



# Assemblée générale

Distr. générale  
30 octobre 2020  
Français  
Original : anglais

**Soixante-quinzième session**  
Point 152 de l'ordre du jour  
**Administration de la justice à l'Organisation  
des Nations Unies**

## **Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies et activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies**

### **Rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires**

#### **I. Introduction**

1. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a examiné les rapports du Secrétaire général sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies ([A/75/162](#) et [A/75/162/Add.1](#)) et sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies ([A/75/160](#)). Le Comité consultatif était également saisi du rapport du Conseil de justice interne sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies ([A/75/154](#)). À cette occasion, il s'est fait communiquer des informations complémentaires et des éclaircissements avant de recevoir des réponses écrites le 4 octobre 2020.

2. Dans son rapport sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies, le Secrétaire général rend compte du fonctionnement du système d'administration de la justice en 2019, présente des statistiques et décrit les suites données aux différentes demandes formulées par l'Assemblée générale dans ses résolutions [73/276](#) et [74/258](#). Dans son rapport sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, il retrace les activités menées par le Bureau en 2019.



## II. Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies

### A. Tendances et observations sur le fonctionnement de la procédure formelle d'administration de la justice en 2019

3. Dans la partie II de son rapport, qui présente des informations et des statistiques sur le fonctionnement de la procédure formelle d'administration de la justice ainsi que les tendances observées, le Secrétaire général indique notamment ce qui suit :

a) Le Groupe du contrôle hiérarchique au Secrétariat a reçu 704 demandes en 2019, contre 1 182 en 2018, année où le grand nombre de demandes groupées avait entraîné une explosion du contentieux. Sur les demandes reçues, le Groupe en a clôturé 629 (89,3 %), ce qui est conforme à la production des années précédentes. En outre, 78 % des demandes de contrôle hiérarchique présentées au Secrétariat n'ont pas donné lieu à la saisine du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies ([A/75/162](#), par. 3 et 4) ;

b) En 2019, le Tribunal du contentieux administratif a reçu 308 requêtes, soit un peu moins que les 316 reçues en 2018. Un peu plus de la moitié des requêtes (158) ont été reçues par le greffe de Nairobi. Le Tribunal du contentieux administratif a statué sur 389 affaires, ce qui représente une augmentation de 36 % par rapport à 2018. Il a rendu 159 jugements, soit une augmentation de 24 % par rapport aux 128 jugements prononcés en 2018 (sans compter les jugements de désistement). Parmi les requêtes jugées figuraient des demandes groupées en instance depuis longtemps (*ibid.*, par. 5). Dans son rapport, le Secrétaire général note que le Tribunal du contentieux administratif était composé, au premier semestre 2019, de trois juges à plein temps, de deux juges à mi-temps et de deux juges *ad litem*, puis, par la suite, de trois juges à plein temps et de six juges à mi-temps (*ibid.*, par. 11 et 12). Sur l'ensemble de l'année 2019, le Tribunal comptait l'équivalent de six juges à plein temps, contre l'équivalent de sept juges à plein temps (trois juges à plein temps, trois juges *ad litem* à plein temps et deux juges à mi-temps) au cours de ses neuf premières années (*ibid.*, note 10) (voir également par. 9 du présent rapport) ;

c) Le 1<sup>er</sup> janvier 2019, 35 affaires étaient en instance devant le Tribunal d'appel. Au cours de l'année, le Tribunal d'appel a été saisi de 124 nouvelles affaires et s'est prononcé sur 95 affaires, ce qui laisse un reliquat de 64 affaires à la fin de 2019 (*ibid.*, par. 26) ;

d) En 2019, le Bureau de l'aide juridique au personnel a reçu 1 978 nouvelles demandes d'assistance et clôturé 1 695 demandes par voie de règlement ou autrement. S'il est inférieur à celui de 2018, année marquée par un grand nombre de requêtes groupées, le nombre total de nouvelles demandes s'inscrit néanmoins dans la tendance générale à la hausse des demandes d'assistance (*ibid.*, par. 41 à 43) (voir également par. 13 du présent rapport).

