



Assemblée générale

Cinquante-septième session

Documents officiels

Distr. générale
8 décembre 2004
Français
Original: anglais

Cinquième Commission

Compte rendu analytique de la 41^e séance

Tenue au Siège, à New York, le mercredi 5 mars 2003, à 10 heures

Président : M. Sharma (Népal)
*Président du Comité consultatif pour les questions
administratives et budgétaires :* M. Mselle

Sommaire

Point 123 de l'ordre du jour : Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies

Point 118 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines (*suite*)

Rapport du Bureau des services de contrôle interne sur l'application de toutes les dispositions de la résolution 55/258 de l'Assemblée générale concernant la gestion des ressources humaines (suite)

Organisation des travaux

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 du document*, au Chef de la Section d'édition des documents officiels (bureau DC2-750, 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.

03-26811 (F)



La séance est ouverte à 10 h 15.

Point 123 de l'ordre du jour : Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies

(A/56/800, A/57/441 et Add.1 et A/57/736; A/C.5/57/25)

1. **M^{me} Axenidou** (Conseillère juridique principale au Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion) présente le rapport du Secrétaire général sur l'administration de la justice au Secrétariat (A/56/800), soumis à l'Assemblée générale, en application de sa résolution 55/258, dans laquelle elle a accueilli avec satisfaction la proposition du Secrétaire général relative à la création d'un poste de médiateur et a prié le Secrétaire général d'examiner les autres aspects du système interne d'administration de la justice, y compris le rôle de la Commission paritaire de recours et les différences existant entre le statut du Tribunal administratif des Nations Unies et celui du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail quant à l'exécution d'une obligation invoquée et au plafonnement du montant des indemnités.

2. Le mandat de l'Ombudsman, qui vient de prendre ses fonctions, est défini dans la circulaire ST/SGB/2002/12 du Secrétaire général et s'inspire, dans une large mesure, de la proposition figurant à l'annexe II au rapport dont est saisie la Commission.

3. En ce qui concerne le rôle de la Commission paritaire de recours, le rapport conclut que l'examen par les pairs dans le cadre d'un organe consultatif est préférable à toute autre formule et qu'il serait souhaitable de maintenir la Commission sous sa forme actuelle tout en la renforçant pour la rendre plus efficace. Le Secrétaire général a noté avec satisfaction que le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires était parvenu à la même conclusion. Le rapport met aussi l'accent sur la nécessité d'améliorer la représentation en justice du personnel et de fournir un appui juridique aux conseils figurant sur la Liste.

4. S'agissant des différences entre les statuts des tribunaux administratifs des Nations Unies et de l'OIT quant à l'exécution d'une obligation invoquée et au plafonnement du montant des indemnités et de la possibilité d'harmoniser les deux textes, le Secrétaire général est d'avis que compte tenu des autres divergences importantes entre les statuts et les pratiques de ces deux tribunaux, ces questions ne doivent pas être examinées à part.

5. **M. Münch** (Corps commun d'inspection), intervenant par visioconférence, présente le rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Réforme de l'administration de la justice dans le système des Nations Unies : options pour la création d'instances supérieures de recours » (A/57/441). Il indique que les inspecteurs ont examiné la question en partant du principe que l'Organisation devait être un employeur modèle. Dans leur précédent rapport sur la question (A/55/57), ils avaient souligné la nécessité de renforcer l'indépendance de tous les organes participant à l'administration de la justice. À cet égard, ils s'étaient déclarés préoccupés par le fait que le secrétariat du Tribunal administratif des Nations Unies relevait du Bureau des affaires juridiques. En effet, il n'était pas possible que le secrétariat fasse l'objet de pressions. Afin de remédier à ce problème, les inspecteurs ont suggéré, dans la recommandation 1, que les organisations envisagent de créer des bureaux indépendants réunissant tous les organes et organismes chargés de l'administration de la justice.

6. Les moyens dont disposent les organisations en matière de conciliation, de médiation et de négociation officieuses doivent également être renforcés. Les inspecteurs proposent donc, dans leur recommandation 2, que toutes les organisations qui ne l'ont pas encore fait créent au niveau central un poste de médiateur indépendant, qui serait confié à un haut fonctionnaire nommé pour un mandat de cinq ans non renouvelable par le chef de secrétariat de l'organisation, après consultation avec les représentants du personnel. À cet égard, il faut se féliciter que le Secrétaire général ait créé le Bureau de l'Ombudsman à l'ONU. Les inspecteurs estiment également que les tribunaux administratifs des Nations Unies et de l'OIT devraient pouvoir servir de médiateurs entre les parties.

7. Dans la recommandation 3, les inspecteurs proposent que les organes délibérants compétents de l'ONU et de l'OIT demandent que les statuts des deux tribunaux soient harmonisés, notamment pour ce qui est des procédures de sélection de leurs membres, de leurs compétences et de leur jurisprudence.

8. Le rôle important que jouent les organes consultatifs internes, tels que les commissions paritaires de recours et les comités paritaires de discipline, devrait être mieux reconnu. C'est pourquoi les inspecteurs proposent, dans la recommandation 4, que les chefs de secrétariat prennent l'habitude d'accepter les recommandations adoptées à l'unanimité

par ces organes, publient chaque année un rapport récapitulatif le nombre et la nature des affaires soumises à ces organes, et envisagent un examen oral des différends par tous ces organes dans les cas où un tel examen pourrait aider à régler les affaires au plus vite.

9. Les inspecteurs considèrent que depuis qu'il n'est plus possible de faire appel des décisions du Tribunal administratif des Nations Unies devant la Cour internationale de Justice, il y a un vide à combler dans le système interne d'administration de la justice. Dans la recommandation 5, ils suggèrent que l'Assemblée générale demande à la Sixième Commission de voir s'il serait bon de créer un organe qui serait spécialement chargé de réexaminer les jugements prononcés par les deux tribunaux et dont les décisions et conclusions auraient force obligatoire pour les chefs de secrétariat et les tribunaux.

