

NATIONS UNIES

Assemblée générale



CINQUANTE ET UNIÈME SESSION

Documents officiels

SIXIÈME COMMISSION
9e séance
tenue le
mardi 1er octobre 1996
à 15 heures
New York

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 9e SÉANCE

Président : M. ESCOVAR SALOM (Venezuela)

SOMMAIRE

POINT 120 DE L'ORDRE DU JOUR : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : (suite)

Réforme du système interne de justice du Secrétariat des Nations Unies
(suite)

POINT 152 DE L'ORDRE DU JOUR : DÉVELOPPEMENT PROGRESSIF DES PRINCIPES ET NORMES
DU DROIT INTERNATIONAL RELATIFS AU NOUVEL ORDRE ÉCONOMIQUE INTERNATIONAL

Le présent compte rendu est sujet à rectifications. Celles-ci doivent porter la signature d'un membre de la délégation intéressée et être adressées, dans un délai d'une semaine à compter de la date de publication, au Chef de la Section d'édition des documents officiels, bureau DC2-0794, 2 United Nations Plaza, et également être portées sur un exemplaire du compte rendu.

Les rectifications seront publiées après la clôture de la session, dans un fascicule distinct pour chaque commission.

Distr. GÉNÉRALE
A/C.6/51/SR.9
4 octobre 1996
FRANÇAIS
ORIGINAL : FRANÇAIS

La séance est ouverte à 15 h 10.

POINT 120 DE L'ORDRE DU JOUR : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (suite)

Réforme du système interne de justice du Secrétariat des Nations Unies (suite)
(A/50/7/Add.8, A/49/60/Add.2 et Corr.1, A/C.5/50/2 et Add.1 et 2)

1. M. HAYES (Irlande) explique au nom de l'Union européenne ce que pourrait être la structure de règlement des différends entre l'Administration et le personnel de l'ONU. Le système envisagé devrait instituer une procédure non contentieuse, suivie, en cas d'insuccès, par une procédure judiciaire. Pour le premier stade, il faudrait examiner les possibilités qu'offrent les mécanismes de la médiation et de l'ombudsman, sans oublier une procédure de révision. Comme il y a deux catégories de différends qui peuvent naître entre l'Administration et le personnel, d'une part à propos des décisions administratives et d'autre part à propos des mesures disciplinaires, il faudrait également prévoir, pour ce dernier type d'affaires, une procédure de consultation avant que la décision ne soit prise, en la distinguant tout à fait de la procédure de médiation ou de révision intervenant après la décision. L'étape suivante, celle de la procédure judiciaire, devrait s'inspirer du mécanisme actuel de saisine du Tribunal administratif.

2. M. Hayes présente ensuite quelques observations sur les projets du Secrétaire général. L'Union européenne se félicite de celui qui consiste à remplacer les jurys en matière de discrimination et autres plaintes par des groupes de médiation. Le coordonnateur de ces groupes serait responsable de leur bon fonctionnement, de leur organisation et de la formation et de la direction de leurs membres. Ces innovations amélioreraient les procédures et permettraient d'obtenir de meilleurs résultats. Cela dit, les médiateurs devraient avoir une expérience directe du travail à l'ONU et jouir de la confiance de l'Administration et du personnel.

3. Il reste cependant important, du point de vue de la justice, que les fonctionnaires aient le choix entre le recours à un groupe de médiateurs et la procédure immédiate de révision préjudicielle. Celle-ci, actuellement organisée par la disposition 111.2 du Règlement du personnel, devrait d'ailleurs être renforcée.

4. L'Union européenne est loin d'être convaincue par l'idée de remplacer les commissions paritaires de recours par des commissions d'arbitrage. Ce qui l'inquiète le plus est que l'on remplacerait les fonctionnaires de l'Organisation par des experts de l'extérieur. Ceux-ci en effet ne connaîtraient pas le système de l'ONU, qui est tout à fait particulier. Leur façon de voir les choses, pertinente peut-être pour le secteur privé, ne conviendrait pas au Secrétariat.

5. L'Union européenne s'interroge également sur l'utilité de l'arbitrage comme moyen de régler les différends entre institutions et fonctionnaires. Le principe d'un arbitrage obligatoire à ce stade, même fondé sur le consentement mutuel, semble déroger aux responsabilités que la Charte confie au Secrétaire général dans l'administration du Secrétariat.

/...

6. Enfin, l'Union européenne constate que le Tribunal administratif lui-même a exprimé des réserves sur un certain nombre d'aspects de la réforme, notamment sur l'indépendance des arbitres. En tout état de cause, la méthode suivie pour pourvoir tous les nouveaux postes qui seront éventuellement créés devrait avoir la confiance de l'Administration et du personnel.