4. **Le Comité consultatif compte que le Secrétaire général continuera de recueillir et d'analyser les informations relatives au stock des affaires en mettant en évidence toute nouvelle tendance dans ses futurs rapports (voir également [A/73/428](#), par. 10).**

### B. Suites données aux demandes de l'Assemblée générale

5. Dans la partie III de son rapport, le Secrétaire général décrit la suite donnée aux demandes que l'Assemblée générale a formulées dans ses résolutions [73/276](#) et [74/258](#), notamment en ce qui concerne les questions suivantes : les activités de

sensibilisation ; les comportements prohibés ; la protection contre les représailles ; les causes profondes des conflits ; les voies de recours ouvertes aux non-fonctionnaires ; la responsabilité des responsables hiérarchiques pour faute lourde ; la question des justiciables non assistés d'un conseil devant les Tribunaux ; les amendements au Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif ainsi qu'au Règlement de procédure et au Statut du Tribunal d'appel ; le plan de traitement des affaires et le recours aux juges à mi-temps au Tribunal du contentieux administratif ; le régime de financement complémentaire volontaire du Bureau de l'aide juridique au personnel ; les conditions d'emploi et de nomination des membres du Conseil de justice interne ; l'incidence des mesures décidées par l'Assemblée dans sa résolution 73/276.

### **Stock des affaires en instance devant le Tribunal du contentieux administratif et mesures prises pour le résorber**

6. Dans ses résolutions 74/258 et 73/276, l'Assemblée générale, notant le grand nombre d'affaires en instance et d'affaires en souffrance au Tribunal du contentieux administratif, a demandé la mise en œuvre d'un plan de traitement des affaires assorti d'un tableau de bord de suivi en temps réel des affaires et d'indicateurs de résultat en matière de traitement du contentieux (résolution 74/258, par. 28, et résolution 73/276, par. 24). Le Secrétaire général indique dans son rapport que la Présidente du Tribunal du contentieux administratif a établi un plan de traitement des affaires assorti d'objectifs mensuels au début de l'année 2019 et que la mise au point du tableau de bord a été achevée en août 2019. Fin 2018, 404 affaires étaient pendantes, dont 205 (51 %) depuis plus de 401 jours. Au 31 décembre 2019, 267 de ces 404 affaires (66 %) avaient été réglées, dont 91 % des 205 affaires pendantes depuis plus de 401 jours (A/75/162, par. 97 à 100). Dans son rapport, tout en relevant que des progrès ont été accomplis dans la réduction de l'arriéré des affaires, dont 278 (y compris 37 datant de plus de 401 à 500 jours et 66 de 501 à 1 000 jours) étaient encore en instance au 1<sup>er</sup> juillet 2020, le Conseil de justice interne explique que, compte tenu de la réception prévue de plus de 300 nouvelles affaires par an, l'arriéré demeure un problème important (A/75/154, par. 17 et 20).

7. Le Conseil de justice interne a formulé des recommandations pour améliorer la situation, notamment : a) la définition d'un indicateur clef de performance de sept jugements par juge et par mois (hors jugements selon une procédure simplifiée) ; b) l'attribution de toutes les nouvelles affaires au fur et à mesure de leur réception, au lieu de la pratique actuelle qui consiste à attribuer à un juge un maximum de 10 à 15 affaires à un moment donné (ibid., recommandations 1 et 3). La Présidente du Tribunal du contentieux administratif a fait valoir que l'objectif recommandé par le Conseil n'était pas viable et indiqué qu'il appartenait aux juges de définir leurs propres mesures de performance, comme l'objectif de quatre affaires par mois (deux jugements et deux autres décisions) fixé au début de 2020 (ibid., par. 24).

8. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que, par suite d'une demande de l'Assemblée générale (résolution 74/258, par. 26), les juges du Tribunal du contentieux administratif avaient adopté, le 1<sup>er</sup> octobre 2019, une résolution attribuant notamment au Président la responsabilité administrative d'affecter les juges dans les différentes antennes, de suivre les progrès accomplis dans la mise en œuvre du plan de résorption de l'arriéré et du plan de traitement des affaires, ainsi que de contrôler le respect des indicateurs de performance définis.

