



Assemblée générale

Soixante-deuxième session

Documents officiels

Distr. générale
4 janvier 2008
Français
Original : anglais

Cinquième Commission

Compte rendu analytique de la 15^e séance

Tenue au Siège, à New York, le lundi 5 novembre 2007, à 10 heures

Président : M. Ali (Malaisie)
*Président du Comité consultatif pour les questions
administratives et budgétaires* : M. Saha

Sommaire

Point 137 de l'ordre du jour : Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies

Le présent compte rendu est sujet à rectifications. Celles-ci doivent 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.

07-58134 (F)



La séance est ouverte à 10 h 10.

Point 137 de l'ordre du jour : Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies

(A/61/891 et A/61/936; A/62/7/Add.7, A/62/179, A/62/294 et A/62/311)

1. **M^{me} Bárcena** (Secrétaire générale adjointe à la gestion) rappelle que l'Assemblée générale, dans sa résolution 61/261, a décidé qu'un nouveau système d'administration de la justice serait mis en place en janvier 2009 au plus tard. Cette réforme révolutionnaire peut avoir un effet bénéfique énorme sur la ressource la plus importante dont dispose l'Organisation, ses 60 000 fonctionnaires travaillant au Secrétariat, dans les fonds et dans les programmes, dont 52 % sont en poste sur le terrain.

2. La réorganisation complète proposée par l'Assemblée générale trouve son origine dans les conclusions du Groupe de la refonte du système d'administration de la justice des Nations Unies, dont l'Assemblée avait demandé la création. Dans son rapport (A/61/205) en date du 28 juillet 2006, le Groupe de la refonte a estimé que le système actuel était dépassé, dysfonctionnel et inefficace, évoquant l'usage de bénévoles, les retards importants et les décisions insatisfaisantes.

3. Par la suite, le Secrétaire général a entrepris des négociations globales avec l'administration et le personnel du Secrétariat, des fonds et des programmes, y compris les représentants de 12 syndicats et associations du personnel, et présenté le résultat de ces négociations dans sa note sur le rapport du Groupe de la refonte (A/61/758) en date du 23 février 2007.

4. L'Assemblée générale a constaté que l'Organisation des Nations Unies est devenue une entité complexe aux multiples facettes comportant un grand nombre de fonctionnaires qui exercent de multiples fonctions dans de nombreux lieux d'affectation disséminés à travers le monde, alors que son système d'administration de la justice a été conçu à la fin des années 40 pour une organisation ne comptant que quelques milliers de fonctionnaires, pour la plupart en poste au Siège. On ne pourra pas se contenter de rafistoler petit à petit l'ancien système.

5. En réponse aux demandes formulées dans la résolution 61/261, le Secrétariat a établi de nouveaux rapports à l'intention de l'Assemblée générale. Dans son rapport sur les prévisions révisées concernant le

budget-programme de l'exercice biennal 2006-2007 et le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2008-2009 (A/61/891), que l'Assemblée n'a pas eu le temps d'examiner à sa soixante et unième session, le Secrétaire général décrit les ressources additionnelles demandées pour garantir le bon fonctionnement du système actuel, traiter toutes les affaires en souffrance et préparer le terrain en vue de la mise en place du nouveau système. Dans son rapport sur l'administration de la justice (A/62/294), il présente des informations supplémentaires sur la refonte du système interne d'administration de la justice et expose les incidences financières de l'introduction du nouveau système.

6. L'Assemblée générale ayant exprimé le souhait, dans la résolution 61/261, que le nouveau système soit indépendant, transparent, professionnalisé, doté de ressources suffisantes et décentralisé, le système proposé par le Secrétaire général a fait l'objet de consultations avec les représentants du personnel des Nations Unies à travers le monde et toute modification, aussi infime soit-elle, risque d'en compromettre l'intégrité et de nuire à l'administration de la justice. Il importe en particulier de ne pas reproduire ou aggraver les carences du système actuel. Il aurait été souhaitable que le Comité consultatif comprenne pleinement la raison d'être du système proposé.

