



Assemblée générale

Soixante-dixième session

Documents officiels

Distr. générale
2 novembre 2015
Français
Original : anglais

Cinquième Commission

Compte rendu analytique de la 7^e séance

Tenue au Siège, à New York, le mardi 20 octobre 2015, à 10 heures

Président : M. Bhattarai (Népal)
*Vice-Président du Comité consultatif pour les questions administratives
et budgétaires* : M. Sene

Sommaire

Point 143 de l'ordre du jour : Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies

Le présent compte rendu est sujet à rectifications.

Celles-ci doivent être signées par un membre de la délégation intéressée, adressées dès que possible au Chef du Groupe du contrôle des documents (srcorrections@un.org) et portées sur un exemplaire du compte rendu.

Les comptes rendus rectifiés seront publiés sur le Système de diffusion électronique des documents (<http://documents.un.org/>).

15-18138X (F)



Merci de recycler



La séance est ouverte à 10 h 10.

Point 143 de l'ordre du jour : Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies
(A/70/151, A/70/187, A/70/188, A/70/189 et A/70/420)

1. **M^{me} Taylor** (Directrice exécutive, Bureau de l'administration de la justice), présentant le rapport du Secrétaire général sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies (A/70/187), dit que le rapport est le fruit de la coordination entre le Bureau de l'administration de la justice et toutes les parties concernées. Comme l'Assemblée générale l'a demandé, il contient les observations sur le fonctionnement du système formel d'administration de la justice en 2014 fondées sur les données d'expérience des divers bureaux, départements et organismes des Nations Unies, ainsi que des informations et statistiques sur leurs activités durant cette année et depuis que le système a commencé à fonctionner en 2009. Le rapport fournit une réponse synthétique aux demandes formulées par l'Assemblée générale dans sa résolution 69/203.

2. La section I du rapport donne un aperçu général du système de justice interne. La section II présente des observations sur le fonctionnement de ce système en 2014. Le recours au système formel de justice interne par plusieurs groupes de fonctionnaires sur lesquels des décisions administratives ont des incidences similaires a entraîné une augmentation du nombre des demandes présentées au Groupe de contrôle hiérarchique, au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, au Tribunal d'appel des Nations Unies et au Bureau de l'aide juridique au personnel. Hormis ces cas, le nombre des affaires introduites chaque année dans le cadre de la procédure formelle s'est stabilisé. La majorité des affaires ont concerné les avantages et prestations, les questions de nomination et la cessation de service. Une légère majorité des fonctionnaires ayant porté une affaire devant les tribunaux ont assuré personnellement leur défense. Grâce à des efforts concertés de tous les acteurs du système, plus de 200 affaires qui étaient en instance dans le cadre de la procédure formelle ont été réglées sans qu'une décision définitive sur le fond n'ait été nécessaire et le Bureau de l'aide juridique au personnel est intervenu au nom de fonctionnaires dans le règlement de 110 affaires réglées selon les procédures formelles et informelles. La section II contient également des statistiques et des informations sur les

activités des diverses entités associées au système formel. De plus, le Secrétaire général a indiqué qu'il est nécessaire que le Tribunal du contentieux administratif puisse continuer à faire face au volume du contentieux en reconduisant les postes de juge *ad litem* et les contrats de leurs titulaires ainsi que de leur personnel d'appui jusqu'à la fin de 2016 et a également recommandé de proroger la période expérimentale du Mécanisme de financement volontaire complémentaire établi pour fournir des ressources additionnelles pour le Bureau de l'aide juridique au personnel jusqu'à la fin de 2016. Les deux recommandations sont en attente d'examen durant l'évaluation indépendante intermédiaire du système de justice interne.

3. La section III du rapport et les annexes fournissent des réponses détaillées aux demandes spécifiques de l'Assemblée générale, comprenant un rapport sur les progrès accomplis dans l'application des recommandations concernant le règlement des problèmes systémiques et transversaux formulées dans le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies (A/69/126); des informations sur le règlement des différends dans le système de justice formelle du fait des mesures prises par les juges du Tribunal du contentieux administratif pour accélérer la mise en état des dossiers; des informations sur les mesures prises pour inciter les fonctionnaires à cotiser au Mécanisme de financement volontaire complémentaire pour le Bureau de l'aide juridique au personnel et des données sur le fonctionnement de ce mécanisme; un rapport sur l'état d'avancement de la parution d'un recueil des enseignements tirés; un rapport sur l'application des modifications des statuts du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel approuvés par l'Assemblée générale en 2014; un examen de la question de l'harmonisation des privilèges et immunités des juges et une proposition du Secrétaire général y relative; des informations sur les mesures visant à encourager le bénévolat en faveur du Bureau de l'aide juridique au personnel; une proposition plus élaborée concernant le mécanisme compétent pour connaître des plaintes dirigées contre les juges pour manquement aux règles déontologiques; un rapport sur les efforts déployés pour renforcer la responsabilité en cas de pertes financières résultant d'infractions aux règles et procédures. Comme l'Assemblée générale l'a demandé dans sa résolution 69/203, un code déontologique unique pour tous les

représentants légaux est en cours d'élaboration et sera prêt pour être présenté à l'Assemblée générale à sa soixante et onzième session.