9. Au paragraphe 47 de sa résolution 73/276, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter, à sa soixante-quinzième session, dans la limite des ressources disponibles, une évaluation approfondie de l'incidence des nouvelles mesures énoncées dans ladite résolution. Dans son rapport, tout en précisant qu'il est

trop tôt pour procéder à une telle évaluation, le Secrétaire général présente quelques observations préliminaires sur le recours aux juges à mi-temps au Tribunal du contentieux administratif. En particulier, il constate que le recours aux juges à mi-temps améliore l'efficacité judiciaire, comme en témoigne l'augmentation du nombre de jugements et d'ordonnances rendus en 2019 avec un juge à plein temps de moins (voir par. 3 b) du présent rapport), et donne plus de souplesse au système en permettant l'affectation de juges dans les antennes ayant le plus d'affaires à juger. Il indique également que la pratique récente consistant à mettre en ligne le calendrier de déploiement des juges à mi-temps et la liste des affaires qui leur sont confiées a favorisé la clarté et la transparence sur l'état d'avancement des affaires (A/75/162, par. 129).

**10. Tout en prenant acte des progrès accomplis, le Comité consultatif reste préoccupé par le stock des affaires en instance devant le Tribunal du contentieux administratif et estime qu'il faudrait poursuivre les efforts pour réduire davantage le nombre d'affaires anciennes ou en souffrance. En particulier, le Comité estime que le Secrétaire général devrait présenter, dans son prochain rapport, des informations actualisées et une évaluation complète de la mise en œuvre des mesures demandées par l'Assemblée générale dans ses résolutions 73/276 et 74/258, dont celles concernant le plan de traitement des affaires, le tableau de bord de suivi en temps réel des affaires, les indicateurs de performance, les responsabilités administratives du Président et le recours aux juges à mi-temps.**

#### **Voies de recours ouvertes aux non-fonctionnaires**

11. Dans son rapport, le Secrétaire général fournit des informations actualisées sur les initiatives qui visent à améliorer la prévention et le règlement des différends impliquant des non-fonctionnaires, comme l'Assemblée générale l'a demandé aux paragraphes 20 et 21 de sa résolution 74/258 (A/75/162, par. 74). Ayant demandé des explications, le Comité consultatif a été informé qu'en août 2020, la Division de l'administration des ressources humaines du Département de l'appui opérationnel avait achevé une étude sur le recours aux non-fonctionnaires au Secrétariat, qui doit servir de base à l'élaboration d'orientations. Cette étude, qui comporte 32 recommandations, devrait être publiée début novembre 2020 après d'ultimes consultations. Le Comité a également été informé que la version révisée de la circulaire administrative sur l'engagement des consultants et des vacataires, dont l'élaboration est en cours, prévoirait un mécanisme simplifié de règlement des différends qui n'aurait pas d'incidence sur les coûts et éviterait à l'Organisation d'avoir à supporter des frais permanents. **Le Comité consultatif compte que le Secrétaire général communiquera dans son prochain rapport des informations actualisées sur les progrès accomplis dans la mise en place du mécanisme simplifié de règlement des différends destiné aux non-fonctionnaires** (voir également par. 25 à 28 du présent rapport).

#### **Justiciables non assistés d'un conseil devant les Tribunaux**

12. L'Assemblée générale l'ayant prié de continuer à suivre la question des plaideurs qui agissent sans l'assistance d'un conseil et de lui en rendre compte (résolution 74/258, par. 25), le Secrétaire général indique dans son rapport qu'en 2019, 45,1 % des requêtes formées devant le Tribunal du contentieux administratif et 44 % des appels et appels incidents introduits devant le Tribunal d'appel contre les jugements du Tribunal du contentieux administratif l'ont été par des requérants ou des appelants se trouvant dans une telle situation. À titre de comparaison, la part des requérants et des appelants non assistés d'un conseil en 2018 était de 39,2 % devant

le Tribunal du contentieux administratif et de 45 % devant le Tribunal d'appel (A/75/162, par. 77).