7. La mise en place d'un système de justice efficace, rapide, professionnel et indépendant a un coût. Fondée sur les propositions du Groupe de la refonte, puis modifiée compte tenu des résultats des deux sessions tenues par le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel et des recommandations formulées par l'Assemblée générale dans la résolution 61/261, la proposition du Secrétaire général nécessite des ressources additionnelles d'un montant approximatif de 23,5 millions de dollars à imputer sur le budget ordinaire pour 2008-2009 et d'un montant de 811 000 dollars à imputer sur le compte d'appui aux opérations de maintien de la paix. En ce qui concerne les postes nécessaires au nouveau système, il est proposé dans les deux rapports visés plus haut de créer 79 postes imputés au budget ordinaire, en plus des 34 postes que compte le système d'administration de la justice actuel, mais ces chiffres pourraient diminuer d'un tiers dès lors que des arrangements viables de participation aux coûts auront été conclus avec les fonds et programmes des Nations Unies. Vingt et un postes seront nécessaires pour les opérations de maintien de la paix.

8. Le nouveau système décrit dans le document A/62/294 sera fondé sur un système informel de règlement des différends, une nouvelle capacité de contrôle hiérarchique et une procédure de recours formelle à deux degrés.

9. Dans le système informel, la décentralisation du Bureau de l'Ombudsman de l'ONU et la création d'une Division de la médiation aideront les fonctionnaires et l'administration à régler leurs différends rapidement et à l'amiable dans les principaux lieux d'affectation et les grandes missions hors Siège, ce qui réduira le nombre d'affaires passant par la procédure formelle, puisqu'aucun autre recours ne sera possible une fois signé un accord issu de la médiation. À la demande du personnel et de l'administration des fonds et programmes des Nations Unies, il est également proposé de créer une entité régionale de taille réduite à Dakar afin d'offrir des services aux nombreux agents présents en Afrique de l'Ouest.

10. L'examen concret et impartial de chaque décision administrative contestée dans le cadre du contrôle hiérarchique donnera une dernière chance à l'Administration de corriger ses erreurs ou de revenir sur une mauvaise décision avant d'en arriver au recours judiciaire. Par conséquent, un nombre moins important de litiges feront l'objet d'une procédure formelle. Ce mécanisme de contrôle, qu'on retrouve dans plusieurs systèmes nationaux, est également un élément essentiel des mesures prises par le Secrétaire général pour renforcer la responsabilisation des cadres. Un système analogue, doté de ressources suffisantes, a donné d'excellents résultats au PNUD, où près de 70 % des affaires sont réglées au stade du contrôle hiérarchique.

11. Le système formel comporterait une procédure judiciaire à deux degrés, menée par des juges expérimentés et qualifiés. Le tribunal de première instance, appelé Tribunal du contentieux administratif, et l'instance d'appel, la Cour d'appel, rendraient tous deux des décisions contraignantes, à la différence de la Commission paritaire de recours et du Comité paritaire de discipline dont les recommandations ne sont pas contraignantes. La proposition du Secrétaire général selon laquelle le Tribunal du contentieux administratif serait composé de trois chambres de trois juges est fondée sur les facteurs suivants : la nécessité de maintenir une certaine diversité pour réduire au minimum tout déséquilibre réel ou supposé en faveur d'une approche juridique particulière; la nécessité de garantir une précision, une objectivité et une équité

maximales dans l'exercice de la fonction d'enquête héritée de la Commission paritaire de recours et du Comité paritaire de discipline; la nécessité de veiller, à travers des délibérations, à ce que les jugements soient bien étayés et fondés sur des faits avérés; et la nécessité de garantir la légitimité des décisions du Tribunal du contentieux administratif, compte tenu du nombre réduit de motifs permettant de saisir la Cour d'appel.

12. Conscient du fait que la crédibilité du système formel dépendra de la qualité des juges qui y sont nommés, le Secrétaire général appuie pleinement la mise en place d'une procédure de sélection rigoureuse. En outre, un Bureau d'aide juridique au personnel renforcé et décentralisé offrira des conseils juridiques avisés afin de garantir que seules les plaintes légitimes passent par le système formel et que les deux parties sont sur un pied d'égalité pendant la procédure.

13. Le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, qui est l'organe suprême de consultation entre l'Administration et le personnel à la disposition du Secrétaire général, a tenu deux réunions en 2007 pour convenir de tous les aspects de la proposition de réforme. Le Syndicat du personnel de l'Organisation des Nations Unies, qui représente le personnel en poste à New York, a choisi de ne pas participer à ces réunions malgré l'invitation répétée de l'équipe de direction, mais il n'en a pas moins marqué son accord avec les dispositions de la résolution 61/261.