7. Les rapports du Secrétaire général présentent des opinions extrêmement divergentes sur la qualité des décisions des commissions paritaires de recours et sur la contribution qu'ils apportent à l'administration de la justice à l'ONU. L'Union européenne en conclut qu'il faudra réfléchir davantage à la question en tenant compte des effets qualitatifs et quantitatifs des travaux de ces commissions avant de pouvoir se prononcer.

8. Enfin, le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a regretté lui-même que l'on n'ait pas suffisamment simplifié les règles et les procédures comme il l'avait demandé. L'Union européenne rappellera pour terminer que toute réforme du système de la justice doit tenir compte de la multiplicité des implantations des Nations Unies dans le monde.

9. M. LEGAL (France) déclare que les réponses apportées par le Secrétaire général adjoint, M. Connor, aux questions des membres de la Sixième Commission ont été pour le moins insuffisantes. Il estime que les questions que sa délégation a posées n'ont eu que très peu de réponses, ce qui est aussi le cas de la délégation syrienne. C'est un état de fait dont la Sixième Commission n'a apparemment pas l'exclusivité : mais dans d'autres commissions également les réponses du Secrétaire général adjoint n'ont pas été satisfaisantes. Il est très important que, pour les questions de cette nature, l'Assemblée générale puisse obtenir les réponses dont elle a besoin. Quand il s'agit de réformer les mécanismes institutionnels, il est indispensable d'entendre les États Membres. Or, jusqu'à présent, les États Membres n'ont pas été suffisamment entendus et ce n'est pas en ne les écoutant pas et en ne prenant pas en compte leurs commentaires que l'on sortira de l'impasse. Remerciant toutefois le Secrétaire général adjoint de son intervention de la veille (A/C.6/51/SR.8), le représentant de la France demande à entendre le Président du Tribunal administratif lorsque cet organe aura commencé à siéger. En effet, le Tribunal a fait des propositions importantes sur le sujet et il serait utile à l'équilibre des débats que la Sixième Commission puisse en profiter.

10. Le représentant de la France souscrit entièrement aux remarques faites par le représentant de l'Irlande au nom de l'Union européenne. En ce qui concerne les implications juridiques des propositions contenues dans les rapports du Secrétaire général sur la réforme du système interne d'administration de la justice au Secrétariat (A/C.5/50/2 et Add.1 et 2), la délégation française souhaite mettre en relief certains commentaires et soumettre des contre-propositions.

11. Pour ce qui est des commentaires, le premier porte sur la proposition de "professionnalisation de la justice interne". Le rapport présenté par le Secrétaire général adjoint chargé de l'administration et de la gestion se fonde sur le manque de compétence et le manque de disponibilité des représentants élus du personnel à la Commission paritaire de recours pour proposer de remplacer cet organe par une instance composée uniquement de "professionnels compétents en

matière d'établissement des faits et d'évaluation des preuves". En vertu du même raisonnement, le rapport propose que les représentants du personnel ne soient plus élus mais choisis par le Secrétaire général sur une liste établie par l'organe représentatif du personnel, au motif que l'élection serait une procédure "lourde et peu pratique".

12. L'analyse sur laquelle s'appuie cette proposition revient à imputer à la composition paritaire des organes de recours et de discipline et au mode électif de désignation des représentants du personnel en leur sein la responsabilité des retards et de l'inefficacité reprochés au système actuel. La délégation française conteste la validité de cette analyse.

13. En effet, la participation du personnel aux instances disciplinaires et de recours garantit aux fonctionnaires que leur point de vue sur des situations pouvant affecter leur vie et leur carrière sera pris en considération avant que l'Administration ne prenne sa décision finale. Cette participation est également nécessaire à l'Organisation car elle permet d'assurer la cohésion entre ceux qui la composent et de responsabiliser les fonctionnaires qui ont ainsi le droit à la parole. La faculté offerte aux commissions paritaires de recours de faire des recommandations en vue d'apporter des modifications au Règlement du personnel est à cet égard importante.

14. Le rapport (A/C.5/50/2) met l'accent sur le manque d'intérêt du personnel pour l'exercice des fonctions électives au sein des organes consultatifs paritaires. Cette situation est parfaitement compréhensible car, actuellement, les agents qui font l'effort de représenter leurs collègues doivent prendre sur leur temps, solliciter de leur chef de service l'autorisation de se rendre aux réunions et ne bénéficient en outre d'aucune décharge de service pour étudier et préparer leurs dossiers. Par ailleurs, l'obligation de rendre des comptes rend même pénalisant l'exercice de telles fonctions. Il en serait certainement autrement si l'exercice des fonctions électives était protégé par le Statut et le Règlement du personnel et si l'utilité de cette tâche était officiellement reconnue.

