



# Assemblée générale

Soixante et unième session

Documents officiels

Distr. générale  
17 juillet 2007  
Français  
Original : anglais

---

## Cinquième Commission

### Compte rendu analytique de la 43<sup>e</sup> séance

Tenue au Siège, à New York, le jeudi 22 mars 2007, à 10 heures

*Président* : M. Mitsopoulos (Vice-Président) . . . . . (Grèce)  
*Président du Comité consultatif pour les questions administratives  
et budgétaires* : M. Saha

## Sommaire

Point 128 de l'ordre du jour : Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies

Point 117 de l'ordre du jour : Budget-programme de l'exercice biennal 2006-2007  
(*suite*)

Prévisions de dépenses relatives aux missions politiques spéciales, missions de bons offices et autres initiatives politiques autorisées par l'Assemblée générale ou le Conseil de sécurité

Investir dans l'Organisation des Nations Unies pour lui donner les moyens de sa vocation mondiale : rapport intérimaire : Investir dans l'informatique et la télématique

---

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 DC2-750, 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.

07-27828 (F)



*En l'absence de M. Yousfi (Algérie), M. Mitsopoulos (Grèce), Vice-Président, prend la présidence.*

*La séance est ouverte à 10 h 10.*

**Point 128 de l'ordre du jour : Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies**  
(A/61/71, A/61/205, A/61/342 et A/61/815)

1. **M. Sach** (Contrôleur) rappelle que l'Assemblée générale, à la section IV de sa résolution 59/283 sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies, a prié le Secrétaire général de lui présenter des observations sur les recommandations figurant dans le rapport du Groupe de la refonte du système d'administration de la justice de l'Organisation des Nations Unies (A/61/205), ainsi qu'une estimation des délais et des ressources nécessaires pour y donner suite; il présente, par conséquent, la note du Secrétaire général sur le rapport du Groupe de la refonte (A/61/758).

2. La conclusion unanime du Groupe de la refonte, à savoir que le système de justice interne de l'Organisation est dépassé, dysfonctionnel, inefficace et déficient sous le rapport de l'indépendance, justifie le premier remaniement de fond en comble du système de justice interne, le premier en près de 60 ans. Les observations du Secrétaire général tiennent compte des conclusions et des propositions formulées par le Groupe et des accords issus d'une session d'une semaine du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel. L'Organisation doit créer un système d'administration de la justice fiable parce qu'elle doit offrir des voies de recours à ses fonctionnaires, qui ne peuvent pas saisir les juridictions nationales de plaintes liées à l'emploi; parce qu'elle doit montrer l'exemple, étant donné qu'elle est chargée de promouvoir l'état de droit; parce que sa politique de tolérance zéro à l'égard de pratiques répréhensibles exige que le personnel se conforme à des normes élevées de responsabilité et d'obligation redditionnelle et que des mesures diligentes et équitables soient prises dans les cas où ces normes ne sont pas respectées; et parce que le système d'administration de la justice, conçu pour quelques milliers de fonctionnaires en poste au Siège pour la plupart, doit être mis à jour pour faire face à 55 000 membres du personnel, dont la moitié opèrent sur le terrain.

3. Il y a plusieurs raisons aux principales faiblesses du système actuel : il se fonde sur un dispositif d'examen par les pairs disposant d'insuffisantes ressources, composé de commissions paritaires de recours et de comités paritaires de discipline, dont le fonctionnement repose sur la participation bénévole des membres du personnel et des cadres; la lenteur de la procédure entre la décision administrative initiale et le jugement définitif; le caractère extrêmement centralisé de procédures nécessitant un long délai qui fait qu'il est pratiquement impossible de tenir individuellement responsables ceux qui doivent prendre une décision; et le système n'encourage pas suffisamment le règlement rapide des différends.

4. Le Secrétaire général partage l'avis du Groupe que le nouveau système d'administration de la justice doit être professionnel, indépendant et décentralisé et souscrit à la plupart de ses recommandations. En particulier, on doit s'efforcer de résoudre les différends de façon informelle avant qu'ils ne dégénèrent en affaires contentieuses. L'évaluation par l'Administration des décisions administratives doit précéder tout recours au système formel de justice. Cette démarche – que le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel a approuvée à condition que les fonctionnaires qui forment une demande d'évaluation reçoivent d'un service séparé relevant du Département de la gestion une réponse motivée dans un délai de 45 jours – remplacera la procédure actuelle d'examen administratif et permettra de mieux tenir les gestionnaires responsables de leurs décisions. L'évaluation par l'Administration devra être assortie de solides mesures de responsabilisation pour faire en sorte que les gestionnaires s'acquittent bien de leurs obligations. Le nouveau système d'administration de la justice sera fondamentalement différent du système précédent en ce que les organes consultatifs actuels, reposant sur le bénévolat, seront remplacés par un tribunal administratif du contentieux composé de juges professionnels habilités à prendre des décisions contraignantes que les deux parties pourront contester auprès du nouveau tribunal d'appel des Nations Unies.

5. Après des consultations intensives avec le personnel et les cadres, le Secrétaire général a proposé que les affaires de première instance ne soient pas examinées par un seul juge dans cinq endroits distincts, comme le recommande le Groupe de la refonte, mais plutôt par un collège de trois juges à Genève, Nairobi et New York, pouvant se rendre, le cas échéant, en

Amérique latine et en Asie. Cette option répond à la nécessité d'un examen des affaires par des juges d'appartenance culturelle et de formation juridique diverses et est conforme à la pratique des tribunaux administratifs d'autres organisations internationales. Le Secrétaire général, partageant l'avis du Groupe que les organes de recours manquent de ressources et reposent sur la participation bénévole ou à mi-temps de membres du personnel souvent peu qualifiés, propose que des bureaux soient créés dans les principaux lieux d'affectation et que l'on fournisse une formation en matière d'administration de la justice interne.

6. Le Secrétaire général appuie la recommandation du Groupe tendant à créer un conseil de justice interne de cinq membres qui établirait des listes de candidats qui seraient nommés par le Secrétaire général dans le cas du tribunal du contentieux et par l'Assemblée générale dans le cas du tribunal d'appel. Faire appel à un tel organe consultatif est conforme à la pratique d'autres organisations internationales et permet de garantir la qualité et l'objectivité des décisions des juges. Le Secrétaire général est conscient qu'il importe de fournir des voies de recours appropriées aux personnes qui offrent leurs concours à l'Organisation, y compris les consultants et les vacataires qui ne sont pas couverts par le système actuel. Le Secrétaire général et le personnel étant d'avis que les procédures disciplinaires doivent faire l'objet d'un examen plus approfondi, un groupe de travail conjoint, composé de membres du personnel et de l'Administration, sera créé pour examiner les enquêtes et les procédures disciplinaires à l'Organisation. En outre, la question de la création d'un cadre clair de coopération avec le Bureau des services de contrôle interne et le système de justice interne sera examinée. L'Assemblée générale sera informée de toutes les propositions concrètes qui auront été élaborées.

7. Les incidences financières des recommandations du Secrétaire général, fondées sur les propositions du Groupe et modifiées par le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, figurent à l'annexe III de sa note (A/61/758) et entraîneraient des dépenses d'un montant d'environ 37,6 millions de dollars à financer au moyen du projet de budget-programme pour l'exercice 2008-2009. Une justice interne rapide, accessible dans des conditions d'égalité, fiable et indépendante coûte manifestement cher mais le système actuel est également onéreux et, dans bien des cas, inefficace et lent. Des ressources existantes,

d'un montant d'environ 10,6 millions de dollars, prévues dans le projet de budget-programme pour 2008-2009, seront utilisées, et les coûts seront partagés en fonction de la charge de travail, avec les fonds et programmes de l'ONU. Certaines dépenses seront financées par les trois missions de maintien de la paix les plus importantes, dans lesquelles des responsables de la justice interne seront nommés. On s'est efforcé de maintenir les coûts au niveau minimum. Le nouveau système prévoit 130 fonctionnaires environ pour servir quelque 90 000 membres du personnel dans le monde.

8. La Commission est saisie de deux autres rapports fournissant un complément d'information justifiant la refonte du système existant : le rapport du Secrétaire général intitulé « Administration de la justice au Secrétariat : résultats des travaux de la Commission paritaire de recours pour 2004 et 2005; statistiques sur l'issue des affaires et les travaux du Groupe des conseils » (A/61/71) et le rapport du Secrétaire général intitulé « Administration de la justice au Secrétariat : mise en œuvre de la résolution 59/283 » (A/61/342). La Commission doit s'efforcer de voir au-delà des sommes importantes qu'entraînera la refonte du système d'administration de la justice pour répondre aux enjeux que sont le respect des garanties, un traitement équitable et professionnel, et le droit à l'égalité, toutes choses qui existent dans les juridictions nationales. Les propositions doivent être considérées comme un ensemble intégré de mesures qui combinent à la fois un règlement rapide des différends et un système de justice formel à deux niveaux. L'Organisation a eu trop longtemps recours à l'improvisation aux dépens de toutes les parties intéressées. Un nouveau système permettra d'améliorer la responsabilisation et le niveau de compétence professionnelle des gestionnaires et permettra au personnel de mieux s'engager envers l'Organisation et de se sentir plus apte à répondre aux exigences de leur travail.