14. **M^{me} Analena** (Vice-Présidente du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel), prenant la parole au nom des organes représentant le personnel de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, de la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique et de la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale, des Offices des Nations Unies à Genève, Nairobi et Vienne, des missions hors Siège, des tribunaux pénaux internationaux pour l'ex-Yougoslavie et pour le Rwanda, de l'UNICEF, du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés et de l'Université des Nations Unies, se félicite du fait que les États Membres reconnaissent que la refonte du système interne d'administration de la justice est indispensable pour la santé de l'Organisation et le bien-être de son personnel.

15. Le personnel de l'ONU enjoint à l'Assemblée générale de veiller à ce que les déclarations éloquentes figurant dans la résolution 61/261 se traduisent par un

système concret et opérationnel qui fasse de l'Organisation un employeur modèle et serve de pierre angulaire à la réforme institutionnelle dont l'Organisation a tant besoin. L'une des critiques les plus acerbes faites par le Groupe de la refonte à l'égard du système existant concerne la disparité entre les ressources juridiques dont disposent l'Administration, d'une part, et le personnel, d'autre part. À condition d'être doté de ressources suffisantes, le Bureau d'aide juridique au personnel réduira les inégalités criantes du système actuel et contribuera à améliorer l'efficacité en veillant à ce que seuls les requérants dont les plaintes sont dûment fondées et qui peuvent espérer avoir gain de cause soient entendus.

16. Le recours à d'autres solutions moins coûteuses – avocats privés ou service composé de quelques juristes peu expérimentés – semble une fausse bonne idée. Premièrement, la plupart des fonctionnaires n'ont pas les moyens de s'attacher les services d'un avocat privé parce qu'à la différence de nombreux systèmes nationaux, le système interne d'administration de la justice ne prévoit pas de défrayer les avocats et que les indemnités octroyées ne sont pas suffisantes pour qu'un avocat accepte de travailler sur la base d'honoraires conditionnels. Les fonctionnaires seraient contraints de payer eux-mêmes leur avocat, en n'ayant que peu d'espoir de recouvrer ces dépenses même en cas de jugement favorable. Certains fonctionnaires choisiraient de se passer d'avocat, tandis que d'autres seraient victimes d'avocats extérieurs peu scrupuleux et davantage préoccupés par leurs propres visées que par les intérêts des fonctionnaires. Deuxièmement, si le Bureau d'aide juridique au personnel n'est composé que de juristes inexpérimentés, le problème de l'inégalité de représentation sera perpétué. Pour que le Bureau soit efficace et puisse jouer le rôle prévu dans la résolution 61/261, il faut que des juristes expérimentés en supervisent les activités.

17. L'Assemblée générale ayant, dans sa résolution 61/261, placé le principe d'indépendance au centre du nouveau système interne d'administration de la justice, le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel est convenu que le processus de nomination du personnel supérieur devait être transparent et a appuyé fermement la création proposée du Conseil de justice interne. L'ensemble des hauts responsables du nouveau système doivent posséder les compétences et les qualifications professionnelles nécessaires à l'exécution de leurs tâches, et le personnel de tous les

niveaux doit avoir des qualifications judiciaires et juridiques particulières dans les domaines du droit administratif et du droit du travail. Le Conseil de justice interne jouera un rôle important en veillant à ce que le système soit doté du personnel le plus compétent et le plus qualifié possible.

18. Les représentants du personnel adhèrent pleinement à la recommandation de l'Assemblée générale et du Secrétaire général de mettre en place un système informel de règlement des litiges. Les mécanismes informels jouent un rôle crucial en ce qu'ils permettent de régler les différends à un stade précoce et évitent d'avoir recours au système formel. Ils encouragent les cadres à assumer la responsabilité de leurs décisions et à répondre aux préoccupations du personnel, favorisant ainsi la communication entre l'Administration et les fonctionnaires.

19. Le système informel pourra contribuer à réduire la charge de travail du système formel de 75 %, mais il faudra pour cela qu'il dispose de ressources suffisantes et qu'il ait une portée mondiale. Tous les fonctionnaires, quel que soit leur lieu d'affectation, doivent pouvoir accéder à des mécanismes internes de règlement des différends. Les fonctionnaires hors Siège, qui sont majoritaires, doivent avoir les mêmes droits et ressources que le personnel du Siège. Si le système informel demeure principalement basé au Siège, on ne pourra attendre de lui qu'il réduise de façon notable la charge de travail du système formel.