4. La section IV renvoie à l'annexe VI, qui fournit des informations sur les indemnités versées conformément aux recommandations du Groupe du contrôle hiérarchique et sur les réparations pécuniaires accordées par les tribunaux. La section V indique que les ressources nécessaires pour financer le système d'administration de la justice, dont le maintien en poste jusqu'en 2016 des trois juges *ad litem* et de leurs collaborateurs, étant inscrites dans le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2016-2017, aucune ressource additionnelle n'est demandée. À la section VI, le Secrétaire général énonce ses conclusions et recommandations concernant les décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre. Les annexes au rapport contiennent diverses propositions et d'autres renseignements auxquels renvoient les sections pertinentes du rapport.

5. Enfin, la Directrice exécutive appelle l'attention de la Commission sur le rapport du Secrétaire général sur l'amendement au règlement de procédure du Tribunal d'appel des Nations Unies (A/70/189) et sur le rapport du Conseil de justice interne sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies (A/70/188). Ce dernier rapport contient les vues du Conseil de justice interne sur la mise en œuvre et le fonctionnement du système d'administration de la justice en application de son mandat, ainsi que les vues des juges du Tribunal d'appel et du Tribunal du contentieux administratif.

6. **M. Barkat** (Ombudsman de l'Organisation des Nations Unies), présentant le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies (A/70/151), dit qu'un aspect central du mandat du Bureau est d'assurer au personnel un accès aisé à des services de règlement amiable des différends. Une démarche de collaboration en matière de règlement des problèmes qui surviennent au travail, qui touchent à la fois les personnes concernées et les tâches qui leur incombent, est essentielle pour favoriser un milieu de travail efficace. À son tour, une collaboration productive entre collègues améliore la motivation, renforce le fonctionnement du système et facilite la réalisation des buts de l'Organisation. Le Bureau est particulièrement déterminé à renforcer la résilience du personnel et de l'encadrement dans les lieux

d'affectation reculés ou des zones dangereuses et à servir de caisse de résonance témoignant du soutien de l'Organisation à son personnel.

7. En 2014, le Bureau a fourni une assistance dans le cadre de plus de 2 000 dossiers, dont la plupart ont été ouverts sur la base de demandes provenant du personnel du Secrétariat, y compris dans les missions sur le terrain. L'augmentation de 7 % du nombre des dossiers depuis 2013 est une tendance encourageante de l'évolution du nombre de membres du personnel qui cherchent volontairement une médiation. On a constaté le maintien des principales tendances concernant les affaires, 80 % du total émanant de bureaux hors Siège, de bureaux de pays et de bureaux extérieurs ainsi que de missions. Les préoccupations les plus communes continuent de concerner les questions liées à l'emploi et à la carrière et les rapports hiérarchiques.

8. Le Bureau a mis de plus en plus l'accent sur les compétences qui aident les fonctionnaires et les responsables hiérarchiques à mieux gérer les différends, qualifiées de compétences en matière de différends. En 2014, il a mené plus de 200 activités d'information visant à mieux faire comprendre les différends sur le lieu de travail et les compétences particulières que l'on peut appliquer dans les différends vécus au quotidien. Le Bureau a continué aussi à analyser et commenter les causes profondes des différends, notamment en étant en contact avec les départements concernés en vue de repérer les possibilités d'apporter des améliorations organisationnelles dans les politiques, règlements, règles ou procédures. Le rapport fait le point sur les questions systématiques identifiées durant ce processus, y compris les comportements abusifs et l'incivilité, la situation particulière du personnel travaillant dans des conditions dangereuses et la tendance de la communication déficiente ou de l'absence de communication au niveau interne à contribuer au différend, en particulier en période de changement. En 2014, les nombreux changements qui ont touché l'Organisation et ses missions sur le terrain, souvent sous la forme d'une réduction des effectifs, d'une rationalisation ou d'une reconfiguration, ont entraîné un accroissement des tensions et des différends, ce qui a entraîné une demande plus forte pour les activités du Bureau.