10. Enfin, les inspecteurs estiment que les organisations doivent garantir aux membres de leur personnel l'accès le plus large possible à l'administration de la justice et l'égalité entre les parties dans toute affaire contentieuse soumise aux organes internes chargés de donner des avis ou de rendre la justice. À cette fin, ils proposent, dans la recommandation 6, que les chefs de secrétariat collaborent avec les associations du personnel pour créer un système général d'assurance juridique couvrant les frais de consultation et de représentation encourus par les membres du personnel dans le cadre de telles procédures.

11. **M. Fareed** (Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination), présentant la note du Secrétaire général sur le rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Réforme de l'administration de la justice dans le système des Nations Unies : options pour la création d'instances supérieures de recours » (A/57/441/Add.1), rappelle que la justice est essentielle à une bonne administration. Le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination se félicite que les inspecteurs aient décidé de réexaminer la question et a étudié leur rapport avec toute l'attention voulue. Plusieurs des recommandations de ce rapport étant semblables à celles qui figurent dans le rapport précédent du Corps commun d'inspection (CCI) sur la question (A/55/57), le Conseil est d'avis que ces deux documents devraient être lus ensemble et conjointement avec la note du Secrétaire général sur le

précédent rapport du CCI (A/55/57/Add.1) et la partie XI de la résolution 55/258 de l'Assemblée générale.

12. Tout en appréciant à sa juste valeur l'analyse faite dans le rapport dont la Commission est saisie, le Comité conteste, pour diverses raisons, certaines des recommandations. Premièrement, le rapport ne rend pas pleinement compte des répercussions de nombreuses initiatives déjà prises par les organismes des Nations Unies. Deuxièmement, il n'examine pas de façon suffisamment détaillée les dispositifs juridiques des différentes organisations, la nature et le nombre d'affaires que chaque organisation devait régler, et les différences existant d'une organisation à l'autre dans ce domaine. Troisièmement, il faut trouver un équilibre entre les idéaux et la réalité. Lorsqu'ils ont commenté certaines recommandations, les membres du Conseil ont tenu compte des répercussions possibles de l'application de ces recommandations sur les organisations, des avis de leurs conseillers juridiques et de la façon dont le système d'administration de la justice fonctionne, en pratique, dans les différentes organisations.

13. Dans la recommandation 2, les inspecteurs demandent que les tribunaux administratifs des Nations Unies et de l'OIT soient habilités à intervenir en tant que médiateurs entre les parties. Les membres du Conseil ont des réserves à ce sujet pour des motifs relevant du droit et de la pratique et pour des raisons d'applicabilité. Ils sont tous d'accord pour dire que les différends doivent être réglés autant que possible par voie de médiation et d'arbitrage mais estiment que, si une procédure officielle s'avère nécessaire, les tribunaux doivent trancher dans les meilleurs délais.

14. En ce qui concerne la recommandation 3, les membres du Conseil ne sont pas certains que l'harmonisation des statuts et procédures des deux tribunaux permette nécessairement d'améliorer l'administration de la justice dans le système des Nations Unies. Ils ne sont pas non plus convaincus qu'il faille automatiquement accepter les recommandations adoptées à l'unanimité par les organes consultatifs, ni habiliter les chefs de secrétariat à demander aux tribunaux d'examiner oralement des affaires (recommandation 4). Ils considèrent que ces propositions empiètent sur l'indépendance et les prérogatives des tribunaux. L'Assemblée générale a déjà envisagé la création d'un mécanisme de recours de deuxième rang (recommandation 5). En 2001, le

Conseil a décidé de ne pas étudier la question plus avant.

15. Le Comité cherchera à obtenir des précisions sur les questions susmentionnées avant de se prononcer sur les recommandations des inspecteurs. Beaucoup de ces recommandations ne sont pas applicables dans l'immédiat, mais elles ont aidé les chefs de secrétariat à prendre des mesures pour faire que le système d'administration de la justice soit plus équitable et plus efficace, protège les intérêts du personnel et réponde aux besoins particuliers des organisations elles-mêmes.

16. **M. Mselle** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport du CCQAB sur la question (A/57/736), dit que les observations et recommandations du Comité consultatif concernant la Commission paritaire de recours figurent aux paragraphes 3 à 8 du rapport. Le Comité consultatif estime, comme le Secrétaire général, qu'il n'est pas nécessaire de transformer la Commission paritaire. Il recommande l'adoption de la proposition figurant au paragraphe 21 de son rapport (A/56/800), selon laquelle il faudrait conserver les bons éléments du système actuel et remédier aux problèmes qui se posent. En outre, il est d'avis que l'alinéa i) du paragraphe b) de la disposition 111.1 du Règlement du personnel devrait être modifié de manière à ce que le Président de la Commission paritaire soit nommé conjointement par le personnel et l'Administration, ce qui officialiserait la pratique actuelle.

17. L'examen des recours formés devant la Commission paritaire est actuellement beaucoup trop lent. Le Comité consultatif se félicite donc que le Secrétaire général envisage de demander au Bureau des services de contrôle interne (BSCI) de réaliser une étude de gestion sur le système de recours dans son ensemble, en vue de déterminer les causes de cette lenteur, et de faire des propositions sur les moyens d'y remédier. Au paragraphe 7 de son rapport, le Comité consultatif énumère un certain nombre de questions dont le BSCI devrait, selon lui, tenir compte dans son étude.