13. En ce qui concerne les raisons qui expliquent le fort taux de requérants et d'appellants ne se faisant pas assister par un conseil, le Comité consultatif a été informé après avoir demandé des informations qu'en 2019, le Bureau de l'aide juridique au personnel avait refusé de représenter des justiciables dans 527 affaires après avoir déterminé que les recours étaient dépourvus de chances raisonnables de succès. En outre, selon le Secrétariat, certains membres du personnel qui ne se font pas assister ont une perception négative de la compétence ou de l'indépendance du Bureau d'assistance juridique au personnel, tandis que d'autres s'estiment aussi, voire plus, compétents que les membres du Bureau du fait de leurs qualifications ou de leur connaissance du système d'administration de la justice. Le Comité a également été informé que, si le Bureau n'a pas refusé de représenter un fonctionnaire expressément en raison d'un manque de capacité, il n'en reste pas moins que les situations de sous-effectif pèsent sur la qualité et l'étendue des services fournis au personnel. À cet égard, il note que le Bureau n'a pas été en mesure de pourvoir 5 de ses 10 postes inscrits au budget ordinaire qui sont devenus vacants au début de 2020 en raison de la situation de trésorerie de l'Organisation [ibid., par. 132 b)].

14. Les données figurant dans le rapport du Secrétaire général font apparaître que la part des requêtes rejetées pour irrecevabilité est sensiblement plus élevée pour les plaideurs non assistés que pour les plaideurs assistés. Ainsi, sur les 161 requêtes jugées non recevables par le Tribunal du contentieux administratif en 2019, 122 avaient été introduites par des requérants agissant sans l'assistance d'un conseil. Les données semblent toutefois indiquer que, lorsque les requêtes franchissent le seuil de la recevabilité, l'incidence de la représentation est moins déterminante pour l'issue de l'affaire (ibid., par. 81 et 82). Des boîtes à outils destinées à aider les requérants qui ne se font pas assister sont disponibles sur les sites Web du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel depuis mai 2019. Les requérants sont également orientés vers ces boîtes à outils par le Bureau de l'aide juridique au personnel lorsque celui-ci refuse de les assister (ibid., par. 78 et 80).

#### **Amendements aux règlements de procédure des Tribunaux**

15. L'Assemblée générale a instamment prié le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel de revoir et de modifier sous réserve de son approbation leurs règlements de procédure respectifs en vue de rationaliser et d'harmoniser leur approche de la gestion des affaires (résolution 74/258, par. 27). Aux annexes I et II de son rapport, le Secrétaire général présente les amendements aux règlements de procédure adoptés par le Tribunal d'appel le 24 octobre 2019 et par le Tribunal du contentieux administratif le 8 juin 2020. **Le Comité consultatif note qu'il s'agit là de questions juridiques qui ne relèvent pas de sa compétence et qu'il appartient à l'Assemblée générale de régler. Le Comité compte que, si ces propositions ont des incidences financières, les règles et procédures applicables à leur examen seront respectées.**

#### **Conditions d'emploi et de nomination des membres du Conseil de justice interne**

16. À l'annexe V de son rapport, le Secrétaire général présente les conditions d'emploi et de nomination proposées pour les membres du Conseil de justice interne, comme l'Assemblée générale lui en a fait la demande (résolution 74/258, par. 39). Il indique que l'approbation des conditions d'emploi et des conditions de nomination proposées n'a pas d'incidence financière supplémentaire puisque le budget approuvé pour le Bureau de l'administration de la justice prévoit la rémunération des membres du Conseil (A/75/162, par. 127).

## C. Questions diverses

### Impact de la pandémie de maladie à coronavirus 2019

17. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que l'impact de la pandémie de maladie à coronavirus 2019 (COVID-19) sur le système d'administration de la justice commence seulement à apparaître et que les enseignements à tirer n'ont pas encore été entièrement analysés. Toutefois, la pandémie n'a pas eu d'incidence négative sur le traitement des affaires jusqu'à présent. Ainsi, au 31 août 2020, le Tribunal du contentieux administratif avait rendu 159 jugements, ce qui équivaut au nombre de décisions prononcées sur l'ensemble de l'année 2019. Par ailleurs, le stock des affaires pendantes est passé de 323 en janvier 2020 à 227 en août 2020, ce qui représente une diminution de 29,7 %. De son côté, le Tribunal d'appel, qui a tenu deux de ses trois sessions annuelles à distance, avait rendu 62 arrêts au 29 septembre 2020 et prévoit de rendre 98 arrêts au total d'ici à la fin de l'année, chiffre qui correspond à la moyenne annuelle depuis 2010.