9. **M<sup>me</sup> Durrant** (Ombudsman) présente le rapport du Secrétaire général sur les activités de l'Ombudsman (A/61/524) pendant la période du 1<sup>er</sup> septembre 2005 au 31 août 2006 et déclare que la création de son bureau en 2002 a mis à la disposition des fonctionnaires dans tous les lieux d'affectation un mécanisme qui a pour vocation expresse de régler les problèmes qu'ils rencontrent dans l'exercice de leurs fonctions et qui se fonde sur les principes directeurs de la confidentialité, de l'indépendance, de l'impartialité

et de la neutralité. Le Bureau note avec satisfaction que, depuis sa création il y a cinq ans, les fonctionnaires ont adopté le concept de règlement informel des différends. D'autre part, le Groupe de la refonte a noté que le Bureau est ce qu'il y a de plus prometteur comme mécanisme de règlement des différends, qui, une fois élargi, intégré et géographiquement décentralisé, pourra unifier les procédures actuellement disparates et redondantes de règlement informel des différends et compléter ainsi utilement le système formel d'administration de la justice.

10. Conformément à son mandat, tel qu'il est défini dans la note du Secrétaire général ST/SGB/2002/12 du 15 octobre 2002, le Bureau pourra agir rapidement, sans formalités préalables, et aborder les enquêtes de manière plus souple, empêchant ainsi les conflits de dégénérer. Comme le processus est informel et dépourvu de fonction juridictionnelle, les parties aux différends sont souvent prêtes à contribuer des solutions qui tiennent compte des intérêts de tous les intéressés. Les administrateurs du Bureau de l'Ombudsman ont reçu un certificat d'aptitude aux fonctions de médiateur délivré par un organisme extérieur. Le Bureau pourra également formuler, en conformité avec son mandat, des observations sur les politiques, les procédures et les pratiques et contribuer ainsi à instaurer des conditions justes et équitables sur les lieux de travail et à bâtir une culture de la transparence et de l'excellence en matière de gestion.

11. Conformément à la demande que l'Assemblée générale a formulée dans sa résolution 59/283, le Bureau continue de mieux faire connaître ses activités, en particulier aux agents des services généraux et aux fonctionnaires recrutés sur le plan national, et a rendu visite à cinq missions de maintien de la paix pendant la période considérée. Toutefois, les ressources du Bureau étant limitées, il a fallu réduire le nombre de visites aux bureaux extérieurs. Il est donc urgent de créer les trois postes de chef de bureau auxiliaire qui ont été approuvés par l'Assemblée dans le budget-programme de l'exercice biennal 2006-2007. Pendant la période à l'examen, 50 nouvelles affaires ont été soumises en moyenne tous les mois, le plus grand nombre d'affaires ayant été présentées par le personnel sur le terrain, y compris celui recruté sur le plan national; un plus grand nombre d'hommes que de femmes ont soumis des affaires, car la demande est plus élevée dans les missions de maintien de la paix. La plupart des cas

portaient sur des questions de promotion et de relations interpersonnelles; et un plus grand nombre de fonctionnaires ont contacté à nouveau le Bureau pour des conseils après que leur cas ait été résolu. Le Bureau estime qu'il devrait ouvrir un nouveau dossier pour ceux qui veulent bénéficier à nouveau de conseils, afin que la charge de travail du Bureau soit plus précisément représentée.

12. Des progrès importants ont été accomplis dans la mise en œuvre d'un grand nombre de propositions clefs et de recommandations sur lesquelles le Secrétaire général a appelé l'attention dans son premier rapport sur les activités de l'Ombudsman (A/60/376), notamment dans les domaines de la préparation aux missions, de l'application de la politique de tolérance zéro, de la rationalisation des arrangements contractuels, de l'orientation des nouvelles recrues, de la formation visant à renforcer les capacités de direction et de gestion et le renforcement du système de règlement des différends. Des efforts soutenus sont nécessaires pour mieux tirer parti du Système électronique d'évaluation et de notation des fonctionnaires (e-PAS), pour renforcer la mobilité et améliorer les perspectives de carrière pour le personnel recruté à la suite d'un concours national et pour apporter un meilleur soutien à moyen et long termes aux fonctionnaires qui ont subi un traumatisme dans l'exercice de leurs fonctions au service de l'ONU.

13. Depuis sa création, le Bureau a privilégié une tradition de l'évaluation de tous les aspects de son travail. Les recommandations de deux groupes de réflexion externes, composés d'experts en méthodes de règlement des différends, ont été de grande utilité au Bureau. Une autre évaluation externe sera effectuée avant la fin du mandat actuel de l'Ombudsman en juillet 2007 et les résultats de cette évaluation seront publiés dans le prochain rapport du Bureau à l'Assemblée générale.

14. Des directives permanentes ont été élaborées et diffusées auprès du réseau d'ombudsmans et de médiateurs du système des Nations Unies et des institutions de Bretton Woods; elles seront également utilisées par les futurs bureaux auxiliaires du Bureau de l'Ombudsman dans un souci d'uniformité. Le Bureau a tenu des réunions régulières avec des représentants d'autres bureaux dans le système de règlement des différends. Toutefois, il reste encore beaucoup à faire pour que soient levés tous les obstacles à l'accès des fonctionnaires aux services du Bureau de

l'Ombudsman, indépendamment de leur classe ou du lieu d'affectation. Seules la décentralisation des services et la création de bureaux auxiliaires, propositions remontant à 2003, permettront de parvenir au but. Les hommes et les femmes qui se consacrent à l'Organisation pour en faire respecter les idéaux méritent rien de moins qu'un système de justice qui en tienne compte.

15. **M. Saha** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires) présente le rapport du Comité consultatif sur le rapport du Groupe de la refonte du système de l'administration de la justice de l'Organisation des Nations Unies ainsi que sur les observations y relatives du Secrétaire général (A/61/815). Le Comité consultatif note que le Secrétaire général a approuvé la plupart des recommandations formulées par le Groupe de la refonte ainsi que la plupart de celles formulées par le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel. Toutefois, les observations du Secrétaire général n'abordent pas toutes les recommandations du Groupe de la refonte et de nouvelles propositions et informations sont nécessaires en ce qui concerne en particulier la procédure disciplinaire et le partage des coûts. Le Comité n'est pas encore en mesure de se prononcer sur les propositions spécifiques présentées par le Secrétaire général, relatives à la dotation en personnel, y compris l'effectif, les classes occupées et les fonctions qui seront exercées de même que les ressources nécessaires. Le Comité se prononcera lorsque l'Assemblée adoptera d'autres décisions sur le système de justice interne. Un certain nombre de questions nécessitent un examen plus approfondi ou un complément d'informations ou l'avis de la Sixième Commission, en particulier en ce qui concerne les aspects des propositions formulées par le Groupe de la refonte auxquelles le Secrétaire général ne souscrit pas.

16. Le Comité consultatif a relevé que le Secrétaire général a l'intention de revoir, à un stade plus avancé, les arrangements de partage des coûts concernant le nouveau système de justice interne. Toutefois, avant que le nouveau système soit mis en place, il faut que l'on s'emploie davantage à définir et chiffrer les paramètres budgétaires à la base des ressources nécessaires, et les organisations participantes doivent élaborer et adopter des arrangements de partage des coûts plus spécifiques. Il n'existe pas de raisons impérieuses ou d'analyses des incidences pour justifier l'extension de la compétence du système aux personnes

qui ne sont pas couvertes par le Statut et le Règlement du personnel. Si l'Assemblée générale décide d'aborder cette proposition, il faudra l'examiner plus avant.

17. Le Comité consultatif estime qu'une fonction d'évaluation est fondée pour donner à l'Administration la possibilité de remédier à des décisions administratives entachées d'erreurs, mais craint que la proposition actuelle du Secrétaire général, prévoyant que le service chargé de l'évaluation de l'administration relève du Département de la gestion, risque de donner l'impression qu'il y a conflit d'intérêts. La responsabilité de l'évaluation de l'administration ne devrait pas incomber à ceux dont les politiques ou décisions font l'objet de l'examen attentif. Rappelant le paragraphe 17 de la résolution 59/283 de l'Assemblée générale, dans lequel l'Assemblée a prié le Secrétaire général de transférer du Département de la gestion à son propre Bureau la responsabilité de la formulation des décisions sur les recours, le Comité recommande que le service chargé de l'évaluation soit placé ailleurs dans le Secrétariat, par exemple au Cabinet du Secrétaire général.