20. Le personnel prie instamment l'Assemblée générale de garder à l'esprit les principes essentiels d'indépendance, de transparence et de décentralisation lorsqu'elle mettra en place le nouveau système interne d'administration de la justice, d'éviter d'y inclure des éléments du système incontestablement inefficace et inique qui est en place actuellement, de refuser les économies fictives et d'allouer au nouveau système les ressources voulues pour rompre véritablement avec les mécanismes actuels, jugés irrémédiablement déficients et condamnés à raison à la fois par le personnel, par l'Administration et par les experts du Groupe de la refonte.

21. **M^{me} Galer** (Administratrice générale du Bureau de l'Ombudsman de l'ONU), présentant le rapport du Secrétaire général sur les activités de l'Ombudsman (A/62/311), établi en réponse à la demande exprimée par l'Assemblée générale au paragraphe 22 de sa résolution 59/283 sur l'administration de la justice à

l'Organisation des Nations Unies, dit que le document porte sur la période du 1^{er} septembre 2006 au 31 juillet 2007 et fait le bilan des cinq premières années d'existence du Bureau de l'Ombudsman.

22. La création du Bureau en 2002 a permis de disposer d'un outil de règlement non contentieux des litiges du travail. Dans le cadre de son mandat, le Bureau formule également des recommandations tendant à modifier telle ou telle politique ou pratique lorsqu'un litige ou une série de litiges témoigne de l'existence d'un problème systémique qui est source de conflit ou de mécontentement sur le lieu de travail. Grâce à des efforts constants de sensibilisation et à des visites sur le terrain, le personnel du monde entier a eu connaissance de l'existence de ce nouveau mécanisme et de ses attributions.

23. Le Bureau a chargé des experts d'évaluer ses activités dans le domaine du règlement informel des différends en décembre 2003, en décembre 2005 et plus récemment en mai 2007. Les enseignements tirés de ces évaluations ont été pris en compte dans le fonctionnement du Bureau, dans la limite des ressources disponibles. Le chapitre du rapport consacré au suivi des résultats et à l'appréciation des effets contient d'amples détails sur les objectifs et les conclusions du groupe d'experts indépendants engagé en mai 2007 pour réaliser une évaluation des cinq premières années de fonctionnement du Bureau. Le groupe a notamment constaté que le Bureau devait disposer de ressources suffisantes, pris note de la complexité croissante des affaires dont le Bureau était saisi et recommandé de continuer à expliquer le rôle de l'Ombudsman et il s'est félicité de la coopération établie entre la direction et l'Ombudsman.

24. Au 31 juillet 2007, le Bureau avait examiné 2 664 affaires depuis sa création en 2002. Il estime que plus des deux tiers des affaires qui se prêtent à un règlement amiable sont réglées à la satisfaction de toutes les parties. Au cours de la période visée par le rapport, 39 % des requérants ayant sollicité l'aide de l'Ombudsman étaient en poste dans les bureaux extérieurs, 35 % dans les missions et 26 % au Siège (contre 60 % en poste au Siège en 2002). Le Groupe de la refonte a formulé des recommandations visant à ce que le Bureau contribue avec une plus grande efficacité au règlement des litiges, notamment grâce à des conventions de médiation qui lieront les parties. La création d'antennes régionales dans d'autres lieux d'affectation améliorera l'accès aux services du Bureau

et permettra à celui-ci de s'attaquer plus rapidement aux problèmes, surtout lorsqu'il y a urgence. Une présence sur le terrain permettra aussi au Bureau de repérer plus facilement les dysfonctionnements systémiques et de remplir une fonction d'alerte précoce auprès des responsables locaux en cas de problème latent.