15. L'accusation d'incompétence des membres du personnel qui siègent aux organes paritaires est particulièrement choquante car, dans de nombreux cas, les délais excessifs constatés dans le traitement des affaires semblent au contraire dus aux sursis demandés par l'Administration elle-même.

16. Le reproche fait aux représentants élus du personnel de prendre systématiquement le parti du fonctionnaire en cause méconnaît la logique de fonctionnement d'un organe paritaire dans lequel les représentants de l'Administration sont chargés de défendre l'intérêt du service, et les élus les intérêts collectifs, matériels et moraux du personnel qu'ils représentent. Les membres de la commission ou du comité ne peuvent se comporter en juge impartial des circonstances dont ils sont saisis car tel n'est pas leur rôle et l'organe auquel ils siègent n'est pas un tribunal.

17. La solution préconisée consistant à recruter des "professionnels" paraît complètement inappropriée. L'objectif de la consultation est de permettre au Secrétaire général de disposer d'une information complète et contradictoire sur les circonstances du litige et de mesurer les incidences qu'aura sa décision

finale du point de vue de l'intérêt du service et du personnel du Secrétariat. La vision théorique et abstraite que pourraient avoir des "spécialistes" sans lien particulier avec l'Administration ni avec le personnel ne sera guère utile au Secrétaire général lorsqu'il voudra mesurer les enjeux pour fixer son choix. C'est précisément d'une bonne connaissance des spécificités de l'Organisation qu'il est besoin pour mettre au point une recommandation viable, et il est paradoxal de vouloir se tourner vers des étrangers pour parvenir à ce résultat.

18. Il convient également d'observer que le recours à des "professionnels" comporte un risque d'amateurisme ou de clientélisme. Si les personnes recrutées l'étaient pour de courtes périodes, leur apport initial serait, faute d'une connaissance suffisante du contexte, faible, sinon insignifiant. Si leur présence était en revanche prolongée, on peut craindre que leur indépendance vis-à-vis de l'Administration ou de tel ou tel fonctionnaire finisse par ne plus être totale. Dans ce cas comme dans l'autre, ils ne pourraient plus jouir de la pleine confiance du Secrétaire général, et l'opération se traduirait probablement par un échec.

19. Enfin, les membres professionnels des organes consultatifs ne pourraient être choisis sans que soient respectés le principe de la représentation géographique et celui de la représentation équitable des grands systèmes d'organisation de la fonction publique et de la justice administrative. Que ce choix soit fait par voie d'élections par l'Assemblée générale ou directement par le Secrétaire général, on peut imaginer d'importantes difficultés pratiques pour concilier la diversité du recrutement avec les impératifs de qualité, d'homogénéité et d'économie, s'agissant d'un groupe de personnes en nombre très restreint.

20. Le recours à l'arbitrage pour résoudre les litiges internes appelle également quelques commentaires. La deuxième idée forte du Secrétaire général adjoint consiste à substituer l'arbitrage (voire l'arbitrage obligatoire) aux méthodes actuelles de consultation paritaire pour traiter les recours précontentieux déposés par le personnel. Cette idée liée à celle du recrutement de professionnels, à savoir des spécialistes de l'arbitrage, est manifestement importée d'un contexte très différent de celui des Nations Unies et ne paraît guère appropriée.

21. L'arbitrage postule en premier lieu une situation d'égalité entre les personnes qui choisissent cette voie de règlement. Il suppose également que les parties acceptent préalablement que la sentence arbitrale ait, pour elles, force obligatoire. Or, d'une part, le personnel et le Secrétaire général ne sont pas placés dans une situation d'égalité dans la relation d'emploi et, d'autre part, le caractère obligatoire de la décision poserait des problèmes de conformité avec la Charte.

22. L'arbitrage tel qu'il est utilisé dans le secteur privé n'est pas transposable à un système de fonction publique dans lequel les règles qui s'appliquent à la gestion des personnels sont fixées par un tiers, l'Assemblée générale. Dans ce cadre, les litiges ne portent que sur l'application, par le Secrétaire général, de règles préexistantes. Il ne s'agit donc pas de trouver un terrain d'entente entre deux libres contractants, mais plutôt de trouver une interprétation satisfaisante d'un environnement juridique. À ce titre,

l'Administration est mieux équipée que le personnel et ses représentants et l'arbitrage risque fort de se révéler, pour les fonctionnaires concernés, un marché de dupes.