18. Les observations et recommandations du Comité consultatif concernant le rôle du Tribunal administratif des Nations Unies dans les procédures de recours figurent aux paragraphes 9 à 16. Les divergences entre le statut de ce tribunal et celui du Tribunal administratif de l'OIT sont décrites au paragraphe 9.

Dans son précédent rapport sur la question (A/55/514), le Comité consultatif a indiqué que le fait que le Tribunal administratif des Nations Unies ne puisse imposer l'exécution de certaines obligations restreint considérablement le droit à réparation du personnel. Comme indiqué au paragraphe 12 du rapport dont est saisie la Commission, le Tribunal a sérieusement recommandé à l'Assemblée générale de modifier l'article 9 de son statut afin de lui donner des pouvoirs plus étendus et d'harmoniser les statuts des deux tribunaux. Cette recommandation est actuellement examinée par l'Assemblée générale.

19. Au paragraphe 13, le Comité consultatif recommande que le statut du Tribunal administratif des Nations Unies soit modifié et exige que ceux qui veulent devenir membres du Tribunal possèdent une expérience judiciaire dans le domaine du droit administratif ou dans le domaine équivalent dans leur pays. Il garde pleinement à l'esprit la disposition de la résolution 55/159 de l'Assemblée générale qui prévoit que les membres du Tribunal doivent posséder les qualifications et l'expérience nécessaires, notamment en droit. Il a examiné avec attention la recommandation faite au paragraphe 13 et a présenté des conclusions soigneusement pesées. Il est fermement convaincu que l'application de cette recommandation contribuerait à renforcer le Tribunal et rendrait inutile la mise en place du mécanisme de recours de deuxième rang recommandé par le CCI. Le Président du CCQAB termine en appelant l'attention sur les paragraphes 15 et 16 du rapport.

20. **M. Zevelakis** (Grèce), prenant la parole au nom de l'Union européenne, des pays adhérents (Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République tchèque, Slovaquie et Slovénie), des pays associés (Bulgarie, Roumanie et Turquie) et de l'Islande et du Liechtenstein, dit que compte tenu des vastes réformes menées par l'Organisation et de la nécessité de protéger les droits tant du personnel que de l'Administration, la Commission manquerait à son devoir si elle n'examinait pas les problèmes liés au fonctionnement du Tribunal administratif des Nations Unies.

21. En ce qui concerne la Commission paritaire de recours, la délégation grecque a pris note des vues exprimées par le Secrétaire général et par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, qui estiment qu'il n'est pas nécessaire de la transformer. Toutefois, il est toutefois essentiel

d'accélérer la procédure de recours, notamment en établissant des délais précis pour le traitement des affaires. À cet égard, l'Union européenne tient particulièrement à avoir connaissance, dans le courant de la cinquante-huitième session de l'Assemblée, des conclusions de l'étude de gestion du système de recours dans son ensemble menée par le Bureau des services de contrôle interne, pour pouvoir déterminer les causes des retards et proposer des moyens d'y remédier. Par ailleurs, elle espère que, l'Ombudsman ayant pris ses fonctions, le volume de travail de la Commission paritaire va diminuer.

22. En ce qui concerne le Tribunal administratif des Nations Unies, l'Union européenne estime que la création d'un troisième niveau pour l'examen de ses décisions ne ferait que prolonger une procédure déjà trop longue et accroître les dépenses.

23. Le renforcement des procédures administratives dans le contexte de la réforme de la gestion des ressources humaines permettra d'améliorer l'efficacité du système d'administration de la justice au Secrétariat de l'ONU.

24. **M^{me} Afifi** (Maroc), prenant la parole au nom du Groupe des 77 et de la Chine, souligne qu'il faut renforcer le système d'administration de la justice, dans le cadre d'une réforme efficace de la gestion des ressources humaines. Ce système a une incidence sur les relations entre le personnel et l'Administration et, par conséquent, sur l'efficacité du fonctionnement de l'Organisation dans son ensemble. Compte tenu de l'importance de cette question, il est regrettable que la publication tardive des documents ait empêché qu'elle soit examinée à la cinquante-sixième session de l'Assemblée générale, comme celle-ci l'avait demandé dans sa résolution 55/258.

25. Toute réforme du système d'administration de la justice doit être menée dans le respect de la Charte des Nations Unies et des résolutions pertinentes de l'Assemblée générale. En outre, toute proposition concernant cette réforme doit être examinée par la Cinquième Commission, au titre des questions d'administration ou de gestion des ressources humaines.

26. Le système actuel d'administration de la justice est lent et pesant. Le rapport du Secrétaire général présente un certain nombre de modifications qui pourraient être apportées au Statut et au Règlement du personnel en vue d'une révision du rôle de la

Commission paritaire de recours, compte tenu des possibilités présentées au paragraphe 4 de la section XI de la résolution 55/258. Le Groupe de travail du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel a lui aussi fait des propositions judicieuses qui figurent aux alinéas a) et b) du paragraphe 22. Il faut aussi se féliciter de la création d'un poste d'ombudsman à plein temps qui doit permettre de renforcer le processus officiel de médiation et de réduire le nombre d'affaires administratives soumises au Secrétariat.

27. Tous les membres du personnel ont droit à un système d'administration de la justice transparent, équitable et impartial, qui tienne compte de différentes considérations juridiques. À cet égard, le Corps commun d'inspection a fait des recommandations judicieuses et il est à espérer qu'elles seront dûment prises en compte par le Secrétaire général et l'Assemblée générale.

28. **M^{me} Udo** (Nigéria), prenant la parole au nom du Groupe des États d'Afrique, s'associe à la déclaration faite par la représentante du Maroc au nom du Groupe des 77 et de la Chine.