18. Le processus de sélection des ombudsmans et des juges doit être transparent et doit attirer les candidats ayant les qualifications requises. Si l'Assemblée générale décide de créer le conseil de justice interne, comme le propose le Groupe de la refonte, le Comité consultatif recommande qu'elle prie le Secrétaire général d'établir un document précisant le mandat du conseil et les critères de sélection de ses membres et de le soumettre à son examen. Rappelant les propositions du Groupe de la refonte et du Secrétaire général concernant le nombre de juges au tribunal du contentieux, le Comité estime que la proposition du Groupe de n'avoir qu'un seul juge offre des garanties suffisantes pour que le droit soit correctement appliqué et n'est pas convaincu qu'une chambre de trois juges, comme le propose le Secrétaire général, soit nécessaire.

19. **M. Kiiamov** (Président du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies) fait observer que la délégation des syndicats du personnel à la séance en cours représente les fonctionnaires en poste à Beyrouth, Genève, Nairobi, Santiago et Vienne, ainsi que le personnel recruté sur le plan international dans les opérations de maintien de la paix. La réforme du système de justice interne reçoit

un appui à l'échelle mondiale. Le Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP) a pleinement souscrit aux recommandations du Groupe de la refonte du système d'administration de la justice de l'Organisation des Nations Unies. Des représentants du CCASIP ont également participé à une réunion extraordinaire du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, pendant laquelle des débats fructueux ont eu lieu avec l'Administration. Les propositions dont est actuellement saisie la Cinquième Commission constituent une amélioration des recommandations initiales du Groupe de la refonte.

20. Le Groupe de la refonte a recommandé d'abolir l'actuel mécanisme de révision des décisions administratives dans le système de justice formel parce qu'il est inefficace et le Comité de coordination partage cet avis, mais l'expérience acquise dans d'autres fonds et programmes montre qu'on pourrait maintenir certains aspects de la révision des décisions administratives. Un processus d'évaluation des décisions administratives, assorti de garanties suffisantes pour responsabiliser les cadres, permettrait de régler plus rapidement les problèmes et réduirait le nombre de cas portés devant le système de justice formel, améliorant ainsi le rapport coût-efficacité.

21. Il sera impossible de redonner confiance au personnel à moins que la réforme d'administration de la justice ne prévoise une aide juridique au personnel. C'est pour cette raison qu'il est proposé de créer un Bureau d'aide juridique au personnel. Cette mesure avisée d'un point de vue financier pour l'Organisation, est moralement justifiée et s'appuie sur des précédents juridiques (y compris la pratique du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail). S'en remettre à des juristes extérieurs est déconseillé car ils ont une forte tendance à être procéduriers et ne connaissent pas les pratiques et règles de l'Organisation.

22. Les propositions dont est saisie la Cinquième Commission doivent recevoir un plein appui financier. En approuvant ces recommandations, la Commission montrera que les États Membres souhaitent doter l'Organisation d'un système de justice de qualité qui protégera les droits des fonctionnaires, servira au mieux les intérêts de l'Organisation et lui permettra de dépasser les problèmes du passé. Le financement de ces propositions indiquera que le mécanisme de

consultation entre le personnel et l'Administration inspire confiance. En dernier lieu, le nouveau système interne d'administration de la justice améliorera sensiblement l'efficacité de l'Organisation et la rendra plus apte à satisfaire les besoins des États Membres.

23. **M. Kisambira** (Président du Syndicat du personnel de New York) déclare que le syndicat et son équipe de juristes ont pris note du rapport du Groupe de la refonte du système d'administration de la justice de l'Organisation des Nations Unies (A/61/205) et qu'ils souscrivent pleinement aux recommandations du Groupe en vue d'un système de justice interne professionnel et indépendant. Malheureusement, la note du Secrétaire général sur le rapport du Groupe (A/61/758), qui n'a pas été rédigée par des juristes, a atténué les recommandations du Groupe pour faire en sorte que le système ne soit pas totalement indépendant. Le Syndicat du personnel a émis des réserves concernant le contenu de la note du Secrétaire général qu'il a transmises tant au Comité consultatif qu'à la Sixième Commission.

24. Pour que le nouveau système de justice interne soit opérationnel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, il faut régler un certain nombre de questions prioritaires, dont la nomination de greffiers et la création du conseil de justice interne et du bureau de l'administration de la justice. Selon le rapport du Groupe, le conseil de justice interne superviserait le système de justice formel et serait chargé d'établir des listes de candidats aux postes de juge dans le système de justice interne de l'Organisation, qui seraient ensuite soumises à l'Assemblée générale. Le Syndicat du personnel estime que le conseil de justice interne devrait également recevoir les plaintes des fonctionnaires et participer à l'élaboration des projets de statut du tribunal du contentieux et du Tribunal administratif des Nations Unies. La Commission souhaitera peut-être recommander que le conseil soit également chargé d'établir une liste de candidats au poste de directeur exécutif au bureau de l'administration de la justice.

25. Pour garantir l'indépendance du nouveau système, il faut que le mandat et les critères de sélection du conseil de justice interne soient élaborés par un groupe indépendant ou, mieux encore, par le Groupe de la refonte. Le Syndicat du personnel a instamment prié la Commission de recommander que le conseil soit constitué immédiatement. Une fois que le conseil aura compilé les listes de candidats aux

postes de juge, il ne devra se réunir que tous les six mois pour assurer le suivi du système.

26. S'agissant de la nomination des greffiers, le Syndicat du personnel partage l'opinion du Groupe de la refonte que les greffiers soient nommés en tant que fonctionnaires des Nations Unies et que le greffier principal et les autres greffiers ne doivent être nommés qu'après consultation du Président du tribunal d'appel des Nations Unies et du juge compétent du tribunal du contentieux.

27. En ce qui concerne la création d'un bureau des conseils composé de professionnels au sein du futur bureau de l'administration de la justice, le Syndicat du personnel prie instamment la Commission d'envisager de créer sans tarder le bureau des conseils de façon à ce qu'il devienne opérationnel en même temps que le bureau de l'administration de la justice.

28. La mise en place du nouveau système, en premier lieu au Siège, puis échelonnée dans les autres villes sièges et dans les missions de maintien de la paix, offre un moyen de le créer dans les meilleurs délais et de réduire son coût initial. Le Syndicat du personnel relève que le Secrétaire général n'a pas fourni de prévisions distinctes relatives aux incidences financières en fonction des postes recommandés par le Groupe, mais fonde ses prévisions sur des contre-propositions qui prévoient un plus grand nombre de juges et de lieux. La Commission pourra demander que des prévisions de dépenses soient établies en fonction des recommandations du Groupe, en vertu de la résolution 59/283 de l'Assemblée générale.

29. Le Secrétaire général recommande d'abolir l'actuel mécanisme de révision des décisions administratives et de le remplacer par une évaluation par l'Administration des décisions administratives. En dépit du changement de nom, il s'agit bel et bien d'une autre forme de révision des décisions administratives et, de ce fait, d'une façon de différer toute action. Les cadres doivent avoir la possibilité de réexaminer les décisions défavorables au personnel, mais ils doivent le faire dans le cadre des préparatifs à la médiation ou au procès. La Commission envisagera peut-être un délai de réflexion de deux semaines entre la réception de la plainte et la saisine du tribunal. Le délai de réflexion pourra être inclus dans le statut du tribunal du contentieux et supervisé par le greffier. Si l'Administration veut disposer de plus de temps, elle pourra en faire la demande auprès du juge.

30. Le Groupe de la refonte recommande qu'une chambre disciplinaire permanente soit créée dans tous les bureaux extérieurs et dans toutes les missions. Le Syndicat du personnel prie instamment la Commission de faire de même au Siège et souligne qu'il faut modifier le Statut et le Règlement du personnel et les instructions administratives en ce qui concerne les aspects disciplinaires.

31. Le Syndicat estime, enfin, que le système de justice proposé se révélera un bon investissement et espère que la Commission souscrira à toutes les recommandations du Groupe de la refonte.

32. **M. Hussain** (Pakistan), au nom du Groupe des 77 et de la Chine, regrette la présentation tardive de la note du Secrétaire général sur le rapport du Groupe de la refonte (A/61/758). La présentation tardive de documents est préjudiciable aux travaux de la Commission et à la mise en œuvre des recommandations sur la réforme du système de justice interne.