### Consultations entre les parties prenantes

18. Le Comité consultatif note que les informations qui lui ont été communiquées semblent faire apparaître, dans certains cas, un manque de consultations exhaustives entre les parties prenantes du système d'administration de la justice. Selon le Secrétariat, il arrive que le Conseil de justice interne formule des recommandations sans consulter les parties prenantes concernées ou sans les consulter toutes. De même, le Conseil de justice interne signale que son avis n'a pas été sollicité sur certaines recommandations figurant dans le rapport du Secrétaire général, notamment celles qui portent sur les conditions d'emploi de ses membres et sur les amendements au règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif. **Le Comité consultatif souligne qu'il importe que toutes les parties prenantes concernées se consultent et les encourage à le faire, quand il y a lieu, en vue de rendre pleinement compte à l'Assemblée générale de l'état du système d'administration de la justice et, *in fine*, de permettre d'en améliorer le fonctionnement.**

19. **Sous réserve des observations formulées dans le présent rapport, le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prenne acte des informations fournies dans le rapport du Secrétaire général sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies.**

## III. Activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies

### Aperçu statistique des dossiers et des tendances au Secrétariat

20. Dans son rapport sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies (A/75/160), le Secrétaire général indique qu'en 2019, le Bureau a ouvert 2 238 dossiers au Secrétariat. Ce chiffre, qui englobe les dossiers de médiation, représente une diminution de 538 cas (19,3 %) par rapport à 2018. Selon le Bureau, cette diminution tient aux facteurs suivants : a) le report ou l'annulation de plusieurs missions ; b) les modifications apportées au signalement des cas dans la mesure où chaque dossier collectif est désormais comptabilisé comme un seul dossier ; c) la grande mobilité au sein des bureaux régionaux et plusieurs mouvements de personnel intervenus au cours de la période considérée (*ibid.*, par. 22 à 24).

21. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que, comme les années précédentes, les trois problèmes les plus fréquemment signalés au Bureau en 2019 sont : les rapports hiérarchiques ; l'emploi et la carrière ; la rémunération et les

prestations (ibid., par. 26). Il précise que, parmi les problèmes systémiques, on observe une augmentation des faits de harcèlement professionnel ascendant dirigés contre des femmes occupant des postes à responsabilité. Selon l'Ombudsman, une supérieure hiérarchique nouvellement entrée en fonctions qui fait l'objet de harcèlement ne trouve pas toujours le soutien nécessaire auprès de l'équipe dirigeante, en particulier si elle a été recrutée en dehors de l'Organisation. L'Organisation est tenue de dispenser une formation adéquate à ses nouvelles recrues afin qu'elles se sentent pleinement soutenues (ibid., par. 67 à 71). En ce qui concerne le règlement des cas de harcèlement ascendant, le Comité consultatif a été informé après avoir demandé des précisions que ces affaires étaient instruites par le Bureau de diverses manières : interventions individuelles axées sur l'accompagnement professionnel, interventions en équipe, interventions des membres de la haute direction.

**22. Le Comité consultatif s'inquiète de la hausse récente des faits de harcèlement ascendant visant des supérieures hiérarchiques et compte que des informations détaillées sur cette question figureront dans le prochain rapport sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies.**

23. Sur la question du racisme, le Secrétaire général indique dans son rapport avoir demandé à l'Ombudsman, conjointement avec le Bureau des ressources humaines et en étroite collaboration avec les représentantes et représentants du personnel, d'établir un plan d'action pour une campagne d'un an visant à mieux faire connaître la question du racisme à l'Organisation et l'action menée pour lutter contre ce phénomène, ainsi qu'à produire des conclusions destinées à permettre au Secrétaire général de prendre les mesures voulues (ibid., par. 91). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que le Bureau faisait partie de l'équipe chargée d'étudier la question par le Secrétaire général et que le racisme constituait souvent une question sous-jacente parmi un ensemble plus large de préoccupations liées à la discrimination. Il est donc difficile de déterminer le nombre précis de faits présentant un caractère raciste. **Le Comité consultatif espère que des informations détaillées sur le racisme et les faits de discrimination raciale figureront dans le prochain rapport sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies.**

