et autres modes de règlement des différends

5. Les Volontaires des Nations Unies peuvent contester une décision administrative devant le Coordonnateur exécutif des Volontaires des Nations Unies et, par la suite, devant l'Administrateur du PNUD. Ils peuvent ensuite porter leur grief en arbitrage en vertu de la procédure d'arbitrage de la CNUDCI. Les procédures d'arbitrage accéléré proposées ne seraient pas ouvertes aux Volontaires des Nations Unies.

6. Les Volontaires des Nations Unies peuvent recourir aux services informels de médiation et de règlement des litiges du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies. Toutefois, ils n'ont pas accès au système de justice formel.

7. Les Volontaires des Nations Unies peuvent déposer des plaintes en discrimination, en harcèlement et en abus de pouvoir contre des fonctionnaires selon les politiques et les procédures de l'Organisation.

2. Personnalités au service de l'ONU non fonctionnaires du Secrétariat

a) Définition

8. Les « personnalités au service de l'ONU non fonctionnaires du Secrétariat » sont des personnes qui exercent des fonctions à temps complet, ou quasi complet, au service de l'ONU. Nommées par des organes délibérants et non par le Secrétaire général, elles ont la qualité de « fonctionnaire » au sens des articles V et VII de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies. Sont reconnus comme ayant la qualité de « fonctionnaire » à ce titre :

- Le Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires;
- Le Président et le Vice-Président de la Commission de la fonction publique internationale;
- Les 11 inspecteurs du Corps commun d'inspection;
- Les 8 juges du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

b) Accès au système de justice et autres modes de règlement des différends

9. Les conditions d'emploi de ces personnalités, notamment les mécanismes ou procédures de recours qui les régissent, le cas échéant, sont établies par les organes qui les désignent. Étant donné qu'elles sont nommées par les organes délibérants, le Secrétaire général n'a d'informations détaillées ni sur leurs conditions d'emploi ni sur les dispositions régissant le règlement de différends les concernant.

10. Les personnalités au service de l'ONU non fonctionnaires du Secrétariat n'ont pas accès au système de justice formel, ni au Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies. Elles peuvent régler leurs différends éventuels par voie de négociation directe avec l'Organisation. Elles peuvent aussi déposer des plaintes en discrimination, en harcèlement et en abus de pouvoir contre des fonctionnaires selon les politiques et procédures de l'Organisation.

3. Experts en mission n'ayant pas qualité de consultant

a) Définition

11. Les personnes qui, sans être fonctionnaires, exercent des fonctions pour le compte de l'Organisation peuvent jouir du statut d'expert en mission, conformément à la section 22 de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies. Les experts en mission peuvent être engagés en vertu de contrats qui définissent leurs conditions d'emploi et peuvent comprendre une clause de règlement des différends, mais un grand nombre d'entre eux sont engagés sans contrat de cette nature. Les experts en mission n'ayant pas qualité de consultant ni de vacataire sont notamment^a :

- Les 34 membres de la Commission du droit international;
- Les 15 membres du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (autres que son président);
- Les 13 membres de la Commission de la fonction publique internationale (autres que son président et son vice-président);
- Les 34 rapporteurs spéciaux, experts indépendants et représentants spéciaux titulaires de mandats de la Commission des droits de l'homme remplacée par le Conseil des droits de l'homme;
- Les 7 juges du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

12. Le nombre total d'experts en mission n'ayant pas qualité de consultant ni de vacataire est d'environ 17 000.

b) Accès au système de justice et autres modes de règlement des différends

13. Les conditions d'emploi des experts en mission, notamment les voies et procédures de recours qui leur sont ouvertes, sont définies par l'organe qui les nomme.

14. Les experts en mission n'ont pas accès au système de justice formel ni au Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies. Ils peuvent régler leurs différends éventuels par voie de négociation directe avec l'Organisation. Ils peuvent aussi déposer des plaintes en discrimination, en harcèlement et en abus de pouvoir contre des fonctionnaires selon les politiques et procédures de l'Organisation.

4. Personnes rémunérées à la journée

a) Définition

15. Certaines opérations de maintien de la paix ont recours à des personnes rémunérées à la journée pour effectuer des tâches non spécialisées occasionnelles. Le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) emploie actuellement environ 1 400 personnes rémunérées à la journée pour des missions au Soudan du Sud, en Haïti, au Sri Lanka, au Pakistan et en Afghanistan. Le Département de l'appui aux missions emploie quelque 37 personnes rémunérées

^a Les observateurs militaires et le personnel de police civile des missions de maintien de la paix sont également des experts en mission; ils sont cependant régis par leurs propres directives et politiques.

à la journée dans des missions de maintien de la paix en Guinée-Bissau, en Sierra Leone et en République arabe syrienne.

b) Accès au système de justice et autres modes de règlement des différends

16. Les personnes rémunérées à la journée n'ont pas accès au système de justice formel ni au Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies. Elles peuvent régler leurs différends éventuels par voie de négociation directe avec l'Organisation. Elles peuvent aussi déposer des plaintes en discrimination, en harcèlement et en abus de pouvoir contre des fonctionnaires selon les politiques et procédures de l'Organisation.

5. Stagiaires

a) Définition

17. Les stagiaires travaillent au sein de l'Organisation dans le cadre du Programme de stages des Nations Unies. Pour y être admissibles, les candidats doivent être inscrits à un programme d'études supérieures ou avoir terminé quatre années d'études universitaires. Le Programme aide les stagiaires à compléter leur formation et à connaître le travail de l'Organisation.

18. Au cours de l'exercice biennal 2010-2011, 4 364 stagiaires travaillaient au sein de l'Organisation.

b) Accès au système de justice et autres modes de règlement des différends

19. Les stagiaires peuvent demander le contrôle hiérarchique de décisions administratives contestées; ils n'ont cependant pas accès au Tribunal du contentieux administratif ni au Tribunal d'appel. Le Groupe du contrôle hiérarchique a reçu une demande d'un stagiaire en 2011 et trois demandes en 2010. Les stagiaires ne peuvent avoir recours au Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies.

20. Les stagiaires peuvent régler leurs différends éventuels par voie de négociation directe avec l'Organisation. Ils peuvent aussi déposer des plaintes en discrimination, en harcèlement et en abus de pouvoir contre des fonctionnaires selon les politiques et procédures de l'Organisation.