33. Le Groupe partage l'avis du Groupe de la refonte que le système de justice actuel est dépassé, dysfonctionnel, inefficace et manque d'indépendance et qu'il doit être remplacé par un système décentralisé, composé de juges professionnels, accessible à tous les fonctionnaires, y compris ceux en poste sur le terrain. Le Groupe souscrit à la recommandation du Groupe de la refonte selon laquelle le nouveau système doit comporter un Bureau de l'Ombudsman renforcé.

34. Le Groupe appuie la création d'un système de justice formel à deux niveaux comprenant un tribunal de première instance décentralisé, composé de juges professionnels habilités à prendre des décisions ayant force exécutoire. Le Groupe partage l'idée que ce tribunal de première instance remplace les organes consultatifs actuels, notamment les commissions paritaires de recours et les comités paritaires de discipline, mais pas les jurys de révision ni les comités de recours en matière de classement, et approuve la recommandation visant à rebaptiser le Tribunal administratif des Nations Unies pour qu'il s'intitule tribunal d'appel des Nations Unies, et à modifier son statut de manière à y intégrer la nouvelle compétence en appel.

35. Étant donné qu'il est proposé de doter les juges du tribunal du contentieux de larges pouvoirs, il faut absolument que l'Organisation attire les experts en droit administratif les plus qualifiés en leur offrant un

ensemble de prestations et un poste de classe satisfaisants. Il est de même important de recruter de bons gestionnaires de programme du fait qu'un grand nombre d'affaires à l'ONU découlent de leurs décisions. Le Groupe espère que la réforme de la gestion des ressources humaines fera en sorte que les postes d'encadrement soient occupés par des fonctionnaires hautement qualifiés qui ont à répondre de leurs décisions administratives. Le Groupe forme également le vœu que les fonctionnaires sur le terrain soient informés au sujet du système de justice interne et que les ressources nécessaires à cette fin soient prévues. Informer le personnel au sujet du Statut et du Règlement du personnel et des voies de recours disponibles vient en tête des priorités de la réforme des ressources humaines.

36. Le Groupe approuve le cadre général du nouveau système mais estime qu'il faut clarifier un certain nombre de questions lors de consultations informelles, dont l'évaluation des décisions administratives, la composition et la compétence du tribunal du contentieux, la compétence du nouveau système de justice, la procédure à suivre pour nommer les juges, le rôle du conseil de justice interne et de la liste des conseils, les questions d'ordre disciplinaire, le recours collectif, l'exécution forcée, les dommages-intérêts exemplaires, l'harmonisation des statuts du tribunal d'appel des Nations Unies et du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, les mesures transitoires et l'élaboration des statuts du tribunal du contentieux et du tribunal d'appel.

37. **Mr. Woeste** (Allemagne) prend la parole au nom de l'Union européenne. La Croatie, l'ex-République yougoslave de Macédoine et la Turquie, pays candidats, l'Albanie, la Serbie-et-Monténégro, pays du Processus de stabilisation et d'association, ainsi que l'Islande, le Liechtenstein, la République de Moldova et l'Ukraine s'associent à sa déclaration. L'Union européenne se félicite des résultats obtenus par consensus à la septième session extraordinaire du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel. Il est important que le Comité de coordination reste impliqué dans le processus puisque la justice interne est une question débattue entre le personnel et l'Administration.

38. L'Union européenne partage l'avis du Groupe de la refonte et du Secrétaire général que l'ONU doit créer un système de justice interne, qui bénéficie de la confiance tant des fonctionnaires que de

l'Administration. Le nouveau système doit être composé de juges professionnels et doit être conforme aux règles du droit international, à l'état de droit et au droit à l'équité des procédures. Il doit également présenter toutes les garanties nécessaires afin de garantir partout un accès égal à la justice. Le processus de sélection des ombudsmans et des juges doit être rigoureux et les systèmes formel et informel doivent tous deux être objectifs et indépendants.

39. Plusieurs éléments sont essentiels à la réussite de la réforme proposée : le nouveau système d'administration de la justice doit comprendre un système à la fois formel et informel; le mécanisme informel de règlement des contentieux doit être renforcé pour traiter le plus grand nombre possible de plaintes dès la toute première étape; dès qu'un accord est obtenu grâce à la médiation, les parties ne doivent pas être autorisées à porter la même affaire devant le système formel; le système formel de justice doit comporter un tribunal de première instance et une juridiction d'appel; le nouveau système doit être décentralisé afin de favoriser un plus grand accès à la justice et faciliter le règlement des différends; et les juges des deux tribunaux doivent avoir les qualifications et les compétences nécessaires pour être nommés à de hautes fonctions judiciaires et doivent servir strictement à titre personnel, tout en jouissant d'une complète indépendance.

40. Il faut clarifier certaines questions se rapportant à la création de mesures dissuasives pour éviter les demandes futiles, au lien entre les systèmes formel et informel, au fonctionnement de ces systèmes au sein des fonds et programmes, aux garanties d'un processus de réforme sans heurt, à l'élargissement du nouveau système à toutes les personnes fournissant des services personnels dans le cadre d'un contrat conclu avec l'Organisation et la fourniture d'une assistance juridique au personnel, y compris le rôle des syndicats du personnel à cet égard.

41. L'Assemblée générale, au paragraphe 26 de sa résolution 59/283, a incité les représentants du personnel à étudier la possibilité de créer un mécanisme financé par le personnel qui dispense conseils juridiques et appui aux fonctionnaires. L'Union européenne est prête à examiner les incidences de la résolution, étant donné qu'elle soutient les propositions de réforme actuelles.



42. L'Union européenne est désireuse de se prononcer sur les questions qui font l'accord de tous, mais elle estime qu'un système totalement nouveau ne peut être mis en place immédiatement. En outre, certains aspects relèvent directement de la compétence du Secrétaire général en matière de gestion. À cet égard, l'Union européenne accueillera avec satisfaction la création d'un nouveau mécanisme d'évaluation des décisions administratives, assorti d'un délai précis et court, qui renforcera l'administration de la justice pendant la période intérimaire et se fera l'interprète de la volonté du Secrétariat et de ses cadres.

43. **M<sup>me</sup> Molemele** (Botswana), prenant la parole au nom du Groupe des États d'Afrique, rappelle que l'Assemblée générale, dans sa résolution 59/283, reconnaît qu'il est nécessaire d'aborder dans son ensemble la question de la création d'un système d'administration de la justice équitable, indépendant et transparent. Les États Membres demandent depuis longtemps dans les résolutions de l'Assemblée que soit renforcé le système de responsabilisation à l'Organisation, la plus récente étant la résolution 61/244.

44. Le Groupe des États d'Afrique accueille avec satisfaction le rapport du Groupe de la refonte (A/61/205) et celui du Secrétaire général (A/61/758) et tient à souligner que la viabilité à long terme du nouveau système d'administration de la justice dépend de la confiance qu'il inspire auprès du personnel et de l'Administration. Le Groupe partage l'avis du Groupe de la refonte que le nouveau système doit accorder la même importance au règlement informel qu'au règlement formel des différends. Le Groupe des États d'Afrique convient pleinement qu'il faut instaurer un système professionnel, doté de ressources suffisantes, qui repose sur les services de personnes ayant une compétence juridique pertinente plutôt que sur de l'aide bénévole, qui prévoit de dispenser à tous les participants une formation complète, « l'égalité des armes » dans le règlement des différends, et un système formel et informel décentralisé et bien coordonné, capable de résoudre les revendications avec diligence et ouvert à tous les membres du personnel, y compris hors Siège.

45. Le Groupe des États d'Afrique sait gré au Secrétaire général de s'engager personnellement envers l'administration de la justice, question de grande importance, et l'engage à continuer de consulter le personnel sur tous les problèmes en suspens soulevés

par le Groupe de la refonte. Le Groupe ne doute pas que les États Membres pourront être en mesure de donner rapidement des indications pour que le Secrétaire général puisse poursuivre la question dans le cadre de ses compétences de gestionnaire.

46. **M. Lithgow** (République dominicaine), prenant la parole au nom du Groupe de Rio, déclare que les débats interactifs entre le Secrétariat, le personnel et le Groupe de la refonte sont très utiles car ils permettent d'élucider les propositions de réforme. Le système de justice interne doit reposer sur des dispositifs qui garantissent son professionnalisme, son indépendance et son efficacité et le droit à une procédure régulière. L'heure est venue de refondre un système dépassé et inefficace, qui n'est pas parvenu à respecter les garanties internationales dans les domaines du droit administratif et du droit du travail.

47. Le Groupe de Rio estime que le rapport du Groupe de la refonte (A/61/205) constitue une bonne base de négociations, et a étudié avec intérêt les observations formulées dans la note du Secrétaire général (A/61/758) et le rapport du Comité consultatif (A/61/815). Toutefois, la présentation tardive de la documentation à la Commission est regrettable car elle risque de retarder l'application du nouveau système d'administration de la justice.