25. Le travail de repérage des dysfonctionnements systémiques a constitué une activité importante du Bureau et lui a imposé d'entretenir un dialogue permanent avec le personnel aussi bien qu'avec la direction. Des progrès considérables ont été accomplis dans l'application d'une bonne partie des propositions et recommandations majeures formulées par le Bureau dans ses rapports annuels antérieurs, notamment celles concernant la préparation aux missions, l'application de la politique de tolérance zéro, l'analyse des différents types d'engagement du personnel, le renforcement de l'accueil des nouveaux fonctionnaires, et l'amélioration de la formation à l'encadrement et à la gestion. Parmi les autres problèmes et défis systémiques, il convient de mentionner la nécessité de mieux exploiter le système de notation du personnel, la mobilité, et le déroulement des carrières, en particulier des fonctionnaires recrutés par voie de concours national. Il faut aussi s'attacher à améliorer les dispositifs et installations qui permettront d'apporter un soutien de moyen et long terme aux fonctionnaires qui ont subi des traumatismes au service de l'Organisation.

26. Sur le plan extérieur, le Bureau a participé aux activités du réseau des ombudsmans et des médiateurs des Nations Unies et des institutions de Bretton Woods, qui rassemble 21 organismes différents. Les réunions du réseau sont l'occasion d'organiser des échanges de personnel, de s'informer des pratiques optimales et de renforcer la coopération interinstitutions, en particulier dans le cadre de l'intégration du Bureau de l'Ombudsman avec ses équivalents dans les fonds et les programmes.

27. Au cours de ses cinq premières années de fonctionnement, le Bureau de l'Ombudsman s'est employé à s'implanter et à se consolider. Le prochain cycle de cinq ans sera encore plus déterminant pour le succès du système d'administration de la justice. Sous la direction du nouvel Ombudsman, qui sera choisi au terme d'un processus associant à la fois l'Administration et le personnel, le Bureau devra élargir la portée de ses services afin de répondre en temps voulu à des demandes de plus en plus nombreuses, en adoptant une approche totalement

horizontale et ouverte. Il faudra préserver l'indépendance, la neutralité, la confidentialité et, par dessus tout, l'excellence des services fournis, introduire des procédures opérationnelles permanentes et établir clairement des filières de remontée de l'information. La création d'une division de la médiation devrait permettre d'augmenter les capacités de règlement des différends, d'assurer de meilleures conditions de prestation de services et d'améliorer le cadre de travail. L'Assemblée générale pourra jouer un rôle essentiel dans la réussite du système en fournissant des directives pour le renforcement des mécanismes existants et en allouant des ressources suffisantes pour que le système serve au mieux les intérêts de chacun.

28. **M. Saha** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant les rapports sur la question du Comité consultatif (A/61/396 et A/62/7/Add.7), dit que la troisième partie du huitième rapport du Comité sur le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2008-2009 (A/62/7/Add.7) traite des ressources liées aux postes pour l'ensemble de l'exercice 2008-2009, y compris celles présentées dans les documents A/61/891 et A/62/294. La troisième partie du rapport contient les prévisions révisées concernant les ressources autres que celles affectées à des postes pour l'année civile 2008.

29. Le Secrétaire général a proposé 133 postes au total pour le nouveau système, dont 35 postes existants, 11 postes à créer immédiatement et 68 postes à créer à compter du 1^{er} janvier 2009 lorsque le nouveau système entrera en vigueur. Le Comité consultatif croit comprendre que les ressources proposées ont été calculées en partie sur la base du nombre d'affaires en instance et de l'hypothèse générale voulant que le recours au système ira en s'intensifiant à mesure que la confiance du personnel dans le système progressera.

30. Certaines incertitudes pèsent sur le volume de travail prévu dans le cadre du nouveau système et il est difficile de savoir comment la mise en place d'une composante du nouveau système pourrait se répercuter sur une autre composante. Par exemple, on peut raisonnablement s'attendre à ce que tout renforcement du système informel ait pour effet de réduire le recours au système formel. En outre, la mise en place du système formel à deux degrés est envisagée alors que l'on ne dispose pas de données d'expériences réelles dans un environnement comparable. Le Comité consultatif est d'avis qu'un système aussi élaboré et complexe devra être mis en application avec prudence

et de façon progressive, propre à donner effet aux principes énoncés par l'Assemblée générale tout en ménageant une place pour l'inclusion de nouveaux éléments à la lumière de l'expérience.

31. La proposition du Secrétaire général d'appliquer le système aux non-fonctionnaires aura pour effet d'élargir son application à quelque 45 000 personnes supplémentaires, soit 75 %. Le Comité continue de penser qu'il n'est pas bien fondé de donner accès au système de justice interne de l'Organisation des Nations Unies à des vacataires, consultants et Volontaires des Nations Unies qui disposent déjà de moyens de recours. Il reconnaît toutefois qu'il incombe à l'Organisation de veiller à ce que les personnes rémunérées à la journée dans les missions de la paix (3 312 personnes en septembre 2007) soient informées de leurs droits et obligations et aient accès à des procédures adéquates de recours dans le cadre de l'Organisation des Nations Unies.