6. Personnel fourni à titre gracieux de type II

a) Définition

21. Le personnel fourni à titre gracieux de type II est mis à la disposition de l'Organisation par un gouvernement ou une autre entité responsable de sa rémunération et n'exerce ses fonctions sous aucun autre régime établi. Au total, 90 personnes de cette catégorie ont été employées par l'Organisation au cours de l'exercice biennal 2010-2011.

b) Accès au système de justice et autres modes de règlement des différends

22. Le personnel de cette catégorie peut demander le contrôle hiérarchique de décisions administratives contestées; ni le Tribunal du contentieux administratif ni le Tribunal d'appel ne lui sont cependant ouverts. Le Groupe du contrôle hiérarchique n'a reçu à ce jour aucune demande de contrôle de cette catégorie de

personnel. Le personnel fourni à titre gracieux ne peut avoir recours au Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies.

23. Le personnel fourni à titre gracieux de type II peut régler ses différends éventuels par voie de négociation directe avec l'Organisation. Il peut aussi déposer des plaintes en discrimination, en harcèlement et en abus de pouvoir contre des fonctionnaires selon les politiques et procédures de l'Organisation.

7. Bénévoles (hors Volontaires des Nations Unies)

a) Définition

24. Les bénévoles (hors Volontaires des Nations Unies) sont des personnes qui fournissent une assistance à l'Organisation sans être rémunérées et qui n'appartiennent ni à la catégorie des stagiaires ni au personnel fourni à titre gracieux ou aux autres catégories de non-fonctionnaires. Les bénévoles fournissent notamment de l'information sur les visites guidées, le logement, les voyages et les activités culturelles à New York.

b) Accès au système de justice et autres modes de règlement des différends

25. Les bénévoles peuvent demander le contrôle hiérarchique de décisions administratives contestées; ils n'ont cependant pas accès au Tribunal du contentieux administratif ni au Tribunal d'appel. À ce jour, le Groupe du contrôle hiérarchique n'a reçu aucune demande émanant de bénévoles. Les bénévoles ne peuvent avoir recours aux services du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies.

26. Les bénévoles peuvent régler leurs différends éventuels par voie de négociation directe avec l'Organisation. Ils peuvent aussi déposer des plaintes en discrimination, en harcèlement et en abus de pouvoir contre des fonctionnaires selon les politiques et procédures de l'Organisation.

8. Personnes accomplissant un travail touchant la livraison de biens et de services dépassant leurs services personnels ou régies par un contrat conclu avec un fournisseur, une entreprise extérieure ou une société de conseil

a) Définition

27. Les personnes accomplissant un travail touchant la livraison de biens et de services dépassant leurs services personnels ou régies par un contrat conclu avec un fournisseur, une entreprise extérieure ou une société de conseil comprennent les personnes employées par des fournisseurs et des vacataires qui ont été engagées par l'Organisation pour fournir des biens ou des services liés à la réalisation de ses objectifs (ci-après «employés de fournisseurs et de vacataires »).

b) Accès au système de justice et autres modes de règlement des différends

28. Les employés de fournisseurs et de vacataires sont régis par les conditions et les politiques d'emploi de leur employeur ainsi que par les lois et règlements du pays où leur employeur est constitué en société, de celui où il exerce son activité, ou des deux. Tout recours contre une mesure administrative ou disciplinaire leur étant défavorable qui découle de leur emploi lié aux activités des Nations Unies est régi

par les procédures internes de leur employeur et le régime juridique du pays concerné.

29. Les employés de fournisseurs et de vacataires n'ont pas accès au système de justice formel ni au Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies. Ils peuvent déposer des plaintes en discrimination, en harcèlement et en abus de pouvoir.

Annexe VII

Procédures permettant de sanctionner les fautes professionnelles des juges : propositions et analyse

A. Introduction

1. L'Assemblée générale, le Secrétaire général et le Conseil de justice interne ont chacun proposé des procédures qui permettraient de donner suite aux plaintes pour fautes professionnelles des juges. Ces propositions sont exposées ci-après, accompagnées de points de vue et d'une analyse.

B. Proposition du Secrétaire général

2. Dans ses rapports parus sous les cotes A/63/314 et A/66/275 et Corr.1, le Secrétaire général a proposé que toute allégation de faute professionnelle ou d'incapacité d'un juge du Tribunal du contentieux administratif ou du Tribunal d'appel soit portée à l'attention du Président du tribunal concerné. Après un examen préliminaire de la plainte, le Président chargerait un groupe d'experts d'examiner les allégations et de faire rapport sur ses conclusions et recommandations au Tribunal. Tous les juges du Tribunal, à l'exception du juge faisant l'objet de l'enquête, examineraient le rapport du groupe d'experts. Si les juges estimaient à l'unanimité que l'allégation était fondée et que la gravité des faits reprochés justifiait la révocation du juge en cause, ils en informeraient le Président du Tribunal, qui saisirait l'Assemblée générale et demanderait la révocation du juge. Si les juges estimaient que l'allégation était fondée, sans être de nature à justifier la révocation du juge en cause, le Président aurait toute latitude pour prendre telle sanction qu'il jugerait indiquée (par exemple, avertissement ou blâme). Le Président présenterait à l'Assemblée générale un rapport sur l'issue de la procédure. Les fautes passibles de sanctions seraient les manquements au code de déontologie des juges et les infractions au Règlement régissant le statut et les droits et obligations élémentaires des personnalités au service de l'ONU non fonctionnaires du Secrétariat et des experts en mission, établi par la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2002/9.

3. La proposition du Secrétaire général concorde avec la pratique de plusieurs organisations internationales. Les statuts de la Banque africaine de développement, de la Banque asiatique de développement, du Fonds monétaire international et de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies exigent sans exception l'assentiment unanime du tribunal pour révoquer un juge. De même, les statuts de la Cour pénale internationale et du Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne disposent que la révocation d'un juge exige la majorité²⁷. En outre, autoriser le tribunal connaissant de la plainte portée contre un juge à prendre des mesures correctives, comme un avertissement ou un blâme, est une pratique reconnue dans les systèmes judiciaires d'un certain nombre d'États Membres. Par exemple, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, les plaintes portées contre un juge sont

²⁷ Les statuts de plusieurs tribunaux internationaux, comme le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, le Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie, le Tribunal pénal international pour le Rwanda et le Tribunal administratif de la Banque mondiale, ne prévoient pas de procédure de révocation des juges.

examinées par ses pairs du tribunal, qui peuvent émettre à son encontre un avertissement ou un blâme. Toutefois, la révocation relève d'une autorité judiciaire supérieure, comme la Cour suprême aux Pays-Bas ou, au Royaume-Uni, le Ministre de la justice ou le Lord Chief Justice.