48. La résolution 59/283 de l'Assemblée générale indique la marche à suivre pour changer le système, en préconisant des mesures à court et à long terme. Il faut examiner des mesures à court terme dans le cadre de l'application de la résolution et du rapport correspondant du Secrétaire général (A/61/342) car la mise en œuvre intégrale des réformes proposées prendra un certain temps.

49. Le Groupe de Rio partage l'opinion du Secrétariat et du Groupe de la refonte qu'il est urgent d'adopter un nouveau système simplifié et décentralisé, qui garantisse l'indépendance et la transparence. Le Groupe est en faveur d'un système d'administration de la justice à deux niveaux, formel et informel. Le Bureau de l'Ombudsman jouera un rôle essentiel dans le nouveau système étant donné qu'il facilitera l'adoption de décisions et aidera à réduire le coût des procédures. Le Groupe conclut que le nouveau système doit comprendre un tribunal de première instance et un tribunal d'appel, composés de juges professionnels habilités à prendre des décisions ayant force exécutoire. En outre, l'Organisation doit améliorer la

qualité des conseils et de l'assistance juridiques qu'elle fournit aux fonctionnaires. La réforme de l'ensemble du système représente une occasion exceptionnelle pour renforcer l'obligation redditionnelle des cadres et du personnel.

50. Le Groupe de Rio appuie la décision du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel de créer un groupe de travail intersessions sur les questions d'ordre disciplinaire. Ces questions doivent être traitées par l'autorité compétente dans les missions de maintien de la paix pour éviter les doubles emplois. La création d'un bureau d'administration de la justice sera extrêmement utile pour garantir l'indépendance institutionnelle. Le Groupe de Rio fera en sorte que les débats et les décisions de la Cinquième et de la Sixième Commission se complètent mutuellement, compte tenu de leurs responsabilités et mandats différents.

51. La réforme proposée aura des incidences financières, ainsi que l'indique le rapport. Cependant, le nouveau système permettra de gagner du temps, d'assurer la prévisibilité et d'améliorer le moral du personnel. Le Groupe de Rio espère qu'il sera possible de déboucher sur une issue satisfaisante durant la première partie de la reprise de la session.

52. **M. Hill** (Australie), prenant également la parole au nom du Canada et de la Nouvelle-Zélande, estime que les fonctionnaires de l'Organisation, qui représentent sa ressource la plus importante, doivent avoir accès à un système interne de justice équitable et efficace. Les trois pays attachent par conséquent une importance particulière à la réforme et approuve un grand nombre de propositions formulées par le Groupe de la refonte. Un système de justice interne fonctionnant bien, efficace et transparent sous-tend tous les efforts en vue de renforcer l'obligation redditionnelle, la supervision et la réforme de la gestion des ressources humaines. Les faiblesses du système actuel, qui ont mené à l'adoption de la résolution 59/283, sont bien connues.

53. Le rapport du Groupe de la refonte (A/61/205) note justement qu'un système informel renforcé permettra de résoudre les affaires avant qu'elles ne deviennent contentieuses. La médiation informelle limite les situations conflictuelles et peut aboutir à des solutions de conciliation qui satisfont les deux parties, le personnel et l'Administration. L'orateur appuie donc, en principe, les propositions visant à renforcer le

Bureau de l'Ombudsman, à créer une division de la médiation au sein du Bureau et à introduire un système à deux niveaux comprenant le tribunal du contentieux et le tribunal d'appel. Toutefois, avant de se prononcer, il faudra obtenir plus de précisions sur ces organes.

54. La Commission aura également besoin du rapport du Secrétaire général sur les procédures disciplinaires, des informations précises sur les arrangements de partage des coûts avec les fonds et programmes, d'un cadre clair de coopération et de coordination entre le Bureau des services de contrôle interne et le système de justice interne, de conseils juridiques de la Sixième Commission concernant les projets de statut, et d'un aperçu des mesures de transition prévues pour assurer le passage de l'Organisation d'un système à l'autre. **M. Hill** appuie la création d'un bureau de l'administration de la justice dirigé par un sous-secrétaire général, estime que la sélection opportune d'un candidat qualifié aidera le Secrétaire général à mener à bien la mise en œuvre des réformes et engage les autres membres de la Commission à achever leurs débats sur les propositions avancées avant la fin de la soixante et unième session.

55. **M. Rashkow** (États-Unis d'Amérique) estime que des réformes fondamentales sont nécessaires pour répondre aux préoccupations des fonctionnaires et de l'Administration à l'égard du système actuel. L'Organisation compte plus de 55 000 fonctionnaires et nécessite, de ce fait, un système de justice interne transparent, efficace, équitable et économique. Comme l'indique le Comité consultatif dans son rapport (A/61/815), un grand nombre de propositions du Groupe de la refonte auront d'importantes incidences financières qu'il n'est pas possible de chiffrer actuellement. Il est donc important d'examiner les recommandations en détail.

56. Une organisation efficace, efficiente et bien administrée s'attend à ce que ses employés et ses cadres résolvent à l'amiable un grand nombre de problèmes sur les lieux de travail, bien avant qu'elle n'ait à recourir à la médiation ou à une procédure formelle. La délégation des États-Unis approuve donc l'idée qu'une fonction efficace de médiation est nécessaire. Elle partage également l'avis du Comité consultatif que l'Ombudsman doit s'efforcer davantage à inciter le personnel à recourir aux moyens informels. Il n'est pas nécessaire, cependant, une fois que l'on est parvenu à un accord grâce à la médiation, de permettre le recours aux voies formelles, qui est coûteux et fait

perdre du temps et qui ne devrait être permis que dans les cas où il faut faire appliquer la décision issue de la médiation.

57. S'agissant de la suggestion du Groupe de la refonte selon laquelle le système doit examiner les réclamations relatives aux devoirs d'une organisation envers son personnel, la délégation des États-Unis estime que les obligations de l'Organisation des Nations Unies envers son personnel sont actuellement énoncées dans le Statut du personnel, adopté par l'Assemblée générale. Sa délégation s'inquiète de ce que la formule proposée permette au système de justice plutôt qu'à l'Assemblée générale de se prononcer sur de nouveaux droits et de nouvelles obligations.

58. La délégation des États-Unis se déclare également préoccupée par les propositions visant à permettre aux associations du personnel d'exercer une action en justice pour le compte de leurs membres, ce qu'elle estime inutile, d'une part, puisque la manière habituelle d'exercer une telle action, sans avoir recours aux associations du personnel, se montre en général efficace, et peu judicieux, d'autre part, puisque cela donnera aux associations – et les y encouragera – les moyens de poursuivre des réformes administratives par l'intermédiaire de recours collectifs, au lieu d'emprunter la voie établie, celle de l'Assemblée générale. Les associations du personnel jouent un rôle important en ce qu'elles appuient les fonctionnaires de diverses façons, mais elles ne devraient pas être en mesure de présenter des réclamations en leur nom.

59. Le Secrétaire général appuie la recommandation du Groupe de la refonte visant à étendre la compétence du système actuel à toutes les personnes fournissant des services personnels dans le cadre d'un contrat conclu avec l'Organisation, y compris les consultants et les vacataires. Toutefois, la délégation des États-Unis partage l'avis du Comité consultatif qu'une telle mesure n'est pas justifiée. Les obligations de l'Organisation envers son personnel, d'une part, et envers les agents extérieurs, d'autre part, ne sont pas, ni ne devront être, identiques. La situation actuelle prévoit que les consultants et les vacataires qui ne peuvent pas régler leurs différends avec l'Organisation de façon informelle peuvent les soumettre à l'arbitrage en vertu de directives établies par la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). On s'accorde largement à reconnaître l'arbitrage, en général, et le règlement de la CNUDCI, en particulier, comme une solution de rechange

judicieuse et juste à la procédure formelle. Si la compétence du système est étendue, comme il est proposé, environ 90 000 personnes pourront avoir accès à un recours. En l'absence de toute justification valable, la proposition paraît trop coûteuse pour être adoptée.

60. S'agissant de la question de savoir si, dans les affaires soumises aux mécanismes formels de justice, les décisions concernant les affaires de première instance doivent être rendues par un juge unique, comme le recommande le Groupe de la refonte et le Comité consultatif, ou par une chambre de trois juges, comme le recommande le Secrétaire général, sa délégation se déclare en faveur de la première proposition. Le Comité consultatif souligne avec raison que le système à deux niveaux qui est proposé, dans lequel les fonctionnaires peuvent faire appel des décisions de première instance, offre des garanties suffisantes pour que le droit soit correctement appliqué.