9. Le Bureau continue d'étudier des approches novatrices pour fournir des services de règlement des différends au personnel dans des lieux reculés, dans les

missions de maintien de la paix mais aussi les missions politiques spéciales. L'utilisation des technologies de vidéoconférence a aidé à répondre à la demande croissante d'assistance en matière de différend, en particulier en Afrique et au Moyen-Orient, mais de manière générale la sensibilisation directe a été considérée comme l'approche la plus efficace.

10. **M. Sene** (Vice-Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport correspondant du Comité consultatif (A/70/420), dit que le rapport traite des données sur les activités du système d'administration de la justice en 2014 ainsi que des réponses du Secrétaire général aux demandes formulées par l'Assemblée générale dans sa résolution 69/203. Étant donné que le nombre de demandes reçues au titre de la procédure formelle continue de fluctuer d'une année sur l'autre, il est prématuré de tirer des conclusions concernant le niveau normal de recours à ce système et, partant, le fait de savoir si le nombre d'affaires traitées par le système s'est stabilisé. Par contre, En revanche, le Comité consultatif salue la mise en place d'une évaluation indépendante intermédiaire du système de justice, qui constitue un précieux outil pour faire en sorte que le système atteigne son objectif en tant que mécanisme de règlement efficace des différends liés au travail.

11. Du fait que les contributions au Mécanisme de financement volontaire complémentaire pour le Bureau de l'aide juridique au personnel ont été suffisamment importantes pour recruter un certain nombre de fonctionnaires, ce malgré des taux de refus élevés du régime de financement complémentaire dans certaines entités et régions géographiques, le Comité consultatif n'objecte pas à la prorogation de sa période expérimentale jusqu'à la fin de 2016, en attendant que l'évaluation indépendante intermédiaire soit achevée et que les recommandations éventuelles concernant le fonctionnement et le financement du Bureau de l'aide juridique au personnel aient été examinées. S'agissant des ressources demandées, le Comité consultatif ne voit pas d'objection à la reconduction des contrats des trois juges *ad litem* du Tribunal du contentieux administratif.

12. Le rapport contient aussi des recommandations sur les mesures visant à encourager le règlement informel des différends, notamment au moyen du renforcement de la coopération entre les systèmes formel et non formel d'administration de la justice. À ce propos, le Comité consultatif est favorable à ce que

le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies continue de participer au développement progressif des politiques et pratiques en matière de gestion des ressources humaines. Cependant, il constate avec regret que le Secrétaire général n'a pas encore donné suite à la demande de l'Assemblée générale tendant à ce qu'il achève la mise au point du mandat du Bureau et ne doute pas que les consultations en cours se termineront rapidement et que la circulaire correspondante du Secrétaire général sera publiée au plus tard en février 2016.

13. **M^{me} Lingenfelder** (Afrique du Sud), parlant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, dit que l'administration de la justice fait partie intégrante de la gestion des ressources humaines. Le Groupe appuie par conséquent le système mis en place en application des résolutions 61/261, 62/228, 63/253, 64/233 et 65/251 de l'Assemblée générale, qui a été conçu comme un système indépendant, transparent, professionnalisé, doté de ressources suffisantes et décentralisé obéissant aux règles applicables du droit international ainsi qu'aux principes de la légalité et du respect des formes régulières et permettant de faire respecter les droits et obligations du fonctionnaire et d'amener responsables et fonctionnaires à répondre également de leurs actions. En dépit des problèmes rencontrés par le système, le Groupe se félicite de ce qu'il soit parvenu à réduire le nombre d'affaires en instance et à en traiter de nouvelles. Grâce à leurs capacités opérationnelles renforcées, les tribunaux pourront progresser davantage et traiter toutes les affaires pendantes en temps voulu. Toute réduction de leur capacité judiciaire viendrait allonger les délais de traitement.

14. Étant donné que le règlement à l'amiable des conflits reste essentiel pour éviter tout contentieux inutile, le Groupe se félicite des efforts déployés par le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies pour résoudre des différends et aider les fonctionnaires et leurs supérieurs hiérarchiques. Toutefois, il est regrettable que le Bureau n'ait pas encore répondu aux demandes répétées de l'Assemblée générale concernant la publication d'une version révisée de son mandat et des directives régissant ses activités. Le Groupe regrette également qu'un code déontologique unique pour tous les représentants légaux n'ait pas encore été élaboré.