23. La logique de l'arbitrage est en outre difficilement compatible avec le caractère unilatéral de la relation entre un chef de service et les membres de son personnel. Il appartient en effet au chef de service, c'est-à-dire en premier lieu au Secrétaire général en sa qualité de "plus haut fonctionnaire de l'Organisation", d'assumer les responsabilités de la gestion du personnel et d'en rendre compte aux États Membres. Si des décisions sont prises sur des questions importantes de mise en oeuvre des règles de gestion sans que le Secrétaire général en assume la responsabilité, les États Membres perdent leur autorité sur un organe censé exécuter leurs décisions. Or, l'arbitrage obligatoire aboutit à imposer à tous des solutions de gestion qui ont été élaborées et adoptées par des personnes juridiquement irresponsables. La délégation française estime que cette option n'est envisageable que si les décisions en question sont prises par un organe juridictionnel et le Tribunal administratif des Nations Unies est le seul à avoir compétence en la matière.

24. La proposition contenue dans le rapport (A/C.5/50/2) n'impose pas que l'arbitrage soit obligatoire dans tous les cas. Mais, s'il ne l'est pas, c'est plus d'une médiation qu'il s'agit que d'un véritable arbitrage, et la logique du système est que, progressivement, les décisions des arbitres s'imposent.

25. Le projet consistant à remplacer les mécanismes paritaires consultatifs par des arbitres professionnels revient à se débarrasser purement et simplement de la fonction consultative, au lieu de l'aménager. Or, il est possible de trouver des voies de réforme qui maintiennent la distinction entre la fonction consultative et la fonction juridictionnelle. C'est pourquoi le Secrétariat et les États Membres devraient réfléchir à une approche radicalement différente de celle que propose le Secrétaire général afin d'une part de renforcer la fonction consultative et de faciliter la participation du personnel aux instances paritaires, et d'autre part de consolider l'autorité du Tribunal administratif et d'affirmer les droits qui en découlent pour les fonctionnaires concernés.

26. Le renforcement de la fonction consultative suppose tout d'abord l'aménagement des conditions de service des fonctionnaires concernés, à savoir décharge de service pour assister aux réunions et les préparer, organisation sur le temps de travail de séances de formation au droit administratif et autres techniques utiles à la participation aux réunions paritaires, protection des intéressés de toute incidence que pourraient avoir sur leur carrière le temps passé à des tâches de représentation du personnel ou les positions qu'ils prennent à cette occasion, moyens permettant de donner une large publicité à l'organisation des élections et valorisation des tâches de consultation, qui devraient être systématiquement présentées non comme du temps perdu pour l'exécution des programmes, mais comme une partie importante de leur mise en oeuvre.

27. La consultation du personnel est déjà obligatoire en matière disciplinaire. Il y aurait également lieu de l'envisager dans le cas de décisions individuelles ou collectives concernant, par exemple, les mutations, les rémunérations et les projets de modification des règles statutaires.

28. Les droits des fonctionnaires pourraient d'autre part être plus efficacement garantis si les jugements du Tribunal administratif étaient plus contraignants pour l'Administration qu'ils ne le sont actuellement. À la suite de la suppression de la faculté de consulter la Cour internationale de Justice sur les décisions du Tribunal administratif, celles-ci sont en fait devenues le stade ultime de la procédure contentieuse. C'est pourquoi il faudrait réaffirmer la nature de juridiction de plein exercice du Tribunal, ce qui devrait s'accompagner d'exigences expresses en ce qui concerne la qualification des juges. Les pouvoirs du Tribunal pourraient être définis de façon plus impérative. Il serait mieux à même d'accomplir son rôle jurisprudentiel et juridictionnel s'il avait à la fois la possibilité d'accorder des indemnités en réparation des préjudices et, surtout, d'annuler les actes dont il est saisi. L'annulation rétroactive, méthode éprouvée du droit administratif, permet de faire disparaître de l'ordre juridique les actes déclarés illégaux. L'exercice d'un tel pouvoir serait de nature à assurer à tout moment la règle du droit au sein du Secrétariat, ce qui n'est pas le cas actuellement.

29. Il serait enfin utile de mettre au point les procédures qui obligerait l'Administration à appliquer pleinement les décisions de justice rendues par le Tribunal administratif. Par exemple, au cas où une décision irrégulière aurait été prise au détriment d'un fonctionnaire, celui-ci devrait bénéficier, par annulation rétroactive, d'une véritable reconstitution de sa carrière effaçant les effets de l'illégalité dont il a été victime. D'autres procédés, comme l'astreinte, pourraient être ajoutés à la panoplie des moyens dont dispose le Tribunal pour faire respecter ses décisions, ce qui serait dans l'intérêt de tous et limiterait les cas d'illégalité.