61. Sa délégation déclare qu'elle est opposée, comme le Secrétaire général, à la recommandation du Groupe de la refonte concernant le versement d'indemnités punitives. De telles indemnités, qui donnent droit au versement d'importantes sommes n'ayant rien à voir avec le préjudice subi, ont pour objectif de contraindre l'entité coupable d'un comportement inapproprié à remédier à la situation. L'octroi d'indemnités n'est pas répandu et, quand il est pratiqué, c'est dans le cadre d'entreprises privées et non pas dans celui d'entités gouvernementales comme l'ONU. À l'Organisation, c'est au Secrétariat et à l'Assemblée générale qu'il incombe d'identifier les cas de comportement inapproprié et de prendre les mesures correctives.

62. Sa délégation n'appuie pas la recommandation du Secrétaire général visant à ce que l'indemnisation ne soit plus soumise à la règle qui en limite le montant à deux années de traitement ou à ce que le système de justice contraigne l'une des parties au différend à prendre des mesures concrètes. La réparation actuelle équivalant à deux années de traitement est satisfaisante, compte tenu du fait que les fonctionnaires sont engagés pour une durée déterminée ou indéterminée.

63. La délégation des États-Unis est préoccupée par la recommandation du Groupe de la refonte selon laquelle les fonctionnaires sont directement responsables financièrement de leurs décisions. Il est

nécessaire d'amener les fonctionnaires à mieux répondre de leurs actes, mais la proposition peut entraver sérieusement les efforts de l'ONU pour recruter et maintenir en poste les fonctionnaires. La règle actuelle qui n'engage la responsabilité financière individuelle qu'en cas de faute grave du fonctionnaire et prévoit une évaluation du comportement est suffisante.

64. Le Secrétaire général et le Groupe de la refonte ont tous deux appuyé la création d'un bureau chargé d'apporter une aide juridique aux fonctionnaires. Un tel bureau peut en effet fournir un appui et des conseils d'ordre général aux fonctionnaires demandant à l'ONU de les indemniser, mais un complément d'information est nécessaire en ce qui concerne le rôle qu'on attend de lui, y compris dans quelle mesure il correspond à la pratique des États Membres. Des propositions de rechange susceptibles d'atteindre le même objectif doivent également être fournies.

65. En dernier lieu, un certain nombre de réformes suggérées par le Groupe de la refonte, et appuyées par le Secrétaire général, ont des incidences financières directes ou indirectes, mais seules celles ayant des incidences directes sont traitées de façon satisfaisante. Sa délégation aimerait recevoir des précisions sur les coûts indirects qu'entraîneront les recommandations du Groupe et se joint à la demande du Comité consultatif concernant un complément d'information sur les arrangements de partage des coûts proposés par le Secrétaire général.

66. **M<sup>me</sup> Heimerback** (Norvège) déclare que l'ONU doit reposer sur le respect des droits, y compris l'administration de la justice interne. La Norvège appuie la création d'un système formel de justice à deux niveaux, indépendant et professionnel, ainsi que le renforcement du mécanisme de médiation, la fourniture de conseils juridiques au personnel et la décentralisation du système de justice interne. La Norvège appuie, dans l'ensemble, les recommandations du Groupe de la refonte.

67. Le processus de réforme en cours revêt une importance cruciale pour le futur de l'Organisation. Les faiblesses du système actuel de justice interne sont bien connues depuis longtemps. Il est temps d'y remédier. Les aspects financiers ne doivent pas servir d'excuse à l'établissement d'un système qui ne répond pas à ce que l'on souhaite, en particulier au vu des engagements convenus par les États Membres, dans la

Déclaration du Millénaire, de faire en sorte que l'Organisation dispose des ressources voulues pour remplir son mandat.

68. **M. Aljunied** (Singapour) estime que les rapports dont est saisie la Commission dépeignent l'image alarmante d'un système de justice dysfonctionnel, inefficace, déficient et manquant de ressources, qui a échoué dans la réalisation de maintes règles fondamentales de procédure régulière énoncées dans les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme. M. Aljunied remercie le Groupe de la refonte d'avoir le courage d'affronter de difficiles problèmes et de proposer des recommandations pour la refonte du système actuel.

69. Sa délégation partage l'avis du Groupe de la refonte que le système actuel coûte énormément à l'Organisation sur le plan financier, sur le plan de sa réputation et sur d'autres plans et qu'il ne peut y avoir de véritable réforme de l'ONU sans un système de justice interne efficace, indépendant et doté de moyens suffisants, qui défende les droits des fonctionnaires et les amène, ainsi que les cadres, à répondre de leurs actes. Les progrès limités accomplis dans la réforme de la gestion des ressources humaines témoignent de l'exactitude de ces remarques. Sa délégation constate avec plaisir, toutefois, que le Secrétariat et les hauts responsables, ayant surmonté leurs réserves initiales, acceptent la plupart des recommandations du Groupe, bien qu'ils suggèrent certaines modifications.

70. Le nouveau système de justice interne doit être décentralisé et économique et garantir un règlement informel plus efficace des différends. Sa délégation appuie la création d'un bureau de l'administration de la justice aux Nations Unies et d'un système de justice formel à deux niveaux, composé d'un tribunal du contentieux et d'un tribunal d'appel, et se déclare favorable au renforcement et à l'élargissement des fonctions du Bureau de l'Ombudsman, et à la création d'une Division de la médiation au Siège.

71. Il est urgent d'accélérer l'examen et le traitement des affaires confiées au système formel, processus qui pourra prendre trois ans. Un bon exemple est le cas du Sous-Secrétaire général aux services centraux d'appui, singapourien, et de sept autres fonctionnaires, mis en congé administratif en janvier 2006 sur la base d'un projet de rapport du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) sur les achats dans les missions de maintien de la paix. Six fonctionnaires ont été rétablis

dans leurs fonctions, bien que certains d'entre eux soient encore confrontés avec des allégations d'irrégularités de gestion, qu'ils contestent. L'Équipe spéciale chargée par le BSCI d'enquêter sur les achats a recommandé, en décembre 2006, que le Secrétaire général adjoint soit disculpé d'accusations de malversations mais continue de l'accuser de fautes de gestion, qu'il conteste. Contrairement à ses collègues, cependant, il n'a pas réintégré ses fonctions. La raison de l'administration discriminatoire de la justice dans ce cas n'est pas élucidée.

72. La délégation singapourienne nourrit, par conséquent, des doutes au sujet de la recommandation du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, approuvée par le Secrétaire général, tendant à remplacer le mécanisme de révision des décisions administratives actuel par une fonction d'évaluation de la gestion. Cette proposition ne se démarque pas vraiment de la pratique établie; elle répétera les mêmes fautes et ajoutera à la bureaucratie et empêchera les fonctionnaires de contacter directement le tribunal du contentieux. Les propositions figurant aux alinéas a) et b) du paragraphe 30 de la note du Secrétaire général (A/61/758) frisent le conflit d'intérêts. En outre, le délai de 45 jours pour l'évaluation des décisions administratives retarde encore plus la procédure d'appel et donne amplement à l'Administration le temps de prendre des mesures qui sapent l'affaire à traiter.

73. Certaines délégations sont parfaitement au courant des manœuvres bureaucratiques de l'ancien Secrétaire général adjoint à la gestion et l'ancienne Vice-Secrétaire générale, qui ont recouru à des dispositions relatives à l'examen des décisions administratives pour retarder le traitement d'affaires ayant trait au personnel, dont ils étaient saisis. Par exemple, les hauts fonctionnaires de la précédente Administration ont empêché le Sous-Secrétaire général aux services centraux d'appui de déposer une plainte auprès du Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires contre l'ancien Secrétaire général adjoint à la gestion, en dépit de la recommandation faite en ce sens par le Conseiller spécial pour la création du Bureau de la déontologie. Par conséquent, en février 2006, le Sous-Secrétaire général s'est plaint auprès du Jury en matière de discrimination et d'autres plaintes de discrimination et de harcèlement. L'Administration a mis huit mois pour constituer un jury, qui n'a toujours pas conclu ses travaux. Le délai

s'éternisant, le Sous-Secrétaire général a introduit un recours devant la Commission paritaire de recours, laquelle a écarté la demande des hauts fonctionnaires de l'Administration disant que le recours était forclus. Au vu de cette expérience, la délégation singapourienne n'a pas l'intention d'appuyer des propositions qui ne serviront seulement qu'à perpétuer les tentatives des hauts fonctionnaires de pratiquer le déni de justice et de ne pas respecter une procédure régulière à l'égard du personnel.