32. Conscient du fait que le système de justice informel constitue un élément important de la réforme du système interne d'administration de la justice, le Comité consultatif recommande la création de la Division de la médiation à compter du 1^{er} janvier 2008, avec quatre postes. Grâce au renforcement de son rôle, le Bureau de l'Ombudsman sera en mesure d'encourager le règlement des litiges à l'amiable et de faire ainsi l'économie de contentieux inutiles. Les recommandations du Comité consultatif au sujet du Bureau de l'Ombudsman sont présentées aux paragraphes 22, 26 et 27 de son rapport (A/62/7/Add.7). De manière générale, elles correspondent à l'idée qu'il n'y a pas lieu d'établir des antennes distinctes pour les bureaux de l'Ombudsman dans chacun des huit lieux d'affectation proposés et que la présence de fonctionnaires du Bureau d'aide juridique au personnel dans certains lieux d'affectation permettra de disposer sur place d'un ensemble de compétences auxquelles le personnel pourra faire appel.

33. La proposition du Secrétaire général de mettre en place une fonction formelle et obligatoire de contrôle hiérarchique, assortie d'une vaste structure créée à cette fin, ne peut qu'aboutir à renchérir les coûts et à retarder le processus. Le principe général de l'épuisement des recours administratifs avant toute action par voie formelle pourrait être honoré dans le cadre d'une procédure informelle. Le Comité recommande donc que les postes qu'il est proposé de transférer au Groupe du contrôle hiérarchique servent à

réaliser des activités de contrôle hiérarchique, selon que de besoin.

34. En ce qui concerne les propositions du Secrétaire général relatives au Bureau de l'administration de la justice, le Comité recommande d'approuver la création du poste de Directeur exécutif à la classe D-2 et non pas avec le rang de sous-secrétaire général. Pour ce qui est du Bureau d'aide juridique au personnel, ce qu'envisage le Comité est de doter certains lieux d'affectation d'un ombudsman et de mettre en place une capacité d'aide juridique dans d'autres. Ses recommandations concernant les différents postes du Bureau de l'administration de la justice sont énoncées aux paragraphes 38, 39 et 48 de son rapport.

35. En ce qui concerne la proposition du Secrétaire général tendant à ce que les décisions du Tribunal du contentieux administratif soient rendues par une chambre de trois juges, le Comité continue d'estimer que la proposition du Groupe de la refonte, à savoir un juge unique et des éléments du mécanisme d'examen par les pairs, est assortie de sauvegardes suffisantes pour assurer la bonne application des textes.

36. Enfin, pour ce qui a trait aux questions disciplinaires, les conditions ne semblent pas encore réunies pour appliquer la délégation de pouvoir limitée envisagée par le Secrétaire général ou pour que l'Assemblée générale se prononce en pleine connaissance de cause. Le Comité consultatif recommande de prier le Secrétaire général de soumettre à l'Assemblée, pour examen à la deuxième partie de la reprise de sa soixante-deuxième session, une proposition plus détaillée sur la question de la délégation de pouvoir en matière disciplinaire.

37. **M. Kisambira** (Président du Syndicat du personnel de l'Organisation des Nations Unies) dit que selon la commission d'experts engagée par le Syndicat a établi que le conseil de justice interne constitue la pierre angulaire du nouveau système d'administration de la justice. Le Groupe de la refonte s'accorde avec la commission d'experts sur ce point mais il n'a pas décrit le conseil de manière suffisamment détaillée pour qu'on puisse mesurer pleinement l'importance de cet organe. Le Syndicat s'inquiète également du fait qu'aucun crédit budgétaire ne semble avoir été prévu pour la création du conseil.

38. Le conseil sera composé d'un représentant du personnel, d'un représentant de l'Administration et de deux éminents juristes externes, l'un nommé par le

personnel et l'autre par l'Administration, et sera présidé par un troisième éminent juriste externe nommé par le Secrétaire général après avis des quatre autres membres. Il devrait pouvoir ainsi être considéré aussi bien par le personnel que l'Administration comme un organe indépendant, au fait de leurs préoccupations et capable de travailler avec les juges des Nations Unies.