4. La proposition présente plusieurs avantages du point de vue fonctionnel. L'instruction des plaintes par les juges du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel serait enrichie de l'expérience qu'ont ces juges du système des Nations Unies et de leur connaissance des règles et procédures de l'Organisation. Ce système n'exigerait pas de formation pour les juges ni d'autres mesures de transition porteuses de retards et de coûts, puisque les juges sont déjà en fonctions. En outre, un examen par des pairs préserverait le principe de l'indépendance judiciaire. Étant donné que les juges siègent déjà aux tribunaux, la proposition du Secrétaire général pourrait être mise en place presque immédiatement, ce qui permettrait de traiter les plaintes en attente avec célérité. La proposition serait également conforme à l'avis des juges, qui estiment devoir faire partie du système²⁸.

5. Selon la proposition du Secrétaire général, le Président du tribunal concerné chargerait un groupe d'experts de l'enquête. Ce groupe devrait compter sur un appui logistique et administratif. Des ressources supplémentaires devraient être fournies au Bureau de l'administration de la justice pour qu'il puisse apporter cet appui.

C. Proposition du Conseil de justice interne

6. Dans le rapport paru sous la cote A/65/304, le Conseil de justice interne indique que, comme c'est lui qui recommande la nomination des juges à l'Assemblée générale, il serait l'organe approprié pour connaître des plaintes contre les juges. Le Conseil a développé cette proposition dans les rapports publiés sous les cotes A/66/158 et A/67/98, où il a suggéré que les trois membres externes du Conseil (le Président et les deux éminents juristes désignés respectivement par le personnel et par l'Administration) constituent un « groupe spécial d'examen des plaintes ». Le groupe spécial donnerait au plaignant comme au juge la possibilité d'être entendu et déciderait s'il y a lieu d'enquêter et de statuer sur la plainte. Il devrait être habilité à rejeter certaines plaintes après enquête ou, lorsqu'il considère qu'une plainte est fondée, à donner des avis ou des directives au juge concerné en privé, ou à prononcer un blâme public à son encontre s'il y a lieu. S'il est d'avis qu'une révocation s'impose, le groupe spécial élaborerait à l'intention de l'Assemblée générale un rapport comportant des recommandations à cet effet. Dans le rapport paru sous la cote A/66/275 et Corr.1, le Secrétaire général a mentionné le fait que le Conseil de justice interne proposait que son mandat soit modifié pour qu'il soit chargé d'enquêter sur toutes allégations portées contre les juges des tribunaux et de formuler toutes recommandations utiles.

7. De l'avis du Conseil, cette solution revêt plusieurs avantages. Ainsi qu'il l'indique dans son rapport (A/66/158), les trois membres externes du Conseil sont « des experts indépendants qui connaissent bien non seulement le système de justice mais aussi les juges », « car ils sont membres de l'organe qui identifie les candidats qualifiés pour exercer les fonctions de juge » et « [g]râce à leurs connaissances et

²⁸ Rapport du Conseil de justice interne (A/67/98, par. 13). Il est à noter que le Conseil de justice interne adopte une position différente.

compétences, les plaintes pourraient être examinées rapidement, sans qu'il soit nécessaire de recruter des consultants extérieurs ». L'indépendance des juges serait préservée dès lors que seule l'Assemblée générale, qui nomme les juges, pourrait prononcer la révocation.

8. Il convient de noter, s'agissant de la possibilité de charger les membres externes du Conseil de justice interne de connaître de plaintes contre les juges, que si ces membres sont des juristes éminents, ils ne sont pas nécessairement des juges. Par exemple, un juge figurait parmi les membres externes du Conseil, dans sa composition récente, mais ce n'est pas toujours le cas. Bien que le consensus qui se fait jour au plan international veuille que, du point de vue de la responsabilisation des juges, il est préférable que les structures d'examen des plaintes aient une composition diversifiée et comprennent tant des juristes que des non-juristes, il vaudrait mieux, pour que l'indépendance des juges soit protégée, qu'une grande partie des membres, sinon la majorité, soient des juges. Aussi, la solution idéale serait que le système d'examen des plaintes des Nations Unies comprenne au moins un juge.

9. Pour des raisons analogues à celles exposées au paragraphe 5 ci-dessus, des ressources supplémentaires devraient être prévues au titre de l'appui logistique et administratif du groupe d'examen des plaintes.

D. Proposition de l'Assemblée générale

10. Le paragraphe 44 de la résolution 66/237 mentionne une procédure permettant de sanctionner les fautes professionnelles des juges, notamment l'institution d'un nouvel organe chargé de juger ces fautes, composé de magistrats provenant chacun de la juridiction suprême d'un État membre d'une des cinq régions géographiques et nommés ou élus par l'Assemblée générale, qui siègera en tant que de besoin.

11. L'organe proposé serait composé de juges, ce qui serait un avantage; cependant, les juges ne connaîtraient pas nécessairement l'Organisation et son système de justice. Il faudrait procéder à la recherche de candidats pouvant être nommés ou élus par l'Assemblée générale. Cette solution exigerait un appui logistique et administratif, et aurait donc des incidences sur le plan des ressources. Des crédits additionnels devraient être alloués au Bureau de l'administration de la justice pour lui permettre de fournir l'appui nécessaire.

E. Procédures d'examen des plaintes instituées au plan national

12. En général, bien que les procédures d'examen des plaintes varient d'un pays à l'autre et, dans certains pays comme les États-Unis d'Amérique, d'un État à l'autre, les enquêtes sur les allégations visant des juges sont toujours menées par des juges. Dans certains pays, c'est la juridiction où siège le juge en cause qui se charge de l'examen de la plainte. Comme il a déjà été dit plus haut, aux Pays-Bas le juge peut recevoir un avertissement écrit du président de son tribunal et, si cela est justifié, il peut être suspendu puis révoqué par la Cour suprême. Au Royaume-Uni, le Ministre de la justice et le Lord Chief Justice ont la responsabilité conjointe des décisions en matière de discipline judiciaire.