74. Sa délégation approuve la conclusion du Groupe de la refonte que le système actuel ne satisfait pas aux normes élémentaires d'une procédure régulière établies par les instruments internationaux des droits de l'homme. Dans le cas qui vient d'être évoqué, le fonctionnaire a été suspendu avant même que ne soit lancée une enquête et, plus de 14 mois plus tard, n'a toujours pas été inculpé. Le projet de rapport du BSCI, qui a déclenché la suspension, a été communiqué clandestinement à la presse avant que les États Membres ne reçoivent le rapport final; et il n'a pas été donné au fonctionnaire copie du projet de rapport ou l'occasion de soumettre des commentaires sur les allégations à son encontre. C'est ainsi que l'on constate l'absence d'une procédure régulière à l'ONU.

75. Sa délégation constate avec plaisir que le Groupe de la refonte a conclu qu'amener l'Administration et les fonctionnaires à répondre de leurs actes est un volet important du cadre d'administration de la justice. Toutefois, il faut mettre fin à la pratique établie de transparence sélective et appliquer le principe de la responsabilité redditionnelle à l'ensemble du système et à tous les niveaux.

76. La question du contrôle et des enquêtes est également relative à l'administration de la justice. Le rapport du Secrétaire général sur les travaux de l'Équipe spéciale chargée des enquêtes relatives aux achats (A/61/603) n'a pas été examiné par l'Assemblée générale. M. Aljunied a lu le rapport, cependant, et veut poser un certain nombre de questions. Il veut savoir, tout d'abord, quelles sont les fonctions exactes de l'Équipe spéciale et si ces fonctions ont été élargies sans que les États Membres ne soient avertis. Selon la presse, à la lumière des conclusions de l'Équipe spéciale, l'ONU a décidé d'éliminer au moins deux entreprises de sa base de données concernant les fournisseurs. L'Équipe spéciale est-elle habilitée à recommander de telles mesures? À ce qu'il paraît, l'équipe a aussi fait pression sur des particuliers et des

fournisseurs pour qu'ils coopèrent aux enquêtes. Il aimerait être plus informé des règles régissant la coopération des particuliers et des fournisseurs avec l'Équipe spéciale et des mesures auxquelles l'Équipe a recours pour garantir la coopération, et savoir, en particulier, si des avis ou bulletins récents rendent obligatoire la coopération du personnel avec l'Équipe spéciale.

77. La délégation singapourienne demande également où en sont les problèmes d'achat dont il est question dans le rapport (A/61/603, par. 3) et, l'Équipe spéciale devant terminer ses travaux le 31 décembre 2007, comme indiqué au paragraphe 7 du rapport, sur quoi se fonde cette évaluation, si l'Équipe spéciale cessera d'exister au 31 décembre 2007 et si cela signifie qu'elle aura fini d'enquêter sur tous les problèmes. En ce qui concerne les dépenses de l'Équipe spéciale, le rapport indique que ses dépenses seront imputées sur le budget du Département des opérations de maintien de la paix ou sur le budget ordinaire; il s'agit de savoir quelle est l'autorité qui a autorisé cet arrangement, quels sont le budget de l'Équipe et le montant des dépenses.

78. **M<sup>me</sup> Li Jun** (Chine) déclare que sa délégation partage les vues exprimées dans les rapports du Secrétaire général (A/61/758) et du Groupe de la refonte (A/61/205), appuie la création d'un système de justice informel renforcé pour rétablir la confiance, réduire les coûts et instaurer une tradition d'harmonieuse gestion, ainsi que les propositions concernant un nouveau système de justice formel à deux niveaux.

79. Si l'on élargit la compétence des systèmes de justice formel et informel, des précisions sont nécessaires au sujet des incidences sur les plans financier et de la gestion. Un complément d'information est nécessaire au sujet de la proposition du Secrétaire général visant à ce que l'évaluation de l'administration soit la première étape du processus de règlement judiciaire, puisque la proposition ne paraît pas se différencier de l'actuel mécanisme de révision des décisions administratives.

80. L'objectif de la réforme du système de justice interne étant d'amener les cadres à mieux répondre de leurs actes afin de réduire le nombre de différends dus à une mauvaise gestion ainsi que les frais de procédure, des dispositions relatives à la responsabilité financière individuelles et à des mesures punitives devront être

appliquées. Le système ne doit pas être habilité à ordonner de verser des indemnités exemplaires ou punitives, et le niveau actuel d'indemnisation, limité à deux années de traitement, doit être maintenu.

81. **M. Kishimoto** (Japon) déclare que sa délégation approuve la teneur du rapport du Groupe de la refonte, estime que le système de justice interne doit être revu en raison de ses nombreuses faiblesses et que le système informel doit être renforcé afin de servir de support fiable au règlement des différends. La fonction de médiation doit être à l'avenir la fonction principale de l'Ombudsman et son rôle clairement défini afin qu'elle ne fasse pas double emploi avec les fonctions du système de justice formel.

82. Le système de justice formel doit correspondre aux responsabilités juridiques et aux obligations des fonctionnaires. Un système indépendant et professionnel doit être établi. Il faut comparer les avantages et désavantages du système actuel, y compris les commissions paritaires de recours et les comités paritaires de discipline, avec les propositions du Secrétaire général se rapportant au tribunal du contentieux et au tribunal d'appel. Dans le nouveau système de justice, tout dépendra de la façon dont les procédures disciplinaires seront intégrées aux systèmes formel et informel.

83. Un niveau élevé de connaissances et de compréhension en matière juridique de la part des fonctionnaires est absolument nécessaire au bon fonctionnement du système de justice. Comme cela a toujours été le cas, il est difficile de comprendre quelles seront les fonctions du Bureau d'aide juridique au personnel. Il paraît inutile que le Secrétariat fournisse des conseils juridiques ou une représentation légale pour porter plainte contre l'ONU au nom des fonctionnaires, vu le rôle important que le Secrétariat remplit déjà en leur diffusant les informations. Enfin, compte tenu de la portée des réformes proposées, la Commission doit soigneusement les examiner et ne pas prendre de décisions hâtives.

84. **M. Diab** (République arabe syrienne) estime qu'un système de justice interne réformé est essentiel au respect des droits des fonctionnaires et à l'application du principe de la responsabilité redditionnelle de la part des cadres, et regrette la soumission tardive de la note du Secrétaire général sur le rapport du Groupe de la refonte (A/61/758). Dans sa note, le Secrétaire général fait de nouvelles

propositions qui sont contraires aux dispositions de la résolution 59/283.

85. La République arabe syrienne appuie les recommandations du Groupe de la refonte, y compris la création d'un conseil de justice interne et d'un système de justice formel à deux niveaux, composé d'un tribunal du contentieux et d'un tribunal d'appel. Les décisions, en première instance, doivent être rendues par un juge unique, au lieu de trois juges comme le propose le Secrétaire général. Le nouveau système doit être mis sur pied au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

86. Il est de la plus haute importance que les juges soient indépendants, les mieux qualifiés, et familiers des règlements de l'ONU sur l'administration et le travail. Ils doivent être choisis en fonction d'une représentation géographique équitable et doivent avoir le rang de sous-secrétaire général.

87. Dans le système de justice formel, le processus de révision des décisions administratives a entraîné des délais. L'éliminer est une bonne idée. Toutefois, la fonction d'évaluation qui doit le remplacer semble être un mécanisme identique sous un nom différent. Enfin, sa délégation appuie la proposition visant à renforcer le rôle de l'Ombudsman dans le système informel.

88. **M. Sandoval** (Colombie) rappelle que la protection des droits des fonctionnaires est au cœur de la réforme du système de justice à l'Organisation des Nations Unies et que ce dernier doit garantir la transparence, l'efficacité, l'indépendance et une procédure régulière. Sa délégation convient que le système doit reposer sur des composantes formelle et informelle, étant entendu que, en droit international public et privé, une décision obtenue par voie de médiation est tout aussi contraignante qu'une décision judiciaire. Les termes « formel » et « informel » décrivant les deux systèmes peuvent prêter à confusion. Par conséquent, les systèmes doivent être « judiciaires » et « extrajudiciaires », en conformité avec la terminologie du droit international public, ce qui est le cas pour la version espagnole des rapports pertinents.

89. Sa délégation appuie l'idée d'un système de justice formel à deux niveaux. Un tel système, cependant, ne nécessite pas forcément deux tribunaux mais un tribunal unique composé d'une chambre de première instance et d'une chambre des appels, cette dernière étant chargée de la révision des décisions prises en première instance. La proposition présente

plusieurs avantages en ce que deux tribunaux nécessitent chacun un statut distinct et un règlement intérieur, situation pouvant mener à des interprétations contradictoires, tandis que le statut et le règlement intérieur d'un tribunal unique s'appliqueraient aux deux chambres; justice serait rendue plus efficacement; il serait plus aisé d'assurer la cohérence de la jurisprudence; le tribunal serait une entité administrative unique; et les coûts seraient rationalisés.