15. L'augmentation du nombre des demandes reçues par le système est un indice de mauvaise gestion et de relations médiocres entre le personnel et

l'administration. Compte tenu particulièrement des incidences escomptées sur le personnel d'initiatives de grande ampleur telles qu'Umoja et l'initiative relative à la mobilité, il convient de maintenir un dialogue continu avec les parties concernées en vue de favoriser l'inclusion et de prévenir les conflits à l'avenir. Le Groupe salue la création, en application de la résolution 69/203 de l'Assemblée générale, d'un groupe d'experts indépendants chargé de conduire une évaluation intermédiaire ayant pour objet d'améliorer le système actuel d'administration de la justice. Le Groupe a hâte d'examiner les recommandations du Groupe d'experts, ainsi que son rapport final et les observations du Secrétaire général, à la soixante et onzième session de l'Assemblée générale.

16. L'augmentation du nombre de recours à la procédure non formelle témoigne en apparence de l'efficacité des appels répétés lancés par l'Assemblée générale encourageant à régler ainsi les différends. À ce propos, le Groupe salue la coopération renforcée entre les systèmes formel et non formel. Il a examiné avec soin les propositions faites par le Secrétaire général conformément aux résolutions de l'Assemblée générale en vue de renforcer le système interne d'administration de la justice, notamment en ce qui concerne le mécanisme compétent pour connaître des plaintes dirigées contre les juges et l'harmonisation des privilèges et immunités des juges et il examinera chacune d'elles indépendamment des autres. Un système d'administration de la justice indépendant, efficace et transparent est essentiel pour assurer le respect de la légalité et garantir la responsabilité et la transparence dans la prise de décisions en tenant le personnel d'encadrement responsable de ses actes, conformément aux résolutions pertinentes de l'Assemblée générale.

17. **M. Kisoka** (République-Unie de Tanzanie), parlant au nom du Groupe des États d'Afrique, dit que le système d'administration de la justice joue un rôle essentiel dans le règlement des questions touchant au personnel. L'augmentation du nombre des demandes et des requêtes interlocutoires reçues témoigne du niveau de confiance dont jouit le système actuel, mais il convient de suivre de près les implications de cette tendance s'agissant de la qualité de la gestion et des relations entre les fonctionnaires et les responsables hiérarchiques. Notant le nombre élevé des affaires qui ont été réglées par les procédures formelle et non formelle avant d'engager une procédure contentieuse, y

compris à l'étape du contrôle hiérarchique, le Groupe encourage de poursuivre les efforts en la matière.

18. Le Groupe des États d'Afrique prend note des constatations du Secrétaire général relatives au système formel d'administration de la justice, notamment le nombre nettement moins élevé des jugements et ordonnances publiés et des audiences tenues par le Tribunal du contentieux administratif à Genève comparativement à New York et Nairobi, en partie du fait de la démission au milieu de l'année de l'un des juges à Genève. À ce propos, le Groupe accueille avec satisfaction la reconduction proposée des contrats des trois juges *ad litem* et de leurs collaborateurs afin que les décisions soient rendues et les affaires closes en temps voulu.

19. Le Groupe a hâte de discuter de nouveau les mesures prises pour traiter les principales catégories de questions soulevées par les affaires portées devant le Tribunal en 2014, ainsi que les questions systémiques de comportement abusif et d'incivilité sur le lieu de travail et la situation du personnel en poste dans des lieux dangereux. Il demandera également des précisions sur les efforts déployés du fait de l'augmentation de 20 % du nombre des affaires dans lesquelles des non-fonctionnaires sont parties prenantes. Le Groupe salue le fait que le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies continue de participer au développement des politiques et pratiques en matière de gestion des ressources humaines. Il se félicite des efforts faits pour appliquer la résolution 69/203 de l'Assemblée générale, mais il est préoccupé par le manque d'information sur la révision du mandat du Bureau et demandera des éclaircissements sur cette question durant les consultations. Enfin, le Groupe prie instamment le Secrétaire général d'encourager l'application des mesures visant à assurer le règlement à l'amiable en temps voulu des différends entre les fonctionnaires et leurs supérieurs hiérarchiques, y compris dans le contexte des récentes affaires relatives à la Commission économique pour l'Afrique, qui sont particulièrement inquiétantes.

20. **M. Dettling** (Suisse), parlant également au nom du Liechtenstein, dit que les délégations de la Suisse et du Liechtenstein ont hâte d'examiner les observations de la Sixième Commission sur les aspects juridiques du rapport du Secrétaire général (A/70/187) présenté conformément à la résolution 69/203 de l'Assemblée générale. Elles se félicitent de la création du Groupe

indépendant chargé de conduire l'évaluation intermédiaire du système d'administration de la justice et ne doutent pas que ses recommandations couvriront tous les principaux aspects du système, notamment sa portée, ainsi que la question de l'accès des non-fonctionnaires, y compris les stagiaires de l'ONU, à un recours juridique effectif. Les deux délégations respectent la décision pertinente du Tribunal d'appel, mais elles approuvent l'avis du Conseil de justice interne selon lequel il est nécessaire que les décisions du Bureau de la déontologie relatives à des représailles contre les fonctionnaires qui dénoncent des manquements puissent faire l'objet d'un recours juridictionnel et, dans ce contexte, elles encouragent le groupe d'experts à aborder la question de l'efficacité du programme de protection de ces dénonciateurs.