30. Plutôt que de créer au coeur du dispositif administratif des structures parasites dotées de pouvoirs étendus, il est possible de maintenir entière l'autorité hiérarchique en lui permettant, en amont, de mieux entendre les préoccupations du personnel et, en aval, en la soumettant à un contrôle juridictionnel plus efficace.

31. La délégation française estime qu'il serait inacceptable et suicidaire de ne pas repenser les propositions présentées par le Secrétaire général en évitant de s'enfermer encore dans le carcan de schémas simplistes. Elle est prête à réfléchir avec les délégations qui le souhaitent à des propositions plus affinées, et disposée à participer aux consultations que le Secrétaire général voudrait entreprendre en vue de mettre sur pied un projet nouveau.

32. Mme KUNADI (Inde) rappelle que selon la réforme du système interne d'administration de la justice proposée dans le document A/C.5/50/2, la Commission paritaire de recours serait remplacée par une commission d'arbitrage et le Comité paritaire de discipline, par un conseil de discipline. Les arbitres seraient des professionnels recrutés à l'extérieur du système des Nations Unies et ne seraient pas considérés comme des membres du personnel.

33. La délégation indienne est favorable à une réforme véritable du système interne d'administration de la justice. Elle n'aurait aucune objection à ce que la procédure d'arbitrage proposée soit utilisée pour régler les contentieux commerciaux qui surgiraient entre l'Organisation et ses sous-traitants. De même, elle serait en faveur d'une professionnalisation du système telle que

celle que propose le Secrétaire général. Par contre, elle nourrit des réserves sur l'opportunité d'utiliser l'arbitrage pour résoudre des contentieux administratifs.

34. L'arbitrage implique généralement une situation d'égalité entre les parties, qui choisissent de leur plein gré cette voie de règlement, désignent les arbitres, conviennent du droit applicable et des autres modalités de l'arbitrage. Or, la structure juridique du système administratif prévue par la Charte ne place pas les parties dans un rapport d'égalité, ni ne leur laisse la possibilité de désigner des juges ou de décider du droit applicable; de plus, c'est au Secrétaire général qu'il appartient, en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation, de trancher toutes questions de nature disciplinaire.

35. La délégation indienne considère donc que la proposition tendant à instituer un système d'arbitrage dans le système interne d'administration de la justice ne satisfait pas aux critères d'équité et de justice. Elle reste toutefois disposée à examiner toute proposition qui serait soumise en vue d'améliorer le système existant.

36. Mme FERNÁNDEZ de GURMENDI (Argentine) juge que la proposition du Secrétaire général contient de nombreux éléments positifs, notamment en ce qui concerne l'amélioration de la communication, l'échange d'informations, la conciliation, la formation des chefs de services administratifs et la création de groupes de médiation.

37. Le recrutement à l'extérieur d'arbitres qui viendraient se substituer aux commissions paritaires de recours et présideraient les conseils de discipline soulève quant à lui une série de problèmes, qui réclament la plus grande prudence. En effet, l'arbitrage ne semble guère se prêter au règlement de contentieux administratifs dans la fonction publique, où les parties ne se trouvent pas sur un pied d'égalité mais, en raison de la nature même du lien qui les unit, dans un rapport de subordination. De plus, le fait que le Secrétaire général et le personnel ne puissent désigner les arbitres d'un commun accord va à l'encontre d'un des objectifs essentiels de la réforme, qui est d'instaurer la transparence et d'éviter les conflits d'intérêts. Le mode de désignation proposé n'aurait pas nécessairement d'incidences sur la compétence professionnelle des arbitres mais influencerait certainement sur la façon dont l'impartialité du système serait perçue. De plus, les possibilités de négociation et de composition qu'offre l'arbitrage dans les situations où les parties sont à égalité n'existeraient pas dans le contexte de la fonction publique, puisque le Secrétaire général et le personnel sont tenus de respecter strictement les règlements en vigueur, ce qui ne laisse pas une grande marge de manoeuvre par la négociation.

38. La proposition de créer deux commissions d'arbitrage (l'une à New York et l'autre à Genève) qui se substitueraient aux diverses commissions paritaires soulève également des questions d'ordre pratique et financier. Il faudrait disposer de données plus précises pour déterminer si la centralisation du système permettrait de rattraper les retards accumulés, ainsi que le coût d'une telle réforme.

39. La professionnalisation du système interne d'administration de la justice suppose une réforme radicale, tant sur le plan de la philosophie du système que sur celui des modalités pratiques. Il faut donc que tous les États Membres réfléchissent davantage à la question et que des consultations plus étroites soient organisées entre les principaux intéressés.

40. Mme CUETO MILIÁN (Cuba) déclare que même si la réforme envisagée a nécessairement des incidences financières, elle est indispensable. Il faut en effet simplifier le système interne d'administration de la justice de manière que les fonctionnaires puissent plus facilement connaître et exercer leurs droits.