13. Nombreux sont les États Membres qui confient l'examen des plaintes à un conseil ou à un comité judiciaire. Bien que la composition de ces organes varie, ils comprennent tous des juges. Certains, comme le Conseil canadien de la magistrature

et le Judicial Complaints Authority de la Zambie, sont composés exclusivement de juges ou d'anciens magistrats. D'autres comprennent des membres qui ne sont pas des magistrats : par exemple, la Cour spéciale du Danemark comprend cinq membres, soit un juge de chacun des trois échelons du système judiciaire, un juriste universitaire et un avocat praticien; la Commission judiciaire de New South Wales (Australie) comprend 10 membres, dont six sont des juges, un est un avocat et les trois autres sont d'éminents citoyens. D'autres organes, comme le Conseil national du Nigéria, le Conseil des magistrats de l'Argentine et un certain nombre de commissions de contrôle judiciaire des États-Unis, comme le New Hampshire Committee on Judicial Conduct, comptent en leur sein des non-spécialistes.

14. Il importe de noter que, dans tous ces mécanismes, le rôle des juges ou de la commission judiciaire se limite à l'instruction de la plainte et, dans la plupart des cas, à l'adoption de mesures correctives. Cependant, la révocation effective d'un juge exige l'exercice de l'autorité du tribunal suprême ou de l'échelon le plus élevé du gouvernement, agissant sur recommandation des juges ou de la commission judiciaire.

F. Conclusion

15. Ainsi que l'indiquent les paragraphes précédents, la création d'un groupe spécial d'experts chargé d'instruire les plaintes contre les juges et de recommander, le cas échéant, des mesures correctives est un élément commun aux trois propositions. De plus, toutes ces propositions garantissent que le juge à l'encontre duquel les allégations sont portées bénéficie d'une procédure régulière, et notamment qu'il peut avoir connaissance des allégations, y répondre et présenter des éléments de preuve, et laissent à l'Assemblée générale la décision de révoquer ou non le juge en cause. Toutes ces propositions pourraient être compatibles avec la tendance internationale à créer des organes d'examen des plaintes à composition mixte, tout en confiant la révocation du juge à une autorité supérieure.

16. Après un examen comparatif de ces propositions, celle de l'Assemblée générale paraît la plus complexe et la plus onéreuse. Les propositions du Secrétaire général et du Conseil de justice interne sont, selon toute apparence, celles qui présentent le meilleur rapport coût-efficacité. Toutefois, comme on l'a vu, étant donné que les membres externes du Conseil de justice interne ne sont pas nécessairement des juges, rien ne garantit que le groupe spécial d'examen des plaintes comprendrait un magistrat. Ce qui distingue la proposition du Secrétaire général des deux autres est le fait que non seulement elle est compatible avec la pratique selon laquelle les juges sont contrôlés par des juges, mais qu'elle pourrait également suivre la tendance internationale qui consiste à renvoyer les plaintes à des organes à composition mixte, puisque le président du tribunal concerné serait en mesure d'en tenir compte dans la composition du groupe d'experts qu'il chargerait de faire enquête sur une plainte.

Annexe VIII

Recommandations, analyse à l'appui, concernant la proposition du Conseil de justice interne relative à un code de conduite pour les représentants légaux

A. Introduction

1. Comme il sera expliqué de façon détaillée dans les paragraphes qui suivent, le Secrétaire général est d'avis qu'il est nécessaire de promulguer un code de conduite pour les personnes externes qui ne sont pas des fonctionnaires et qui agissent en qualité de représentants légaux dans le système d'administration de la justice. La conduite des fonctionnaires agissant en tant que représentants légaux du Secrétaire général ou de membres du personnel est régie par l'ensemble de droit que constituent la Charte, le Statut du personnel, le Règlement du personnel et les textes administratifs qui s'y rapportent, et ce régime peut, au besoin, être complété par la promulgation d'autre textes administratifs^a.

B. Régime applicable aux conseils représentant le Secrétaire général

2. Les conseils représentant le Secrétaire général sont des fonctionnaires et par conséquent, leur activité à ce titre devant les tribunaux, à l'instar de toutes les activités qu'ils exercent dans le cadre de leurs fonctions, sont régies par la Charte, par le Statut du personnel, par le Règlement du personnel et par les textes administratifs pertinents. Les obligations énoncées dans ces règles servent de base pour la conduite de tous les fonctionnaires chargés de fonctions juridiques, que ce soit dans le cadre du système d'administration de la justice ou d'autres domaines du droit. Ces obligations sont notamment celles qui figurent habituellement dans les codes de conduite des conseils, par exemple l'obligation pour les fonctionnaires de faire preuve de bonne foi, de respecter la confidentialité de tout renseignement dont ils ont eu connaissance du fait de leur situation officielle, de faire preuve des plus hautes qualités de compétence et d'éviter tout acte incompatible avec leur statut (art. 1.2 b), f) et i) du Statut du personnel). En outre, le Règlement du personnel interdit expressément aux fonctionnaires d'entraver toutes activités en relation avec l'administration de la justice (art. 1.2 f) du Statut du personnel). Il garantit en outre le respect des devoirs ainsi énoncés, et notamment l'application de sanctions en cas de violations, et confie le pouvoir de faire respecter ces dispositions au Secrétaire général, en qualité de Chef de l'administration de l'Organisation (art. 1.1 c) et 10.1 du Statut du personnel).

3. De plus, les statuts des tribunaux établissent un lien entre ces derniers et le régime juridique qui régit l'activité des conseils représentant le Secrétaire général.

^a Comme on le verra au paragraphe 14, le Secrétaire général peut modifier ou compléter ce régime juridique par des textes administratifs, en tant que de besoin, pour veiller à ce que les obligations des fonctionnaires qui représentent le Secrétaire général ou des membres du personnel devant les tribunaux soient, pour l'essentiel, semblables aux obligations figurant dans le code de conduite des non-fonctionnaires agissant en qualité de représentants légaux.

Selon ces statuts, les tribunaux peuvent déférer toute affaire au Secrétaire général ou au chef du secrétariat du fonds ou programme des Nations Unies en cause aux fins d'action récursoire éventuelle (Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, art. 10.8; Statut du Tribunal d'appel des Nations Unies, art. 9.5).