24. S'agissant des médiations, le Secrétaire général indique dans son rapport que le Bureau a ouvert 112 dossiers en 2019, ce qui représente une augmentation de 49 dossiers (77,7 %) par rapport à 2018. Selon l'Ombudsman, cette hausse s'explique en partie par les efforts déployés par le Bureau pour filtrer les affaires se prêtant mieux à une médiation structurée ou à un traitement dans le cadre de la facilitation d'un dialogue. Outre les dossiers de médiation, le Bureau a également pris en charge 78 affaires dans le cadre de la facilitation d'un dialogue, pour la plupart dans les huit bureaux d'ombudsman régionaux. Par ailleurs, le Service de médiation a mené quatre affaires groupées dans lesquelles environ 70 personnes étaient parties prenantes. Sur les 114 dossiers de médiation clôturés en 2019, 65 ont été entièrement réglés et 2 l'ont été partiellement (ibid., par. 30 à 34).

### **Non-fonctionnaires**

25. Au paragraphe 16 de sa résolution [73/276](#), l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de mettre en place un projet pilote visant à proposer aux non-fonctionnaires des services de règlement amiable des différends. Au paragraphe 22 de sa résolution [74/258](#), l'Assemblée a demandé au Secrétaire général de préparer une présentation générale du fonctionnement de ce projet pilote. Ayant demandé des informations complémentaires, le Comité consultatif a été informé que la pandémie

de COVID-19 avait empêché de procéder à une évaluation approfondie du projet pilote.

26. En ce qui concerne les voies de recours actuellement ouvertes aux non-fonctionnaires, le Comité consultatif a été informé après avoir demandé des précisions que ces membres du personnel avaient accès à la procédure non formelle d'administration de la justice, à l'exception des médiations structurées qui donnent lieu à un règlement écrit opposable devant le Tribunal du contentieux administratif. Les non-fonctionnaires ne peuvent pas former de recours dans le cadre de la procédure formelle d'administration de la justice. En revanche, ils ont la faculté de porter plainte pour harcèlement, y compris pour harcèlement sexuel, discrimination et abus d'autorité, sur le fondement de la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2019/8](#), et peuvent se prévaloir d'un arbitrage.

27. Dans le rapport, le Secrétaire général indique que le Bureau a ouvert 332 dossiers de médiation impliquant des non-fonctionnaires en 2019, ce qui représente une augmentation de 28 dossiers (9,2 %) par rapport à 2018 ([A/75/160](#), par. 36). Les problèmes les plus fréquemment soulevés par les non-fonctionnaires sont : les rapports hiérarchiques ; l'emploi et la carrière ; les questions juridiques, réglementaires, financières et déontologiques ; la rémunération et les prestations (ibid., par. 39). Le Secrétaire général souligne également les disparités de traitement entre fonctionnaires et non-fonctionnaires, notamment en ce qui concerne le devoir de diligence dans les lieux d'affectation difficiles et les situations de crise (ibid., par. 45 à 59). Ayant demandé des explications, le Comité consultatif a été informé que, par exemple, à la suite du tremblement de terre qui a frappé Haïti en 2010, les différences de prestations (assurance maladie, nombre de jours de congé de maladie, pensions d'invalidité, accès aux services médicaux de l'Organisation des Nations Unies, questions d'indemnisation liées à l'appendice D) du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies ont entraîné une différence de traitement entre fonctionnaires et non-fonctionnaires. L'Ombudsman estime que l'augmentation de ce type de situations traduit une hausse du recours aux non-fonctionnaires dans les lieux d'affectation dangereux et dans les zones de conflit.