21. L'établissement à titre provisoire du Mécanisme de financement volontaire complémentaire pour le Bureau de l'aide juridique au personnel représente une réalisation de premier plan et sa période expérimentale doit par conséquent être prorogée en vue de parvenir à une décision finale concernant son adoption en 2016. La Suisse et le Liechtenstein saluent l'excellent travail du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies dans l'établissement de rapports sur les causes profondes des différends et sont favorables à la poursuite de sa participation au développement des politiques et pratiques en matière de gestion des ressources humaines.

22. **M. Conroy** (États-Unis d'Amérique) dit que sa délégation est favorable à un système de justice interne transparent, impartial et efficace qui soit capable de connaître des plaintes liées à l'emploi et de régler les différends connexes, y compris ceux relatifs à l'imposition de mesures disciplinaires pour faute commise par les fonctionnaires et les responsables hiérarchiques ou pour une négligence coupable ou passible de poursuites dans l'exécution des devoirs et obligations.

23. Sa délégation est reconnaissante pour les efforts faits par les fonctionnaires et les responsables hiérarchiques en vue de faciliter un règlement rapide et juste des différends au titre du système réformé d'administration de la justice établi en application de la résolution 61/261 de l'Assemblée générale. Les États-Unis se félicitent des mesures visant à régler les affaires à l'amiable et à prévenir le règlement contentieux et encouragent la réalisation de progrès continuels en la matière. En particulier, ils louent les

travaux du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies visant à favoriser le règlement des différends à l'amiable et attendent avec intérêt l'achèvement de la mise au point de la version révisée de son mandat.

24. Les États-Unis sont préoccupés par le fait que de nombreuses affaires dont le système a été saisi ont découlé de questions de gestion de la performance. Dans ce contexte, il convient de renforcer les efforts coordonnés entre le système de justice interne et la gestion des ressources humaines en vue de développer les ressources d'information et de formation en faveur du règlement des différends. De même, il convient d'encourager une communication accrue entre les fonctionnaires et les supérieurs hiérarchiques en vue de faciliter le règlement rapide des différends. Malgré le nombre substantiel de dossiers de contrôle hiérarchique, sa délégation demeure préoccupée par le non-respect des délais impartis pour mener à bien ces contrôles, qui sont importants pour régler les différends avant un recours au contentieux. En vue de réduire le nombre des dossiers, il convient de redoubler d'efforts pour faire en sorte que les fonctionnaires et les responsables hiérarchiques comprennent leurs droits et obligations respectifs au titre du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies.

25. Reconnaissant l'intérêt du travail effectué par le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et le Tribunal d'appel, l'intervenant souligne qu'il est important d'établir la jurisprudence afin qu'elle serve de fondement au règlement des affaires et de veiller au respect des rôles respectifs de l'Assemblée générale en tant qu'organe délibérant et des juges indépendants des Tribunaux. À ce propos, il se félicite de la création du groupe d'experts chargé de conduire l'évaluation intermédiaire du système de justice et a hâte d'examiner les recommandations du groupe ainsi que son rapport final et les observations connexes du Secrétaire général.

26. **M. Fukuda** (Japon) dit que sa délégation salue les efforts faits pour régler les affaires avant un recours au contentieux et encourage à poursuivre les efforts dans ce sens. Le Japon apprécie particulièrement les efforts du Bureau des services d'ombudsman et de médiation visant à accroître les compétences dans la gestion des différends et à renforcer la résilience à tous les niveaux de l'Organisation.

27. L'augmentation du nombre d'affaires en instance au Tribunal du contentieux administratif est préoccupante. Pour cette raison, le Japon est favorable à la reconduction du contrat des trois juges *ad litem* et encourage l'accélération du traitement des affaires par les juges du Tribunal en vue de régler les différends dans le cadre du système formel. Sa délégation salue la création d'un groupe d'experts chargé de conduire l'évaluation intermédiaire du système de justice et ne doute pas que ses recommandations et les observations connexes du Secrétaire général couvriront tous les principaux aspects du système, y compris le maintien du Mécanisme de financement volontaire complémentaire pour le Bureau de l'aide juridique au personnel.

La séance est levée à 11 heures.