39. Le Conseil sera notamment chargé de procéder aux recrutements (établissement des définitions d'emploi pour les juges à plein temps des deux degrés et recommandation de deux ou trois candidats pour nomination à chaque poste); de fournir des conseils sur l'établissement du statut des deux tribunaux et l'élaboration du règlement de procédure et de preuve initial; d'examiner les accusations d'incapacité judiciaire ou de faute professionnelle; de présenter un rapport annuel sur ses travaux à l'Assemblée générale; d'assurer la médiation entre le Secrétaire général et les juges pour les questions de traitement, de conditions de travail et de ressources; et d'établir des contrats d'embauche qui garantissent l'indépendance du système de justice.

40. Le système d'administration de la justice ne pourra fonctionner que si le conseil est mis en place et doté des ressources financières nécessaires. Étant donné que la plupart des juges candidats devront finir de juger leurs affaires en cours avant de prendre leurs fonctions à l'ONU en janvier 2009, le conseil devra être créé au début de l'année 2008. La Cinquième Commission pourrait envisager d'inviter les membres du Groupe de la refonte à aider à mettre en place le conseil, puisqu'ils connaissent le système et se sont acquittés de leur tâche avec talent.

41. Il revient au conseil, et non au Secrétaire général ou au Bureau de l'administration de la justice, de veiller au respect des principes arrêtés par le Groupe de la refonte et à la conformité du nouveau système vis-à-vis des normes fondamentales d'équité et d'indépendance.

42. Le Syndicat se félicite qu'il soit envisagé de créer un bureau d'aide juridique au personnel professionnalisé, mais relève que l'effectif proposé est inférieur à celui des services représentant l'Administration. Conformément au principe « d'égalité des moyens », il est important que chaque partie se voie ménager une possibilité raisonnable de présenter ses arguments dans des conditions qui ne lui soient pas défavorables.

43. En ce qui concerne l'établissement d'un bureau des conseils professionnalisé au sein du bureau de l'administration de la justice qu'il est proposé de créer, le Syndicat prie instamment la Commission d'envisager d'accélérer la mise en place du bureau des conseils afin qu'il soit opérationnel en même temps que le bureau de l'administration de la justice. La Commission pourrait recommander la nomination de deux juges à plein temps, l'un pour la Commission paritaire de recours et l'autre pour le Comité paritaire de discipline, sur la base de contrats d'un an non renouvelables, afin de traiter les affaires jusqu'à ce que le nouveau système soit prêt. Les deux juges à plein temps pourront être assistés d'un groupe spécial de fonctionnaires, qui suivront une formation intensive et auxquels on donnera du temps pour aider à examiner les nouvelles affaires et à résorber celles en souffrance. Encore une fois, la Commission pourrait envisager de recommander que les membres du Groupe de la refonte soient nommés comme juges à la Commission paritaire de recours et au Comité paritaire de discipline.

44. S'il peut y avoir lieu d'évoquer dans le débat la non-participation du Syndicat du personnel des Nations Unies au Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, il n'en reste pas moins que l'Administration a peu fait pour régler les problèmes qui empêchent le Syndicat de participer de nouveau à cette instance.

45. **M. Hussain** (Pakistan), intervenant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, dit que le Groupe appuie toutes mesures permettant à l'Organisation des Nations Unies d'attirer et de retenir du personnel hautement qualifié. Un système d'administration de la justice indépendant, professionnel, décentralisé et doté de ressources suffisantes permettra à l'Organisation de traiter comme il convient les questions d'emploi et de relations contractuelles et aidera les fonctionnaires à obtenir un règlement équitable à leurs litiges, garantissant ainsi le respect d'une procédure régulière. La résolution 61/261 de l'Assemblée générale définit clairement la voie à suivre pour mettre en place le nouveau système et il importe que les ressources soient réparties équitablement entre tous les lieux d'affectation.

46. Le Groupe accueille avec satisfaction le rapport du Secrétaire général et demande instamment que la résolution 61/261 soit pleinement mise en œuvre pendant la session en cours. Toutefois, en ce qui concerne l'intention du Secrétaire général d'étendre la

compétence du système à environ 45 000 personnes, il conviendrait dans un premier temps de consolider et renforcer le système.