C. Lacunes du régime applicable aux représentants légaux du personnel

4. Aux termes du Règlement de procédure des tribunaux, les parties peuvent défendre personnellement leur cause devant le Tribunal ou désigner à cette fin un conseil du Bureau d'aide juridique au personnel ou un conseil habilité à plaider devant une juridiction nationale (Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, art. 12.1). Les parties peuvent aussi se faire représenter par un fonctionnaire ou ancien fonctionnaire (Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, art. 12.2; Règlement de procédure du Tribunal d'appel des Nations Unies, art. 13.2). Les fonctionnaires peuvent donc se faire représenter soit par des fonctionnaires soit par des personnes externes non fonctionnaires.

5. Les activités des représentants légaux des fonctionnaires qui le sont également sont régies par les mêmes normes et les mêmes dispositions d'application que les représentants légaux du Secrétaire général. Ces normes et dispositions d'application, cependant, ne s'appliquent pas aux activités des représentants légaux des fonctionnaires qui sont des personnes externes (non fonctionnaires), qu'ils soient des conseils habilités à plaider devant une juridiction nationale ou d'anciens fonctionnaires.

6. Dans sa résolution 62/228 (par. 16), l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'instituer un code de conduite régissant les activités des conseils internes et externes fournissant une aide juridique aux fonctionnaires afin de garantir leur indépendance et leur impartialité. Donnant suite à cette demande, le Bureau de l'aide juridique au personnel a publié les « Principes directeurs de conduite pour les conseils affiliés au Bureau de l'aide juridique au personnel des Nations Unies »^b. Ces principes ne s'appliquent qu'aux conseils affiliés au Bureau, une catégorie de représentants légaux du personnel composée de juristes et de bénévoles du Bureau. Ces principes ne sont pas d'application pour les représentants légaux du personnel (par exemple les fonctionnaires, les conseillers externes et les anciens fonctionnaires) qui ne sont pas affiliés au Bureau de l'aide juridique au personnel.

D. Proposition du Conseil de justice interne

7. Le Conseil de justice interne a proposé l'élaboration, pour présentation à l'Assemblée générale, d'un code de conduite des représentants légaux qui plaident

^b Les principes publiés par le Bureau en date de mars 2010 sont disponibles à l'adresse http://www.un.org/en/oaj/legalassist/pdf/osla_consel_code_of_conduct.pdf. Ces principes exigent notamment des conseils affiliés au Bureau de l'aide juridique au personnel qu'ils fassent preuve d'un haut degré de diligence dans tout ce qui concerne leurs clients, qu'ils protègent les confidences des clients et la confidentialité de la procédure, qu'ils ne présentent pas en connaissance de cause de manière inexacte les faits et le droit, et qu'ils observent un haut niveau de probité et d'intégrité dans toutes questions liées à leurs fonctions.

devant les tribunaux. Le Conseil propose en outre que l'Assemblée autorise un groupe de membres du Conseil à veiller au respect du code de conduite. Selon la proposition du Conseil, le code de conduite s'appliquerait aux représentants légaux du Secrétaire général et du personnel (A/65/304, par. 41 et A/66/158, par. 26). Le Secrétaire général note que la proposition du Conseil tendant à ce qu'un seul code régit la conduite de tous les représentants légaux est également appuyée par le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies à Nairobi, le Bureau de l'aide juridique au personnel, le Conseil du personnel de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes et le Syndicat du personnel de l'Organisation des Nations Unies à New York.

8. Le code de conduite proposé par le Conseil de justice interne, dans la mesure où il s'appliquerait aux représentants légaux qui sont des personnes externes, serait un complément approprié au cadre existant de dispositions applicables à la conduite des représentants légaux. Un code de conduite des représentants légaux qui sont des personnes externes aurait l'avantage d'informer ces personnes de leurs obligations à l'égard du système d'administration de la justice et du personnel qu'elles représentent. Il présenterait également l'avantage de mettre les représentants légaux non fonctionnaires sur un pied d'égalité, du point de vue des responsabilités, avec les fonctionnaires agissant en qualité de représentants légaux.

9. Étant donné que la conduite des représentants légaux qui sont des fonctionnaires est déjà régie par un cadre réglementaire, tout nouveau code de conduite reproduirait de façon parallèle l'ensemble des devoirs établis par la Charte, le Statut du personnel, le Règlement du personnel et les textes administratifs connexes, et ce code inclurait sans doute les obligations habituellement prescrites par les codes de conduite des conseils, comme celles de faire preuve de bonne foi, de respect de la confidentialité et de compétence, d'éviter toute irrégularité et de respecter la procédure judiciaire. De surcroît, un tel code établirait des régimes d'application parallèles et peut-être contradictoires. Le Secrétaire général estime qu'il serait peu approprié d'assujettir les membres du personnel à deux régimes d'application parallèles et potentiellement contradictoires, l'un appliqué par le Secrétaire général et l'autre par un groupe de membres du Conseil de justice interne. Ces régimes parallèles pourraient donner lieu à l'adoption de doubles sanctions et de décisions contradictoires, soit sur la question de fond de savoir si une faute a été commise, soit sur la sanction appropriée^c.

10. De plus, les fonctionnaires se verraient privés de toute voie de recours effective pour contester une sanction adoptée par un groupe de membres du Conseil de justice interne. Une voie de recours est ouverte aux membres du personnel qui veulent contester devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies toute décision du Secrétaire général tendant à faire respecter les devoirs énoncés dans la Charte, le Statut du personnel, le Règlement du personnel et les textes administratifs connexes. En revanche, le régime proposé par le Conseil de justice interne ne prévoit aucune procédure de recours permettant de contester une sanction

^c Des désaccords peuvent surgir entre les autorités au sujet de l'interprétation à donner aux obligations des représentants légaux, en particulier dans les premières années d'application d'un régime. Un tel désaccord a notamment surgi entre le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel. Dans le jugement 2011-UNAT-121 (Bertucci), le Tribunal d'appel a renversé le jugement du Tribunal du contentieux administratif 2010/80 (Bertucci), qui contenait des conclusions relatives à la conduite des conseils représentant le Secrétaire général.

imposée par un groupe de membres du Conseil. Le recours devant les tribunaux, même s'il était intégré à la proposition du Conseil de justice interne, soulèverait des préoccupations de conflit d'intérêts, étant donné que tous les juges des tribunaux doivent avoir été recommandés à l'Assemblée générale par le Conseil (Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, art. 4.2; Statut du Tribunal d'appel des Nations Unies, art. 3.2).