**28. Le Comité consultatif prend note des questions relatives aux non-fonctionnaires, en particulier celles liées au devoir de vigilance dans les lieux d'affectation dangereux et dans les zones de conflit. Le Comité considère que le projet pilote visant à proposer aux non-fonctionnaires des services de règlement amiable des différends devrait être prorogé et que la présentation générale du fonctionnement de ce projet, demandée par l'Assemblée générale dans sa résolution [74/258](#), devrait être réalisée dès que possible.**

#### **Impact de la pandémie de maladie à coronavirus 2019**

29. En ce qui concerne l'impact de la pandémie sur le fonctionnement du Bureau, le Comité consultatif a été informé après avoir demandé des précisions qu'entre juin et septembre 2020, 15 missions virtuelles avaient été menées dans des bureaux extérieurs situés dans 67 pays. Quoiqu'utiles, ces missions se sont heurtées à quelques difficultés et contraintes, à savoir : a) certains membres du personnel, principalement des agents recrutés sur le plan national et des non-fonctionnaires ayant un accès limité à Internet, n'ont pas pu en bénéficier ; b) certains membres du personnel ont éprouvé une certaine gêne à évoquer des questions confidentielles liées au travail dans le cadre d'une réunion virtuelle. Si de nombreux membres du personnel peuvent être contactés virtuellement, les évaluations préliminaires indiquent que la sensibilisation virtuelle n'est pas un substitut viable aux fins du règlement des différends. **Le Comité consultatif prend note des difficultés que pose l'égalité d'accès de toutes les catégories de personnel aux services de règlement amiable des différends**



**pendant la pandémie et espère que des efforts seront faits pour améliorer l'accès à distance des agents recrutés sur le plan national et des non-fonctionnaires.**

30. S'agissant des cas portés à l'attention du Bureau en lien avec la pandémie, le Comité consultatif a été informé qu'entre le 15 mars et le 30 septembre 2020, le nombre de cas liés à des incivilités affichait une baisse de 3 % par rapport à la même période l'année dernière. Selon l'Ombudsman, l'Administration a fait preuve d'une grande souplesse sur les questions liées au télétravail et placé le bien-être du personnel au centre de ses préoccupations. Toutefois, étant donné l'angoisse croissante que suscite chez le personnel le retour physique au bureau, le Bureau s'attend à une augmentation du nombre de cas dans les mois à venir.

### **Questions relatives aux effectifs et décentralisation**

31. Dans le rapport, le Secrétaire général indique que, dans son projet de budget, le Bureau a proposé une nouvelle décentralisation de sa capacité de médiation, du Siège aux bureaux hors Siège, afin de rapprocher ses services des membres du personnel en poste sur le terrain. À cet égard, le Bureau a proposé de supprimer le poste de chef du Bureau de médiation (D-1) et d'approuver la création de deux postes de spécialistes du règlement des conflits et de la médiation (P-3) à Genève (un poste) et à Nairobi [un emploi de temporaire (autre que pour les réunions)] (ibid., par. 95). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que la suppression du poste D-1 n'était pas liée à un départ à la retraite anticipé du titulaire, lequel occupe un poste à durée déterminée expirant le 31 décembre 2020. Si l'Assemblée générale approuve la recommandation de supprimer le poste D-1, le Bureau ne sera pas en mesure de renouveler l'engagement de durée déterminée de son titulaire au-delà de la date d'expiration actuelle.

32. **Le Comité consultatif rappelle sa recommandation antérieure, qui était fondée sur les informations communiquées lors de son examen du projet de budget-programme pour 2021 (A/75/7, par. I.18). Le Comité avait pris note de l'interdépendance de la proposition et du fait que la suppression proposée du poste de chef du Bureau de médiation (D-1) à New York est essentiellement liée à une retraite anticipée volontaire. Il avait également noté que, si le titulaire du poste ne prend pas une retraite anticipée, les fonds nécessaires pour la création proposée du poste (P-3) à Genève semblent ne plus être disponibles. Il avait en outre noté qu'en ce qui concerne la proposition de création du poste de spécialiste du règlement des différends (P-3) à Genève et de l'emploi de temporaire de spécialiste du règlement des différends (P-3) à Nairobi, les justifications ne sont pas assorties d'informations qualitatives et quantitatives suffisantes. Il avait dit compter en conséquence que la proposition de création du poste et de l'emploi de temporaire se justifierait d'elle-même. Par conséquent, le Comité compte que le Secrétaire général communiquera de plus amples informations à l'Assemblée générale lorsqu'elle examinera le projet de budget-programme pour 2021.**