29. La réforme du système d'administration de la justice, qui est actuellement lent et pesant, doit faire partie intégrante de la réforme de la gestion des ressources humaines proposée par le Secrétaire général. Le Groupe des États d'Afrique accueille avec satisfaction les recommandations figurant dans le rapport du Corps commun d'inspection et réaffirme que le Secrétariat doit les examiner soigneusement pour déterminer l'intérêt qu'elles présentent, en vue de présenter des solutions viables qui permettront de faire changer les choses rapidement. Le maintien du statu quo n'est pas envisageable.

30. Malheureusement, près de deux ans après l'adoption de la résolution 55/258, les États Membres ne sont pas plus près d'une décision sur la réforme du système d'administration de la justice. Il est à espérer que la tenue de consultations officieuses permettra d'obtenir des renseignements complémentaires et des précisions concernant la mise en œuvre de la réforme envisagée.

31. **M. Kendall** (Argentine) s'associe à la déclaration faite par la représentante du Maroc au nom du Groupe des 77 et de la Chine.

32. La délégation argentine a soigneusement examiné les rapports du Corps commun d'inspection, du Secrétaire général et du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, et appuie un grand nombre des recommandations qui y figurent. La réforme du système d'administration de la justice doit viser à ce que les différends entre le personnel et l'Administration soient réglés dans la transparence, rapidement et avec des garanties juridiques suffisantes, et à ce que tous les intéressés soient satisfaits du traitement des dossiers.

33. Avant d'examiner la possibilité de créer une instance supérieure de recours, il faudrait analyser de façon plus détaillée la première phase de la procédure de règlement des différends, à savoir la phase de médiation et de conciliation. Si l'on accordait davantage d'importance à cette phase préliminaire, le Tribunal prendrait moins de retard et les choses iraient plus vite. Il serait intéressant d'entendre l'opinion du Président du Tribunal sur ce point.

34. L'indépendance du Tribunal administratif, et en particulier de son secrétariat, doit être garantie. Il serait bon que les délégations en sachent plus sur le fonctionnement de ce secrétariat, et que le Président du Tribunal indique si, selon lui, les garanties actuelles concernant la séparation des juges et des parties étaient suffisantes.

35. Toute réforme du système d'administration de la justice doit être complète et porter sur toutes les phases du processus. Dans ce contexte, il convient d'examiner avec toute l'attention voulue la possibilité de renforcer le rôle de la Commission paritaire de recours. Il serait intéressant de connaître l'opinion du Président du Tribunal administratif sur la question.

36. Enfin, l'harmonisation des fonctions et procédures du Tribunal administratif des Nations Unies et du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail devrait se poursuivre, dans la mesure où les disparités actuelles font que certains fonctionnaires internationaux peuvent plus facilement que d'autres saisir un tribunal administratif.

37. **M. Elji** (République arabe syrienne) dit que sa délégation s'associe à la déclaration faite par la représentante du Maroc au nom du Groupe des 77 et de la Chine. Il espère que la réforme de la gestion des ressources humaines permettra d'établir des relations transparentes entre le personnel et l'Administration, grâce à la mise en place d'un système équitable pour

les nominations, les transferts et les promotions du personnel. Cette réforme ne pourra être menée à bien sans un réel examen du système d'administration de la justice.

38. Compte tenu de l'importance qu'elle accorde à l'administration de la justice dans les organismes des Nations Unies, la délégation syrienne a accepté que cette question soit débattue chaque année au titre d'un point de l'ordre du jour distinct de celui qui a trait à la gestion des ressources humaines. Il est donc regrettable que du fait de la publication tardive des documents, il ne soit pas possible de procéder à un examen annuel.

39. Le système d'administration de la justice doit être associé à un système général de responsabilisation et de transparence des procédures administratives, et il faut espérer que la création du poste d'ombudsman permettra de faire des progrès en ce sens. Il convient toutefois de souligner que l'administration de la justice continue d'être entravée par des problèmes structurels fondamentaux.

40. Les critères de sélection des membres du Tribunal administratif des Nations Unies devraient être modifiés de sorte qu'il soit requis des candidats qu'ils possèdent une expérience judiciaire dans le domaine du droit administratif. Il est regrettable que la Cour internationale de Justice ne joue plus le rôle d'organe de recours contre les décisions de ce tribunal. Dans la plupart des pays, l'appareil judiciaire compte plusieurs niveaux; ainsi, les décisions rendues par les tribunaux de rang inférieur peuvent être revues par des tribunaux de rang supérieur et la transparence du système de justice est assurée. Les États Membres doivent au personnel de l'ONU, qui constitue une ressource précieuse pour l'Organisation, de veiller à l'équité et à la transparence du système de justice. Il convient d'appliquer à l'ONU les normes suivies par l'Organisation internationale du Travail pour définir les droits et devoirs des fonctionnaires internationaux. Ces droits doivent être respectés par les gouvernements, et les fonctionnaires internationaux doivent être à l'abri des décisions arbitraires et des erreurs administratives de leur organisation.

41. Enfin, la délégation syrienne accueille avec satisfaction les propositions tendant à renforcer l'indépendance de la Commission paritaire de recours et se félicite des débats relatifs à la création d'un tribunal de rang supérieur ou au rétablissement du rôle de la Cour internationale de Justice, qui permettraient

de rendre le système d'administration de la justice de l'ONU plus conforme aux normes jugées acceptables pour tous les systèmes judiciaires du monde.

42. **M. Pimentel Pacheco** (République dominicaine) s'associe à la déclaration faite par la représentante du Maroc au nom du Groupe des 77 et de la Chine. Il souscrit au rapport du CCQAB qui, tout comme les observations faites par le Conseil des chefs de secrétariat des Nations Unies pour la coordination, attire l'attention sur les irrégularités inhérentes au système actuel d'administration de la justice.