11. De plus, l'adoption d'un seul code de conduite pour tous les représentants légaux ne tiendrait pas compte des différences importantes qui existent entre eux. Le fonctionnaire, qu'il soit représentant légal du Secrétaire général, juriste du Bureau de l'aide juridique au personnel ou représentant légal d'un fonctionnaire à titre bénévole, continue d'avoir une relation d'emploi en tant que fonctionnaire international. À ce titre, il a intérêt à ce que ses actes soient conformes aux normes de conduite qui contribuent au bon fonctionnement du système d'administration de la justice. Pour les personnes externes, en revanche, la participation au système d'administration de la justice en tant que représentant légal n'est parfois qu'un engagement ponctuel. En conséquence, ces personnes n'ont pas toujours le même intérêt que les fonctionnaires pour l'efficacité du système d'administration de la justice.

12. Compte tenu de ces différences, il est significatif que d'autres tribunaux aient décidé de ne pas adopter un seul code de conduite pour tous les conseils. Dans sa proposition, le Conseil de justice interne se réfère au code de conduite professionnelle des conseils plaquant devant la Cour pénale internationale. Toutefois, ce code s'applique uniquement aux conseils de la défense, aux conseils représentant les États, aux *amici curiae* et aux conseils représentant les victimes et les témoins. Il ne s'applique pas aux substituts du procureur, dont la conduite est régie de façon distincte par le Statut du personnel de la Cour pénale internationale et par le Règlement du Bureau du Procureur.

13. Enfin, de l'avis du Secrétaire général, le code de conduite des personnes externes doit être élaboré dans le cadre d'un processus consultatif coordonné par le Bureau de l'administration de la justice, qui pourrait consulter à cette fin les représentants légaux du Secrétaire général et du personnel, les tribunaux et le Conseil de justice interne.

14. Le Secrétaire général estime également que le cadre réglementaire régissant la conduite des représentants légaux qui sont des fonctionnaires doit inclure des obligations analogues, pour l'essentiel, à celles qui régissent les représentants légaux non fonctionnaires. Ainsi, une fois que le code de conduite aura été élaboré, le Secrétaire général examinera le régime juridique s'appliquant aux fonctionnaires qui agissent en tant que représentants légaux et, au besoin, le modifiera ou le complètera par des textes administratifs.

15. Compte tenu de ce qui précède, le Secrétaire général recommande à l'Assemblée générale : a) d'approuver l'élaboration d'un code de conduite des représentants légaux qui sont des personnes externes et non des fonctionnaires et b) de charger le Bureau de l'administration de la justice de coordonner l'élaboration d'un tel code de conduite en consultation avec les représentants légaux du Secrétaire général et du personnel, les tribunaux et le Conseil de justice interne.

Annexe IX

Réparations accordées par le Groupe du contrôle hiérarchique, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et le Tribunal d'appel des Nations Unies

A. Réparations accordées par le Groupe du contrôle hiérarchique (1^{er} janvier-31 décembre 2011)

<i>Détail des réparations accordées à des fonctionnaires en 2011</i>			
<i>Département</i>	<i>Montant de la réparation</i>	<i>Classe du fonctionnaire</i>	<i>Motif de la réparation</i>
Département de l'appui aux missions – MINUK	7 mois d'indemnité de fonctions à P-4	P-3	Décision de publier un nouvel avis de vacance de poste P-4 à la MINUK
Département de l'appui aux missions	Montant versé par l'Administration au fonctionnaire : 16 227,63 dollars (6 188,89 dollars, déjà versés, aucun autre recouvrement)	G-5	Erreurs dans le calcul et expectative légitime
Bureau des services de contrôle interne (Vienne)	1 044,89 dollars	P-3	Non-paiement pour la période du 15 mai au 16 juillet 2010 pendant laquelle le fonctionnaire a rempli des fonctions de niveau supérieur
Département de l'appui aux missions	6 mois de traitement de base net	FS-4	Retard du lancement du processus de sélection après le reclassement du poste du fonctionnaire à un niveau supérieur
Département de l'appui aux missions	16 jours d'indemnité journalière de subsistance au taux de 50 % à l'ONUST	FS-4	Non-examen de la demande de dérogation du fonctionnaire
Département de l'appui aux missions – UNFICYP	Différence de traitement entre les classes G-4 et G-5, soit un montant de 7 168 euros	G-4	Absence d'examen complet et juste
Département de l'appui aux missions – MINUK	11 638,68 euros	G-3	Expectative légitime de maintien en fonctions
Département de l'appui aux missions – MINUK	11 638,68 euros	G-3	Expectative légitime de maintien en fonctions
Département de l'appui aux missions – MINUK	11 204,05 euros	G-3	Expectative légitime de maintien en fonctions
Département de l'appui aux missions – MINUK	11 638,68 euros	G-3	Expectative légitime de maintien en fonctions

Détail des réparations accordées à des fonctionnaires en 2011

<i>Département</i>	<i>Montant de la réparation</i>	<i>Classe du fonctionnaire</i>	<i>Motif de la réparation</i>
Département de l'appui aux missions – MINUK	13 895,30 euros	G-4	Expectative légitime de maintien en fonctions
ONU-Habitat	3 mois de traitement de base net	P-5	Indemnisation pour manquement à une promesse d'engagement futur
Département de la gestion	3 mois de traitement de base net	P-3	Effet négatif important sur la vie personnelle et parce qu'il n'est pas dans l'intérêt de l'Organisation d'engager une procédure
Département de la gestion	1 mois de traitement de base net	G-4	Le fonctionnaire n'a pas été jugé admissible à postuler à un poste de la catégorie P
Département de l'appui aux missions	1 mois de traitement de base net	G-4	Préjudice moral lié au retrait d'une offre d'engagement acceptée
Département de l'appui aux missions	1 mois de traitement de base net	G-3	Préjudice moral lié au retrait d'une offre d'engagement acceptée
Département de l'appui aux missions	1 mois de traitement de base net	G-3	Préjudice moral lié au retrait d'une offre d'engagement acceptée
Département de l'appui aux missions	1 mois de traitement de base net	G-3	Préjudice moral lié au retrait d'une offre d'engagement acceptée