41. Les propositions présentées par le Secrétaire général tendant à mettre en place une instance de médiation et de règlement précoce des différends sont à la fois opportunes et justifiées. Constituer un groupe de médiateurs chargé de connaître des réclamations et des plaintes introduites par des voies officieuses serait une solution pratique. Mais il faudrait renforcer également le mécanisme de révision des décisions administratives.

42. Le projet de création d'une commission d'arbitrage qui se substituerait à la Commission paritaire de recours semble moins convaincant. Il doit être analysé de façon très attentive car il faut d'abord savoir si le contexte du Secrétariat se prête à une procédure de cette nature. Si la réforme avance néanmoins et que la nouvelle commission est effectivement mise en place, il faudra absolument prévoir à son intention des règles statutaires strictes et amender le Règlement et le Statut du personnel en conséquence. Les documents présentés ne permettent pas d'évaluer l'intérêt que présente la commission d'arbitrage envisagée.

43. Le Gouvernement cubain doute également de l'applicabilité des sentences arbitrales aux parties en litige. Il peut en effet y avoir des conflits de juridiction et d'attribution de compétence. L'Assemblée générale a reçu de la Charte compétence pour ce qui est des directives qu'elle donne au Secrétariat. Le Secrétaire général a des responsabilités concrètement identifiées en ce qui concerne ses relations avec le personnel. Il faudra réfléchir également à la proposition tendant à créer une procédure facultative d'arbitrage, dont les conclusions seraient obligatoires, pour les litiges qui portent uniquement sur des questions de fait ou sur de petits montants. D'une manière générale, les documents présentés sur ce point ne sont pas non plus suffisants pour justifier la proposition.

44. En conclusion, le Gouvernement cubain estime que la réforme, si réforme il doit y avoir, doit se faire progressivement. On ne peut pas mettre en oeuvre tous les projets à la fois, et ne pas se préoccuper de surcroît de leurs incidences financières.

45. Mme FLORES (Mexique) rappelle que lorsque la Sixième Commission a décidé dans sa résolution 50/54 de supprimer l'article 11 du statut du Tribunal administratif des Nations Unies et de rendre ainsi les jugements de celui-ci définitifs et sans appel, elle a souligné la nécessité de disposer à l'Organisation d'un système de justice interne à la fois équitable, efficace et rapide. Or, les rapports à l'examen donnent l'impression que le système actuel

est à la fois complexe, lent et, d'une manière générale, frustrant pour le Secrétariat comme pour le personnel. Le Mexique est d'avis de réformer ce système.

46. Le Secrétariat propose un nouvel appareil axé sur la résolution précoce des différends et la professionnalisation des organes judiciaires. Ce sont deux solutions plausibles. Mais il faudrait que le système soit non seulement équitable et efficace, mais aussi simple, diligent, impartial, indépendant et digne de foi pour les parties intéressées.

47. Il semble bien que le projet du Secrétariat aille en effet dans ce sens, mais le système proposé peut être encore amélioré, pour mieux répondre aux objectifs recherchés. On pourrait par exemple renforcer la participation du personnel dans le choix des membres du conseil de discipline, des arbitres et des médiateurs, fournir une aide juridique professionnelle, faire présider le conseil de discipline et la commission d'arbitrage par des personnes différentes, et non par la même comme il est proposé, et faire les parties s'engager de bonne foi et sans réserve à exécuter les décisions prises par les arbitres ou le Tribunal administratif.

48. Mme WONG (Nouvelle-Zélande) dit que les faiblesses du système actuel – retards, lourdeurs, absence de garanties quant à la représentation du personnel – sont bien connues. C'est pourquoi la Nouvelle-Zélande accueille favorablement les propositions du Secrétaire général concernant la création de groupes de médiation, la mise en place d'un tribunal des petites créances et la nomination d'un juriste chargé de la liste des conseils. En revanche, le remplacement proposé des commissions paritaires de recours par une commission d'arbitrage soulève un certain nombre de questions, notamment quant à l'indépendance des arbitres et aux modalités de leur sélection.

49. D'autre part, les possibilités de recours devant le Tribunal administratif paraissent suffisantes. Enfin, il serait bon que le Secrétaire général lance un vaste processus de consultation, en vue de trouver des solutions acceptables par tous les intéressés, et en particulier par le personnel.