43. La délégation dominicaine approuve les recommandations du CCQAB, en particulier celles qui tendent à ce que le fonctionnement de la Commission paritaire de recours soit amélioré et le Tribunal administratif renforcé moyennant l'impératif, pour les candidats, de posséder une expérience judiciaire dans le domaine du droit administratif ou un domaine équivalent.

44. **M. Mustafa** (Soudan) s'associe aux déclarations faites par la représentante du Maroc au nom du Groupe des 77 et de la Chine et par la représentante du Nigéria au nom du Groupe des États d'Afrique.

45. Il demande des précisions concernant les critères utilisés pour établir le montant des honoraires versés aux membres des divers tribunaux administratifs, dans la mesure où il a entendu dire que ces montants n'avaient pas changé depuis les années 80. Il demande si ces honoraires sont passés en revue chaque année afin de s'assurer qu'ils sont d'un niveau approprié et si les mêmes taux s'appliquent aux membres de tous les tribunaux. Cette question a une incidence directe sur l'efficacité et le rythme de travail des tribunaux administratifs.

46. **M^{me} Afifi** (Maroc) rappelle que les ressources humaines d'une organisation constituent sa plus grande richesse, et donc que toute réforme du système d'administration de la justice doit se traduire par des procédures aussi transparentes et équitables que possible. À cet égard, elle aimerait savoir comment le Président du Tribunal administratif conçoit cette réforme et demande des précisions concernant les principes directeurs qui la sous-tendent.

47. **M. Barboza** (Président du Tribunal administratif des Nations Unies) dit que la meilleure façon de répondre aux questions posées est de faire quelques observations liminaires.

48. L'administration de la justice comprend deux étapes : un organe administratif interne prend une décision concernant un membre du personnel, puis cette décision fait l'objet d'un examen judiciaire si elle est contestée, ce qui permet d'éviter les décisions arbitraires et les manquements à la légalité.

49. Il existe d'autres méthodes plus informelles pour régler les différends. À l'ONU, le Règlement du personnel prévoit une procédure de conciliation (alinéa b) de la disposition 111.2), à laquelle il est rarement fait appel. Un poste d'ombudsman a récemment été créé.

50. Deux organes internes – la Commission paritaire de recours et le Comité paritaire de discipline – sont amenés à trancher les différends à l'Organisation; leur importance a été reconnue par le Corps commun d'inspection. Le Président du Tribunal partage les vues exprimées dans les rapports du Secrétaire général (A/56/800) et du CCQAB (A/57/736), selon lesquelles il n'est pas nécessaire de transformer la Commission paritaire de recours. Le mieux serait qu'elle demeure un organe paritaire d'examen par les pairs mais que ses problèmes de procédure soient réglés. Il serait bon que le Bureau des services de contrôle interne examine la procédure de recours afin de l'accélérer. En prenant des mesures pour améliorer le fonctionnement du système, compte tenu de la situation financière délicate de l'Organisation, on atteindrait une grande partie des objectifs des projets de réforme en matière d'administration de la justice.

51. Il faut en moyenne trois ans pour qu'un dossier parvienne au Tribunal administratif des Nations Unies, ce qui pose un sérieux problème car après une période aussi longue, certaines décisions ne peuvent être exécutées. Les décisions consistent la plupart du temps à réintégrer le fonctionnaire, avec versement des traitements et indemnités à titre rétroactif, ce qui entraîne des dépenses considérables. Dans la mesure où les dédommagements sont limités à deux années de traitement de base net, il est rare que les fonctionnaires soient réintégrés.

52. La façon la plus logique d'améliorer le fonctionnement de la Commission paritaire de recours serait tout simplement d'accroître ses effectifs, ce qui lui permettrait de résorber le retard pris dans le traitement des affaires et de gérer plus efficacement les affaires dont elle sera saisie à l'avenir. Il faudrait également veiller à ce que les membres de la

Commission paritaire puissent se libérer pour les réunions; en effet, celles-ci sont souvent reportées du fait qu'elles viennent s'ajouter aux activités professionnelles des membres.

53. Pour sa part, l'administration devrait donner suite aux demandes d'examen par les organes d'administration de la justice, obligation à laquelle elle manque souvent. Il faudrait faire appel au Tribunal en dernier ressort plutôt que de le solliciter pour régler des problèmes relevant de niveaux inférieurs du système. Il faut dire aussi que le Tribunal est rarement lui-même responsable des retards de procédure : il examine chaque affaire à la première séance possible et prend généralement une décision à cette même séance, à moins que les parties concernées ne provoquent elles-mêmes des retards.

54. Le Président du Tribunal souscrit à la recommandation faite par le CCQAB dans son rapport sur l'administration de la justice au Secrétariat, selon laquelle le Bureau des services de contrôle interne devrait examiner dans quelle mesure il serait possible de limiter les échanges de communications écrites entre les parties, sous réserve de la nécessité de protéger les droits tant du requérant que du défendeur (A/57/736, par. 7).

55. Il est essentiel que le Tribunal soit indépendant; or, il est chapeauté et financé par le Bureau des affaires juridiques, qui paradoxalement, a lui-même représenté l'Organisation et le Secrétaire général dans des affaires portées devant le Tribunal. S'il n'y a rien à redire aux relations entre le Tribunal et le Bureau des affaires juridiques, qui sont, en fait, cordiales, les inspecteurs ont raison de dire que, de toute évidence, la structure actuelle ne peut être maintenue telle quelle.