B. Réparations accordées par les tribunaux (1^{er} janvier-31 décembre 2011)

<i>Numéro du jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffé</i>	<i>Entité</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro de l'appel du Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Montant net versé (en monnaie locale)</i>	<i>Montant net versé (dollars É.-U.)</i>	<i>Date</i>
UNDT/2010/132	Genève	ONUV	Aucune	2011-UNAT-140	Deux ans d'indemnité pour frais d'études	22 798 euros	33 136,63	5 septembre 2011
UNDT/2011/022	Genève	ONUV	i) 2 mois de traitement de base net; ii) 1 demi- mois de traitement de base net	2012-UNAT-212	Confirmation du jugement du Tribunal du contentieux administratif	10 731,62 euros	14 214,07	25 mai 2012
UNDT/2011/035	Genève	ONUV	5 000 euros	2012-UNAT-205	Confirmation du jugement du Tribunal du contentieux administratif	5 008,46 euros	6 633,72	25 mai 2012
UNDT/2011/036	Genève	HCDH	12 000 francs suisses	Pas d'appel	Pas d'appel	12 000 francs suisses	14 962,59	03 août 2011
UNDT/2011/050	Genève	CNUCED	10 000 dollars	Pas d'appel	Pas d'appel	s.o. ¹	10 000,00	06 mai 2011
UNDT/2011/057	Genève	HCR	i) annulation ou 15 000 francs suisses; ii) 2 000 francs suisses	Pas d'appel	Pas d'appel	20 833 dollars É.-U.	20 833,00	20 août 2011
UNDT/2011/080	Genève	MINUSTAH	1 mois de traitement de base net (préjudice moral)	2012-UNAT-214	Confirmation du jugement du Tribunal du contentieux administratif	Non disponible	Non disponible	Non disponible
UNDT/2011/101	Genève	ONUG/HCR	1 500 francs suisses	En appel	En appel	s.o.	s.o.	s.o.
UNDT/2011/127	Genève	CNUCED	3 000 dollars	En appel	En appel	s.o.	1 500,00	7 septembre 2011
UNDT/2011/129	Genève	HCDH	7 mois de traitement de base net	En appel	En appel	s.o.	49 629,65	9 septembre 2011
UNDT/2011/132	Genève	MINUS	3 mois de traitement de base net	Pas d'appel	Pas d'appel	Non disponible	Non disponible	Non disponible
UNDT/2011/148	Genève	HCDH	i) annulation ou 8 000 dollars; ii) 14 000 dollars	Pas d'appel	Pas d'appel	s.o.	14 000,00	14 octobre 2011
UNDT/2011/161	Genève	PNUE/ONUN	2 000 euros	Pas d'appel	Pas d'appel	2 000 euros	2 649,01	23 mai 2012

<i>Numéro du jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffe</i>	<i>Entité</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro de l'appel du Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Montant net versé (en monnaie locale)</i>	<i>Montant net versé (dollars É.-U.)</i>	<i>Date</i>
UNDT/2011/201	Genève	HCDH	i) annulation ou 2 ans de traitement de base net et prestations et avantages sociaux; ii) 4 mois de traitement de base net	En appel	En appel	s.o.	s.o.	s.o.
UNDT/2011/207	Genève	UNICEF	i) annulation ou 7 mois de traitement de base net à la classe G-6; ii) 2 mois de traitement de base net à la classe G-7	Pas d'appel	Pas d'appel	693 999,07 roupies pakistanaises	7 333,00	7 février 012
UNDT/2011/017	Nairobi	HCR	i) 6 mois de traitement de base net; ii) indemnité de fonctions pour 4 mois; iii) 6 mois de traitement de base net; iv) traitement et prestations à la classe G-6 de juin 2005 à décembre 2010	2011-UNAT-188	Confirmation de la décision du Tribunal du contentieux administratif, mais réduction de l'indemnité monétaire à deux ans et demi de traitement de base net	44 430 000 leones 50 515 281 leones	15 046,00	18 février 2008 3 décembre 2010
UNDT/2011/020	Nairobi	ONUN	2 mois de traitement de base net	Pas d'appel	Pas d'appel	524 883 shillings kényans	6 304,90	5 mai 2011
UNDT/2011/060	Nairobi	Secrétariat de l'ONU (OIOS)	i) 18 mois de traitement de base net; ii) 6 mois de traitement de base net	2012-UNAT-210	Renvoi au Tribunal du contentieux administratif	s.o.	s.o.	s.o.
UNDT/2011/067	Nairobi	HCR	i) annulation et réintégration ou 2 ans de traitement de base net; ii) 12 mois de traitement de base net	Pas d'appel	Pas d'appel	164 301 livres égyptiennes	27 660,00	10 juillet 2011
UNDT/2011/086	Nairobi	MONUC	2 mois de traitement de base net	Pas d'appel	Pas d'appel	s.o.	18 281,67	6 octobre 2011
UNDT/2011/092	Nairobi	Secrétariat (DGACM)	i) 2 mois de traitement de base net; ii) 4 mois de traitement de base net; iii) 500 dollars	Pas d'appel	Pas d'appel	s.o.	39 506,38	8 juillet 2011

<i>Numéro du jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffé</i>	<i>Entité</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro de l'appel du Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Montant net versé (en monnaie locale)</i>	<i>Montant net versé (dollars É.-U.)</i>	<i>Date</i>
UNDT/2011/131	Nairobi	HCR	i) annulation ou 2 ans et 2 mois de traitement de base net à la classe P-4; ii) 3 mois de traitement de base net	2012-UNAT-209	Annulation du jugement du Tribunal du contentieux administratif (aucune indemnisation)	0 dollar	0	s.o.
UNDT/2011/162	Nairobi	PAM	i) annulation ou manque à gagner entre la date de cessation de service et la date du jugement; ii) 6 mois de traitement de base net	Pas d'appel	Pas d'appel	Non disponible	Non disponible	Non disponible
UNDT/2011/163	Nairobi	PAM	i) annulation ou manque à gagner entre la date de cessation de service et la date du jugement; ii) 6 mois de traitement de base net	Pas d'appel	Pas d'appel	Non disponible	Non disponible	Non disponible
UNDT/2011/192	Nairobi	ONUB	i) traitement de base net du 17 janvier 2008 au 23 juin 2011 à la classe P-4, y compris l'équivalent des droits à pension perdus; ii) 2 mois de traitement de base net à la classe P-4 en lieu et place de la réintégration; iii) 4 mois de traitement de base net à la classe P-4; iv) 9 mois de traitement de base net; v) prime de rapatriement	En appel	En appel	s.o.	s.o.	s.o.
UNDT/2011/202	Nairobi	PNUCID	10 000 dollars	En appel	En appel	Non disponible	Non disponible	Non disponible
UNDT/2011/205	Nairobi	MINUEE	i) différence entre le traitement reçu et l'indemnité de fonction accordée du 1 ^{er} septembre 2005 à la	En appel	En appel	Non disponible	Non disponible	Non disponible