50. M. HOLMES (Canada) juge originales les idées présentées par le Secrétaire général dans les rapports à l'examen. Il se félicite notamment de la proposition tendant à assurer la formation du personnel, à créer des groupes de médiateurs et à renforcer le Groupe d'examen des décisions administratives, mesures qui favoriseront les méthodes parallèles de règlement des différends. Comme le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, le Canada est en faveur de l'adoption de mesures qui permettraient de régler les différends avant qu'ils atteignent l'étape judiciaire. Cela rendrait le système interne de l'administration de la justice à la fois plus rapide et plus efficace.

51. Le projet de création de nouvelles commissions d'arbitrage et de discipline devrait être étudié davantage. Plusieurs délégations se sont interrogées sur ses aspects juridiques, aspects qui méritent en effet réflexion. Pour cette raison, le Canada pense comme le Comité consultatif qu'il faut surseoir encore à la mise à exécution de ce projet.

52. M. POSADAS MONTERO (Premier Vice-Président du Tribunal administratif) rappelle que le représentant du Secrétaire général a formulé à la 8e séance des critiques au sujet du système d'administration de la justice en vigueur au Secrétariat qui s'articulaient sur trois points : lenteur des procédures, manque de professionnalisme des organes de première instance et difficulté de recruter du personnel compétent pour la Commission paritaire de recours. M. Posadas Montero répond à ces critiques.

53. Pour ce qui est des retards, le Tribunal les a en effet constatés. Il estime cependant que, loin d'être exclusivement le fait de la Commission paritaire, ces retards tiennent également aux mesures dilatoires que l'Administration oppose fréquemment aux recours.

54. Pour ce qui est du prétendu manque de professionnalisme de la Commission paritaire, dans 90 % des cas le travail de celle-ci est sérieux, approfondi et marqué d'un grand dévouement. Les cas de négligence et d'incompétence sont très rares, et le fait que la Commission paritaire ne soit pas composée de professionnels n'a guère d'incidence sur le travail du Tribunal.

55. En ce qui concerne enfin la difficulté d'affecter du personnel qualifié aux commissions paritaires, le Tribunal ne peut répondre faute de posséder l'expérience et les éléments de jugement nécessaires.

56. Ce que pense le Tribunal des autres éléments du projet à l'examen figure dans deux documents qui ont été distribués aux délégations. Le projet entraînerait une transformation profonde du système d'administration de la justice. En effet, remplacer la Commission paritaire de recours par une commission d'arbitrage bouleverserait la méthode de règlement des différends. L'arbitrage consiste à composer, à rapprocher des parties de manière qu'un accord se dégage. Le système actuel, en revanche, vise à déterminer si l'Administration agit conformément aux règles et, lorsque cela n'est pas le cas, à faire une recommandation au Secrétaire général. Ainsi, la Commission contribue à garantir la légalité des décisions de l'Administration, mission très différente du rapprochement des parties à un litige.

57. Dans les documents distribués, le Tribunal signale également les réserves que lui inspire la nouvelle commission d'arbitrage, réserves que les États Membres ont eux-mêmes soulevées. Quelques autres éléments méritent réflexion. Dans plusieurs cas, les affaires dont le Tribunal est saisi ne sont pas examinées préalablement par la Commission paritaire mais lui parviennent par d'autres voies. Ces voies de recours particulières, notamment pour les pensions, les retraites des fonctionnaires ou le reclassement de postes, seraient-elles maintenues après la mise en place de la commission d'arbitrage? On peut également se demander si l'arbitrage s'appliquerait aux litiges concernant les rapports d'évaluation du travail des fonctionnaires, qui ne sont actuellement pas examinés par la commission paritaire.

58. En dernier lieu, M. Posadas Montero souhaite faire quelques observations sur la composition de la commission d'arbitrage proposée. Les qualifications requises pour y siéger sont beaucoup plus spécialisées et élevées que celles qui sont demandées pour siéger au Tribunal administratif, ce qui est illogique puisque ce dernier constitue une instance d'appel. La brièveté des mandats des

arbitres que l'on propose est également source de préoccupation. Elle pourrait entraîner l'instabilité de la jurisprudence.

59. M. ZACKLIN (Bureau des affaires juridiques) répond à la question qui a été posée au Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion à la 8e séance de la Commission (A/C.6/51/SR.8) à propos des diverses options que le Secrétaire général avait envisagées avant de présenter ses propositions de réforme du système interne de l'administration de la justice au Secrétariat.

60. La première option étudiée consistait à conserver le système actuel Commission paritaire de recours/Comité paritaire de discipline, moyennant quelques modifications mineures. Ce système, utilisé en 1987 et 1988, n'a pas donné satisfaction. La deuxième option était la solution progressive proposée par le Tribunal dans ses premières observations (A/C.5/49/60/Add.2, par. 12 et 13), selon laquelle le Secrétaire général renforcerait les activités de formation et mettrait en place un système de médiation et d'examen au fond de toutes les décisions administratives. La troisième option était celle d'une commission paritaire de recours semi-professionnelle, composée de fonctionnaires et d'un président de l'extérieur. Elle excluait la possibilité de l'arbitrage obligatoire. Elle avait été difficile à mettre en oeuvre parce qu'il aurait été malaisé d'organiser le service à temps partiel des fonctionnaires intéressés.