56. Le Corps commun d'inspection a suggéré la création d'un bureau distinct pour le règlement des différends et l'administration de la justice; il s'agirait là d'un progrès important, mais il entraînerait des dépenses importantes et il ne faut pas le considérer comme urgent. Outre qu'elle aurait un budget indépendant et que ses effectifs pourraient être sélectionnés librement, une telle structure contribuerait à donner du Tribunal l'image d'un organe indépendant. Or, les apparences ont leur importance, en particulier pour le public. Cette structure permettrait en outre de rapprocher le Tribunal administratif des Nations Unies de celui de l'Organisation internationale du Travail,

dont le Greffe ne relève pas des services juridiques et administratifs de l'OIT.

57. Les divergences observées entre le statut du Tribunal administratif des Nations Unies et celui du Tribunal administratif de l'OIT ont fait l'objet d'une lettre adressée par l'ancien Président du Tribunal au Président de la Cinquième Commission (A/C.5/57/25). Une d'entre elles tient au fait que le Tribunal administratif de l'OIT est habilité à faire exécuter une obligation invoquée ou à annuler une décision contestée, ce qui n'est pas le cas pour le Tribunal des Nations Unies : au lieu de cela le chef de l'administration peut décider d'accorder un dédommagement pour le préjudice subi. Cette différence se retrouve dans les tribunaux administratifs des 11 organisations internationales sur lesquelles le Président a fait des recherches, mais il n'est pas normal que le Tribunal administratif des Nations Unies et le Tribunal administratif de l'OIT n'aient pas les mêmes pouvoirs. L'administration devrait avoir le loisir de décider de ne pas réintégrer un fonctionnaire; toutefois, dans un cas, (celui du Tribunal administratif de l'OIT), c'est le Tribunal qui prend cette décision en dernier ressort, alors que dans l'autre, c'est l'Administration qui la prend (le Tribunal administratif des Nations Unies ne pouvant ordonner la réintégration d'un fonctionnaire), ce qui fait que les fonctionnaires relevant du Tribunal administratif de l'OIT sont mieux protégés que ceux qui relèvent du Tribunal administratif des Nations Unies : il n'y a pas égalité de droits.

58. Dans la même lettre, le Président du Tribunal administratif des Nations Unies a indiqué les raisons pour lesquelles le Tribunal n'appuie pas la recommandation tendant à ce qu'il soit créé dans le système d'administration de la justice un niveau de juridiction supplémentaire pour les recours. Premièrement, il est possible de demander qu'un jugement du Tribunal soit révisé en raison, par exemple, de la découverte de faits nouveaux. Deuxièmement, le Tribunal est déjà une instance de recours pour les décisions quasi judiciaires rendues par la Commission paritaire de recours et le Comité paritaire de discipline. Troisièmement, grâce à un recours plus fréquent aux services de l'Ombudsman et la multiplication des possibilités de conciliation et de médiation officieuses, les plaintes sont dûment examinées avant d'être portées devant le Tribunal. Quatrièmement, bien que les décisions du Tribunal

soient généralement rendues par un collège de juges, des points de droit importants peuvent être examinés par l'ensemble des membres. Il s'agit là d'une forme de recours. Les statuts des 11 organisations internationales dont le Président a étudié le Tribunal administratif ne prévoient pas de recours contre les décisions prises par ces tribunaux. Il en va de même au niveau international, sauf dans le cas des tribunaux pénaux internationaux créés récemment.

59. **M^{me} Nakian** (États-Unis d'Amérique), se référant à la recommandation 6 du rapport du Corps commun d'inspection (A/57/441) où il est proposé que la création d'un système général d'assurance juridique couvrant les frais encourus par les membres du personnel en matière de conseils et de représentation soit examinée, souhaiterait que le CCI lui donne des précisions concernant les incidences de cette proposition sur le plan financier et pratique.

60. **M. Zevelakis** (Grèce) demande s'il sera possible de poser à nouveau des questions au Secrétaire et au Tribunal administratif des Nations Unies lors des consultations officielles de la Commission.

61. **M. Farid** (Arabie saoudite) estime que le système d'administration de la justice dans les organismes des Nations Unies ne fonctionne pas correctement, les fonctionnaires ayant rarement gain de cause. Il estime que l'ONU a deux possibilités : créer un organe judiciaire indépendant, rattaché au Secrétaire, dont les décisions auraient force obligatoire, ou soumettre les affaires à un cabinet de conseil juridique dont les recommandations auraient également force obligatoire. Cela permettrait de garantir un examen équitable des dossiers et de gagner du temps.

62. **M. Elji** (République arabe syrienne) rappelle que l'administration de la justice comporte deux étapes : la première consiste en une décision de l'Ombudsman ou de la Commission paritaire de recours; la seconde consiste en un recours judiciaire, dans les cas où tous les recours administratifs ont été épuisés ou dans les cas où une décision est contestée; la décision rendue à l'issue de cette procédure a force obligatoire. C'est la première étape, la phase administrative qui est trop longue : elle dure souvent six ans ou plus. L'organe judiciaire, à savoir le Tribunal administratif des Nations Unies, se prononce plus rapidement.

63. En outre, il n'existe pas d'instance supérieure habilitée à contrôler les décisions du Tribunal, et il est possible que les tribunaux des différentes organisations

parviennent à des conclusions différentes alors que les circonstances sont les mêmes. Ainsi, selon l'employeur et le tribunal qui statue, un fonctionnaire peut avoir gain de cause ou être débouté. En revanche, la plupart des systèmes universels comptent deux ou trois niveaux, et celui de l'Union européenne en a quatre, l'organe suprême étant la Cour européenne des droits de l'homme. La délégation syrienne souhaiterait obtenir des informations supplémentaires concernant le système.