90. **M. Aljunied** (Singapour), se référant aux questions qu'il a posées au sujet de l'Équipe spéciale chargée des enquêtes relatives aux achats, veut savoir quand il peut espérer une réponse. Sa délégation préfère un cadre formel vu que c'est dans un tel cadre que les questions ont été soulevées, mais une réponse préliminaire officieuse serait bien accueillie, ce qui devrait être possible étant donné que sa délégation a distribué le texte bien à l'avance de la réunion.

91. **M. Abelian** (Secrétaire de la Commission) rappelle que divers bureaux doivent être consultés avant que des réponses soient données. Aucun représentant des bureaux concernés n'étant présent à la réunion, personne n'est en mesure de fournir des réponses préliminaires.

#### **Point 117 de l'ordre du jour : Budget-programme de l'exercice biennal 2006-2007 (suite)**

##### **Prévisions de dépenses relatives aux missions politiques spéciales, missions de bons offices et autres initiatives politiques autorisées par l'Assemblée générale ou le Conseil de sécurité (suite) (A/C.5/61/L.36)**

*Projet de résolution A/C.5/61/L.36 : Prévisions de dépenses relatives aux missions politiques spéciales, missions de bons offices et autres initiatives politiques autorisées par l'Assemblée générale ou le Conseil de sécurité*

92. Le projet de résolution A/C.5/51/L.36 est adopté.

##### **Investir dans l'Organisation des Nations Unies pour lui donner les moyens de sa vocation mondiale : rapport intérimaire : investir dans l'informatique et la télématique : une Organisation, une stratégie (A/61/765 et A/61/804)**

93. **M<sup>me</sup> Van Buerle** (Directrice, Division de la planification des programmes et du budget) présente le

rapport du Secrétaire général intitulé « Investir dans l'Organisation des Nations Unies pour lui donner les moyens de sa vocation mondiale : rapport intérimaire : investir dans l'informatique et la télématique : une Organisation, une stratégie » (A/61/765) et annonce qu'un rapport détaillé sur le même sujet sera soumis à l'Assemblée générale pendant la deuxième partie de sa soixante et unième session.

94. Le Secrétaire général a pris note de la décision de l'Assemblée générale de créer un poste de directeur général de l'informatique au Cabinet du Secrétaire général. Après un examen soigneux de la question, le Secrétaire général a conclu que pour mieux servir l'Organisation, le Bureau de l'informatique et des communications serait créé au sein du Département de la gestion et espère que l'Assemblée générale reverra sa décision.

95. Vu le rôle important dévolu aux technologies de l'information et de la communication (TIC) dans le programme de réforme et le caractère intersectoriel des attributions du Directeur général de l'informatique, il est logique d'installer le Bureau de l'informatique et des communications dans le Département de la gestion. En outre, le responsable sera le mieux placé pour veiller au système progiciel de gestion intégré et aux autres initiatives menées par le Département.

96. **M. Saha** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), se référant aux observations du Comité consultatif contenues dans le rapport intérimaire du Secrétaire général relatif à l'informatique et à la télématique (A/61/804), déclare que le Comité n'a pas trouvé dans le rapport de justification suffisante pour annuler la décision de l'Assemblée générale et déplacer le poste de directeur général de l'informatique du Cabinet du Secrétaire général au Département de la gestion.

97. En outre, le Comité consultatif note que le rapport intérimaire ne satisfait pas aux demandes figurant à la section II de la résolution 60/283 de l'Assemblée générale et espère que le rapport détaillé le pourra. Le Comité recommande que les décisions sur les structures TIC, les effectifs du Bureau, les rôles et les responsabilités soient envisagées dans le contexte de l'examen par l'Assemblée générale du rapport détaillé.

98. **M. Hussain** (Pakistan), prenant la parole au nom du Groupe des 77 et de la Chine, rappelle que l'Assemblée générale, dans sa résolution 60/283, a prié

le Secrétaire général de lui fournir des informations détaillées sur l'organigramme et les effectifs dont aura besoin la structure envisagée pour les services informatiques et télématiques ainsi que la répartition des responsabilités, les attributions de la structure proposée et ses relations avec d'autres services informatiques et télématiques au Secrétariat et dans les bureaux extérieurs. Le Groupe partage l'avis du Comité que la teneur du rapport du Secrétaire général ne satisfait pas à la demande de l'Assemblée.

99. Également dans sa résolution 60/283, l'Assemblée générale a décidé de remplacer le Système intégré de gestion par un progiciel de gestion intégré de la prochaine génération, compte tenu du fait que le Secrétariat s'est engagé à présenter le rapport détaillé dont il est question aux paragraphes 17 et 18 d'un rapport du Secrétaire général précédent sur les TIC (A/60/846/Add.1). Le Groupe s'attend à ce que le Secrétariat explique, lors d'une réunion formelle, les raisons du retard dans la soumission du rapport. Le Groupe ne cesse pas de souligner que la pleine exécution des résolutions est un trait essentiel de l'obligation du Secrétariat de rendre des comptes aux États Membres et compte bien que le rapport sera établi sans plus tarder et présenté à la Commission pendant la deuxième partie de la reprise de sa soixante et unième session.

100. L'Assemblée générale est informée que la nomination du directeur général de l'informatique est essentielle à l'amélioration des politiques TIC. Le Groupe constate avec préoccupation que le directeur n'a pas encore été nommé et recommande instamment que le poste soit créé immédiatement.

101. Le Groupe constate également avec préoccupation que le rapport du Secrétaire général ne répond pas à la demande de l'Assemblée générale concernant des propositions quant à la façon d'accroître l'utilisation des logiciels d'accès libre dans les secrétariats. Dans ce cas également, les États Membres ont reçu l'assurance que le Secrétariat a l'intention de traiter la question dans le rapport détaillé.

102. Le Groupe regrette également que le rapport du Secrétaire général ne donne pas suite aux paragraphes 13 et 15 de la résolution 61/233 de l'Assemblée générale. Avant l'adoption de la résolution, le Secrétariat a assuré la Commission qu'il serait en mesure de faire rapport sur les décisions du



groupe de travail sur la comptabilité en ce qui concerne l'application des Normes comptables internationales du secteur public et la mise en place du progiciel de gestion intégré. Il est regrettable que ces demandes n'aient pas été satisfaites. Étant donné que le nouveau système TIC risque d'être coûteux, les États Membres veulent l'assurance que le Secrétariat fait ce qu'on attend de lui et coordonne avec les autres entités des Nations Unies.

103. Il importe de tenir compte des enseignements tirés de projets passés dans la mise en œuvre de la stratégie relative aux TIC. Il est également important d'établir une stratégie de l'information complète, qui aborde tous les aspects des besoins de l'Organisation. Le système TIC doit appuyer le processus de gestion axé sur les résultats et doit pouvoir traiter la totalité des tâches de planification, de programmation, de budgétisation, de contrôle, d'évaluation et d'établissement des rapports de manière intégrée.

104. L'Assemblée générale a agi de bonne foi lorsqu'elle a consenti à créer le poste de directeur général de l'informatique et de remplacer le Système intégré de gestion par un progiciel de gestion intégré de la prochaine génération avant même d'avoir eu l'occasion d'examiner les propositions en détail. Le Groupe compte bien que le Secrétariat s'efforcera encore plus d'appliquer à l'avenir les résolutions de l'Assemblée générale.

105. **M. Fermín** (République dominicaine), prenant la parole au nom du Groupe de Rio, déclare qu'une gestion efficace et moderne à l'Organisation doit reposer sur une informatique de pointe qui harmonise et simplifie les procédures et les opérations judicieusement intégrées au Siège et sur le terrain. L'informatique peut être un moyen efficace d'apporter des changements tout en préservant la continuité de la stratégie et l'unité d'action dans tous les départements. Le Groupe de Rio accueillera avec satisfaction les informations que le Secrétariat s'apprête à fournir pendant la deuxième partie de la reprise de la soixante et unième session de l'Assemblée générale pour satisfaire aux demandes de l'Assemblée dans sa résolution 60/283, et attend avec intérêt de reprendre l'examen de la question des logiciels d'accès libre. Le Groupe, conscient que le Secrétariat a fourni des détails au sujet des attributions et de l'organigramme du Bureau de l'informatique et des communications, attend avec intérêt d'examiner la question plus à fond lors de consultations informelles.

106. **M<sup>me</sup> Kaji** (Japon) déclare que sa délégation partage les vues exprimées par le Comité consultatif dans son rapport (A/61/804) et qu'il faut examiner soigneusement le système TIC dans son ensemble dans le contexte du rapport détaillé que doit présenter le Secrétaire général. Une cohérence doit s'établir entre ces débats et ceux de l'Assemblée générale relatifs aux propositions du Secrétaire général sur la réforme structurelle.

*La séance est levée à 13 h 10.*