<i>Numéro du jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffe</i>	<i>Entité</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro de l'appel du Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Montant net versé (en monnaie locale)</i>	<i>Montant net versé (dollars É.-U.)</i>	<i>Date</i>
			fin de la période pour laquelle l'indemnité a été accordée; ii) indemnité égale à 24 mois du traitement de base net; iii) 9 mois de traitement de base net					
UNDT/2011/218	Nairobi	MINURSO	4 mois de traitement de base net à compter de mars 2007	En appel	En appel	Non disponible	Non disponible	Non disponible
UNDT/2011/004	New York	HCR	i) 25 000 dollars (retard excessif et inhabituel et préjudice moral); ii) intérêts mensuels sur toutes les factures considérées comme impayées par la commission médicale	2012-UNAT-198	Confirmation du jugement du Tribunal du contentieux administratif	25 000 dollars É.-U.	25 000,00	27 février 2011
UNDT/2011/012	New York	UNICEF	97 324,04 dollars	Pas d'appel	Pas d'appel	97 324,04 dollars É.-U.	97 324,04	30 mars 2012
UNDT/2011/032	New York	FNUAP	i) 6 mois de traitement de base net et prestations; ii) 8 000 dollars	2012-UNAT-201	Confirmation de l'indemnisation de 8 000 dollars pour préjudice moral; annulation de l'indemnisation de 6 mois de traitement de base net pour préjudice économique	8 015,37 dollars É.-U.	8 015,37	1 ^{er} juin 2012
UNDT/2011/034	New York	Secrétariat (DGACM)	10 000 dollars	2012-UNAT-204	Annulation du jugement du Tribunal du contentieux administratif (aucune indemnisation)	0 dollar	0	s.o.
UNDT/2011/068	New York	PNUD	i) 89 128,48 dollars; ii) 50 000 dollars; iii) 241 dollars + intérêts	Pas d'appel Pas d'appel	Pas d'appel Pas d'appel	139 369,48 dollars É.-U. 10 122,41 dollars É.-U.	139 369,48 10 122,41	12 avril 2011 26 mai 2011

<i>Numéro du jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffe</i>	<i>Entité</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro de l'appel du Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Montant net versé (en monnaie locale)</i>	<i>Montant net versé (dollars É.-U.)</i>	<i>Date</i>
UNDT/2011/081	New York	Secrétariat (DG)	2 ans de traitement de base net	2012-UNAT-215	Annulation partielle du jugement du Tribunal du contentieux administratif; indemnité réduite à 10 mois de traitement de base net	s.o.	96 664,42	8 août 2011
UNDT/2011/084	New York	Secrétariat (BPPBC)	3 500 dollars	En appel	En appel	s.o.	3 500,00 ²	6 juillet 2011
UNDT/2011/085	New York	Secrétariat (BPPBC)	3 000 dollars	En appel	En appel	s.o.	3 000,00 ²	6 juillet 2011
UNDT/2011/094	New York	UNOPS	i) 6 mois de traitement de base net; ii) 3 mois de traitement de base net	2012-UNAT-219	Confirmation du jugement du Tribunal du contentieux administratif	34 150 dollars É.-U.	34 150,00	1 ^{er} septembre 2011
UNDT/2011/099	New York	Secrétariat (DPI)	8 mois de traitement de base net	Pas d'appel	Pas d'appel	s.o.	43 651,26	12 août 2011
UNDT/2011/103	New York	Secrétariat (DGACM)	Requérant n° 1 : 1 an de traitement de base net; requérant n° 2 : i) 1 an de traitement de base net; ii) 3 mois de traitement de base net (dépression)	En appel	En appel	s.o.	26 891,26 ³	7 septembre 2011
UNDT/2011/123	New York	MINUS	2 ans de traitement de base net	Pas d'appel	Pas d'appel	s.o.	216 906,81 ⁴	10 novembre 2011
UNDT/2011/124	New York	MINUS	4 mois de traitement de base net	Pas d'appel	Pas d'appel			
UNDT/2011/164	New York	FNUAP	3 mois de traitement de base net	Pas d'appel	Pas d'appel	337 412,76 taka	4 486,87	30 octobre 2011
UNDT/2011/169	New York	MINUL	60 000 dollars	Pas d'appel	Pas d'appel	s.o.	60 064,11	23 novembre 2011
UNDT/2011/182	New York	MANUI	6 mois de traitement de base net	Pas d'appel	Pas d'appel	s.o.	35 203	22 décembre 2011
UNDT/2011/195	New York	Siège (DGACM)	i) 9 mois de traitement de base net; ii) 20 000 dollars	Pas d'appel	Pas d'appel	s.o.	53 975,59	6 février 2012

<i>Numéro du jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffe</i>	<i>Entité</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro de l'appel du Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Montant net versé (en monnaie locale)</i>	<i>Montant net versé (dollars É.-U.)</i>	<i>Date</i>
UNDT/2011/199	New York	UNICEF	i) 9 mois de traitement de base net; ii) 3 mois de traitement de base net; iii) 1 500 dollars	Pas d'appel	Pas d'appel	79 458 dollars É.-U.	79 458	26 janvier 2012
UNDT/2011/219	New York	Siège (ITSD)	40 000 dollars	En appel	En appel	s.o.	s.o.	s.o.

¹ s.o. signifie « sans objet ».

² L'indemnité accordée par le Tribunal du contentieux administratif avait été versée au fonctionnaire après la publication du jugement du Tribunal.

³ Deux mois de traitement de base net avaient été versés à chacun des deux requérants après la publication du jugement du Tribunal du contentieux administratif.

⁴ L'indemnité accordée dans les jugements UNDT/2011/123 et UNDT/2011/124 a été versée collectivement.