64. **M. Münch** (Corps commun d'inspection) dit qu'en ce qui concerne la recommandation relative au système d'assurance, le rapport du CCI n'entre pas dans les détails. Toutefois, les inspecteurs se sont manifestement intéressés à ce qu'ils considèrent être des rapports de force inégaux entre un fonctionnaire international sans moyens et une administration dotée d'une armée d'avocats. Leur rapport a pour ambition d'influer sur le débat d'une manière générale, et la proposition relative au système d'assurance constitue une solution logique s'inspirant des arrangements existant dans le secteur privé. Ce système devrait s'autofinancer après la phase de démarrage. Les inspecteurs sont d'avis que le Secrétaire pourrait envisager la mise en place d'un tel système et évaluer le montant des contributions mensuelles ou trimestrielles nécessaires pour garantir sa viabilité à long terme.

Point 118 de l'ordre du jour : gestion des ressources humaines (*suite*) (A/57/726)

Rapport du Bureau des services de contrôle interne sur l'application de toutes les dispositions de la résolution 55/258 de l'Assemblée générale concernant la gestion des ressources humaines (*suite*)

65. **M^{me} Afifi** (Maroc), parlant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, exprime sa gratitude pour les efforts et les progrès accomplis par le Secrétaire général dans le domaine de la réforme de la gestion des ressources humaines et réaffirme le rôle central que doit jouer le Bureau de la gestion des ressources humaines à cet égard. Elle souligne également la nécessité de mener la réforme conformément aux résolutions pertinentes de l'Assemblée générale, notamment des résolutions 53/211 et 55/258.

66. Comme le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) l'indique dans son rapport, il est encore trop tôt

pour pouvoir évaluer avec précision l'incidence de la réforme. Avant que la Commission n'entreprenne l'examen approfondi de la question, l'oratrice souhaiterait recevoir toutes précisions utiles sur l'application des mesures de réforme adoptées par le Bureau de la gestion des ressources humaines.

67. En ce qui concerne la planification des ressources humaines, l'oratrice prend note de la création d'un service de planification, d'administration et de suivi au Bureau de la gestion des ressources humaines, et relève que le BSCI encourage ce dernier à continuer d'intégrer des indicateurs dans les plans d'action afin d'améliorer la planification à l'échelon des départements. À cet égard, elle souscrit à l'opinion formulée par le BSCI au paragraphe 13 de son rapport.

68. Le Groupe des 77 et la Chine accueillent favorablement la mise en place du système Galaxy qui, s'il se traduit réellement par une amélioration de la transparence, de l'efficacité et de la qualité du processus de recrutement, facilitera la mise en œuvre de certains aspects de la réforme des ressources humaines. Ils notent néanmoins qu'en dépit de ses avantages non négligeables, son accessibilité risque d'entraver la réalisation des objectifs fixés en ce qui concerne le nouveau système de sélection du personnel et qu'il faut donc créer d'urgence des mécanismes qui permettent de faire face à l'accroissement du nombre de candidatures. En outre, même si le système peut en principe aider à corriger les déséquilibres dans la répartition géographique du personnel, certains pays en développement ne seront peut-être pas équipés pour y accéder.

69. En ce qui concerne la mobilité du personnel, l'oratrice note que le Bureau de la gestion des ressources humaines a introduit des mécanismes pilotes et que le BSCI considère les mesures d'incitation à la mobilité comme le meilleur moyen d'assurer une mise en œuvre sans heurt de la nouvelle politique en la matière. La mobilité volontaire doit également être appuyée par des procédures administratives simplifiées qui facilitent le transfert des fonctionnaires dans les lieux d'affectation et leur intégration sur place.

70. L'oratrice prend également en note des observations formulées par le BSCI au paragraphe 33 de son rapport concernant la nécessité d'intégrer dans la politique de mobilité des mécanismes de transfert des connaissances afin de préserver la mémoire institutionnelle. La mobilité ne présente d'intérêt que si

elle se traduit par un gain d'efficacité pour l'organisation, et à cet égard, le Bureau de la gestion des ressources humaines aurait intérêt à sélectionner des critères pertinents et à prendre les mesures correspondantes afin d'évaluer l'incidence de l'accroissement de la mobilité dans le cadre de son bilan du programme.

71. Un personnel bien formé, qui possède une palette de compétences et de valeurs fondamentales clairement définies et qui s'emploie sans relâche à progresser professionnellement est à la base d'une organisation efficace. M^{me} Afifi relève que le Bureau de la gestion des ressources humaines est parvenu, en un temps relativement court, à mettre en place un certain nombre de programmes visant à promouvoir ces compétences et valeurs à l'ONU.

72. À propos du système d'évaluation et de notation des fonctionnaires (e-PAS), l'oratrice note que son application soulève encore d'importants problèmes auxquels il faut trouver des solutions à l'échelon de l'Organisation. La rationalisation des directives et des procédures administratives est considérée comme l'une des initiatives phares du Bureau de la gestion des ressources humaines. À ce sujet, le Groupe des 77 et la Chine notent la remarque faite par le BSCI dans la première phrase du paragraphe 52 de son rapport et constatent, à la lecture des annexes de ce document qu'il y a un sérieux décalage entre les résultats visés par la résolution 55/258 et ceux réellement obtenus.

73. Enfin, l'oratrice estime comme le BSCI que la réforme de la gestion des ressources humaines ne peut se poursuivre qu'avec la ferme adhésion du Bureau de la gestion des ressources humaines et de l'Organisation dans son ensemble. Elle rappelle que sa délégation a demandé que le rapport du BSCI soit examiné dans le contexte du point de l'ordre du jour relatif à la gestion des ressources humaines.

74. **M. Kramer** (Canada) voudrait savoir comment le BSCI peut apprécier l'utilité d'un système d'évaluation du comportement professionnel qui n'est pas directement lié aux apports ou aux résultats des fonctionnaires et qui n'a pas d'incidence sur leurs perspectives d'augmentation ou de promotion.