61. La cinquième solution aurait consisté à imposer l'arbitrage obligatoire dans tous les cas. Cette solution radicale a été repoussée en faveur d'un système volontaire, tel que les deux parties doivent s'entendre pour se plier à l'arbitrage, hormis les affaires disciplinaires. Quand le système aurait eu fonctionné pendant deux ans, on aurait introduit l'arbitrage obligatoire pour certaines affaires bien définies, comme il est expliqué au paragraphe 32 du document A/C.5/50/2.

62. La dernière option enfin consistait à remplacer le Comité paritaire de discipline par une commission disciplinaire composée de professionnels qualifiés de l'extérieur, selon le modèle proposé pour la commission d'arbitrage. Cette solution n'a pas été retenue pour les raisons exposées au paragraphe 56 du document déjà cité, dont le fait que les questions de discipline sont mieux appréciées par les pairs du fonctionnaire mis en cause.

63. Le PRÉSIDENT annonce la clôture de l'échange de vues sur le point 120 de l'ordre du jour.

POINT 152 DE L'ORDRE DU JOUR : DÉVELOPPEMENT PROGRESSIF DES PRINCIPES ET NORMES DU DROIT INTERNATIONAL RELATIFS AU NOUVEL ORDRE ÉCONOMIQUE INTERNATIONAL

64. Le PRÉSIDENT rappelle qu'un Groupe de travail chargé d'élaborer les principes et les normes du droit international relatifs au nouvel ordre économique international a été créé par la résolution 46/52 de l'Assemblée générale et que la question à l'examen a été inscrite à l'ordre du jour de la cinquante et unième session, conformément à la résolution 48/412 de l'Assemblée générale.

65. Après avoir présenté un bref historique de la question à l'examen, Mme CUETO MILIÁN (Cuba) rappelle les préoccupations de certaines délégations, qui estiment que l'expression "nouvel ordre économique international" ne correspond plus à l'actualité. Il n'y aurait aucun inconvénient à ce que la Commission modifie cet intitulé puisque, loin d'avoir vu l'avènement d'un nouvel ordre économique international, le monde est la proie d'un véritable désordre économique international.

66. Dans la mesure où la question du développement progressif des principes et normes du droit international relatifs au nouvel ordre économique international ne figure à l'ordre du jour d'aucune des autres commissions de l'Assemblée générale, la maintenir à l'ordre du jour de la Sixième Commission n'entraînerait aucun recoupement d'efforts. Les dépenses à encourir ne seraient pas excessives, même dans le contexte de la crise financière actuelle. En outre, compte tenu du lien qui unit la paix et le développement, ce ne sont pas les seuls pays en développement mais toute la communauté internationale qui bénéficierait d'un nouvel ordre garant de sa sécurité.

67. Le Secrétaire général lui-même a déclaré il y a peu à la réunion ministérielle du Groupe des 77, tenue au Siège le 27 septembre, que le développement était l'un des principaux objectifs de l'Organisation, qu'il convenait d'envisager sous un nouvel angle et dans une nouvelle perspective de collaboration. Il a également souligné le rôle que l'Organisation est appelée à jouer dans le suivi des décisions adoptées par les conférences internationales de haut niveau en matière de développement et de relations économiques internationales.

68. Telles sont bien les raisons pour lesquelles Cuba estime que le point à l'examen doit être maintenu à l'ordre du jour de la Sixième Commission et que le Groupe de travail créé par la résolution 46/52 doit être réactivé. Ce Groupe pourrait continuer de suivre les résultats des conférences internationales consacrées au développement, notamment le Sommet de Rio. La Sixième Commission pourrait également continuer de suivre les travaux de la CNUCED et de l'OMC. À cet égard, dans sa résolution 46/52, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de prendre l'avis des États Membres et des institutions internationales compétentes quant aux principes et normes du droit international relatifs au nouvel ordre économique international.

69. Cuba propose donc que le Secrétaire général présente à la Commission, à la cinquante-troisième session, un rapport contenant les vues des États Membres et des institutions internationales. Ces dernières mènent en effet un travail très utile de développement progressif et de codification du droit international dont il serait bon de tenir compte.

70. Le PRÉSIDENT dit que le Bureau examinera les propositions formulées par la représentante de Cuba.

La séance est levée à 17 h 10.