75. En ce qui concerne la faiblesse des investissements consacrés à la formation, l'intervenant demande s'il existe des points de comparaison avec la pratique d'autres organisations. Il voudrait également savoir s'il s'agit simplement de développer la

formation interne, ou s'il faut recourir davantage à la formation externe.

76. **M. Kelapile** (Botswana), parlant au nom du Groupe des États d'Afrique, s'associe à la déclaration faite par le représentant du Maroc au nom du Groupe des 77 et de la Chine. Il s'associe également aux deux questions posées la veille par le représentant des États-Unis. La première concerne le nombre de fonctionnaires qui ont atteint l'âge de la retraite au cours des trois dernières années et dont l'engagement a été prolongé. La deuxième a trait au nombre de postes de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur qui ont été annoncés et offerts à des candidats extérieurs. Il s'agit d'importantes questions pour les pays qui sont sous-représentés ou ne sont pas représentés aux échelons supérieurs, et qui, de ce fait, ne tirent aucun profit de la politique consistant à donner la préférence aux candidatures internes. L'intervenant demande également quelles incidences la réduction d'effectifs attendue en raison de départs massifs à la retraite aura collectivement et individuellement pour les États Membres au cours des quatre ou cinq prochaines années.

77. **M. Nair** (Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne), répondant au représentant du Canada, dit que le BSCI considère lui-même que le PAS constitue un système autonome qui n'est pas intégré dans la politique de gestion du personnel. Cela est illustré notamment par l'absence de corrélation entre les projets professionnels individuels et les programmes de travail des départements, même si, idéalement, les premiers devraient reposer sur les seconds.

78. L'échelle de 1 à 5 utilisée dans le système de notation doit gagner en crédibilité avant que la note attribuée puisse servir comme critère de promotion. Le système actuel est faussé parce que les résultats laissent supposer que le comportement professionnel de tous les fonctionnaires est soit moyen, soit supérieur à la moyenne.

79. Les dépenses consacrées à la formation sont insuffisantes eu égard à l'importance qui lui est attachée : elles ne représentent que 0,8 à 0,9 % du budget, contre 4 à 5 % dans d'autres organisations.

80. **M. Bouheddou** (Algérie), se référant à l'application de la résolution 55/258 de l'Assemblée générale, constate que le Secrétaire général a prévu de

mettre sur pied une nouvelle structure administrative comme suite au paragraphe 8 de la section VII de la résolution relatif aux irrégularités de gestion. Notant que l'instruction administrative répondant au paragraphe 9 de la section XI de la résolution relatif au recouvrement des sommes perdues par l'Organisation est en cours d'élaboration, il demande s'il est normal qu'une instruction administrative prenne deux ans à rédiger. La question est d'importance, car une instruction de cette nature est le seul moyen de renforcer l'obligation de rendre compte au sein du Secrétariat.

81. **M^{me} Udo** (Nigéria) voudrait savoir combien de personnes ont été promues depuis l'adoption du nouveau système, et à quelles catégories.

82. L'intervenante se joint à la délégation vénézuélienne pour demander un complément d'information au sujet du système Galaxy, notamment des statistiques ou une étude comparative sur le nombre de personnes utilisant ce système.

83. **M. Nair** (Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne) dit que le Bureau de la gestion des ressources humaines sera mieux placé pour répondre à certaines questions, à l'occasion notamment des consultations informelles. Il sera également en mesure de fournir des statistiques. Le nombre de candidatures pour des postes dans l'Organisation a connu une augmentation spectaculaire depuis qu'il est possible de postuler en ligne, et un système électronique est nécessaire pour filtrer les candidatures.

84. Concernant la question du représentant de l'Algérie sur le retard pris dans la publication de l'instruction administrative, l'explication donnée au BSCI est que la question a exigé de longues consultations entre le Bureau des affaires juridiques et le Département de la gestion.

Organisation des travaux

85. **M^{me} Afifi** (Maroc), parlant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, note avec étonnement que l'Assemblée générale doit être saisie directement en séance plénière du rapport que le Secrétaire général doit lui présenter conformément à la résolution 57/300 pour clarifier la proposition formulée dans la décision 22 tendant à effectuer en une seule étape l'examen intergouvernemental du budget-programme et du plan à moyen terme. L'intervenante propose d'adresser une lettre au Président de l'Assemblée générale pour

demander que le rapport soit examiné par la Cinquième Commission.

86. **M. Zevelakis** (Grèce), parlant au nom de l'Union européenne, **M. Repasch** (États-Unis d'Amérique) et **M. Kramer** (Canada) indiquent qu'ils devront consulter leurs capitales, et qu'ils réservent leurs positions sur la proposition faite par la représentante du Maroc au nom du Groupe des 77 et de la Chine.

87. **M. Dutton** (Australie) demande dans quelle intention le Président de l'Assemblée générale a pris cette décision.

88. **M^{me} Pulido** (Venezuela), rappelant que le rapport en question figurait tout d'abord dans le projet de programme de travail, voudrait savoir quelle position le Bureau a adoptée lorsque le Président de l'Assemblée générale a demandé que le document soit présenté directement à l'Assemblée en séance plénière.

89. **M. Bouheddou** (Algérie) appuie la proposition du Groupe des 77 et de la Chine, et demande si le Bureau a été informé de la décision du Président de l'Assemblée générale verbalement ou par écrit.

90. Le Président dit que le Président de l'Assemblée générale l'a informé de sa décision verbalement. Les délégations qui souhaitent formuler ces observations doivent soumettre celles-ci au Bureau pour qu'il puisse les examiner avec l'attention voulue. Le Bureau déterminera précisément comment la décision a été prise et communiquée au Secrétariat, étudiera la question en tenant compte de tous les avis exprimés et fera part de ses conclusions.

La séance est levée à 13 heures.