47. Un système de justice informel doté des ressources nécessaires, décentralisé et géré de manière professionnelle, appuyé par une Division de la médiation solide et structurée, devra pouvoir régler la plupart des litiges rapidement et à moindre coût. Le Groupe souhaite que les postes correspondants soient créés et répartis de manière équitable dans tous les lieux d'affectation et note que le Secrétaire général propose de détacher du personnel du Bureau de l'Ombudsman dans certaines missions de maintien de la paix.

48. Le Groupe convient qu'un système informel renforcé allègerait la charge de travail du système formel. Il note également que le Secrétaire général a proposé d'instituer un contrôle hiérarchique dans le cadre du système formel. Le contrôle hiérarchique est un outil important qui doit cependant être appliqué dans un délai strict, en utilisant rationnellement les ressources actuellement disponibles à cette fin. Le Groupe convient avec le Comité consultatif que le contrôle hiérarchique doit être achevé le plus rapidement possible, dans un délai n'excédant pas 30 jours. Un litige non réglé au bout de 30 jours devrait être automatiquement renvoyé au Tribunal du contentieux administratif. En revanche, un fonctionnaire ne devrait pas bénéficier d'un délai de 60 jours après avoir pris connaissance d'une décision administrative contestée pour déposer une demande de contrôle hiérarchique.

49. Un tribunal du contentieux de première instance représentera une nette amélioration par rapport à l'ancien système. Étant donné la nature de ses travaux, il devra pouvoir se réunir et rendre des décisions dans les meilleurs délais. Le nombre de juges qui y siègeront est également une question importante.

50. Le Groupe appuie la création du Conseil de justice interne, qui devra examiner soigneusement les candidatures et faire les recommandations qui s'imposent au Secrétaire général. L'Assemblée générale devra toutefois continuer d'être chargée de la nomination finale des juges des tribunaux des Nations Unies. Pour attirer des juristes hautement qualifiés, elle doit proposer une excellente rémunération.

51. Dans l'esprit de sa résolution 61/261, l'Assemblée générale devra remédier aux carences du Groupe des conseils. Étant donné son rôle crucial, le

Bureau d'aide juridique au personnel qu'il est proposé de créer devra être composé de juristes professionnels capables de donner des conseils avisés aux fonctionnaires en difficulté.

52. La mise en œuvre du nouveau système doit être suivie de près. À cette fin, le Bureau de l'administration de la justice devra être dirigé par un haut fonctionnaire participant aux réunions de coordination et à la prise de décisions concernant les politiques. Ayant déduit du paragraphe pertinent de la résolution 61/261 de l'Assemblée générale que le chef du Bureau aura rang de sous-secrétaire général au minimum, le Groupe entend poursuivre cet objectif lors des négociations sur la question.

53. Continuant d'avoir à cœur que le système d'administration de la justice soit totalement opérationnel d'ici à janvier 2009, comme prévu par l'Assemblée générale, le Groupe appuie les propositions du Secrétaire général concernant les mesures de transition à prendre pour résorber l'arriéré d'affaires du système actuel. Il rappelle que ces propositions ont été approuvées par le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel.

54. Il est essentiel que le caractère confidentiel des procédures soit respecté. L'Administration devra par conséquent mettre en place des mécanismes propres à prévenir les fuites d'information et à remédier à toute retombée négative. Il importe en particulier de protéger la réputation des fonctionnaires qui ont été accusés à tort.

55. **M. Ramos** (Portugal), prenant la parole au nom de l'Union européenne, des pays candidats (Croatie, ex-République yougoslave de Macédoine et Turquie), des pays du Processus de stabilisation et d'association (Albanie, Bosnie-Herzégovine, Monténégro et Serbie), ainsi que de l'Arménie, de la Géorgie, de l'Islande, de Moldova et de l'Ukraine, dit que l'Union européenne attache une grande importance à la création et à la mise en œuvre intégrale d'un nouveau système d'administration de la justice, comme le prévoit la résolution 61/261 de l'Assemblée générale.

56. L'Union européenne convient avec le Groupe de la refonte et le Secrétaire général que l'Organisation des Nations Unies a besoin d'un système de justice qui jouisse de la confiance du personnel comme de l'Administration. C'est pourquoi le système devra être professionnalisé et respecter les principes pertinents du droit international, de la primauté du droit et d'une

procédure régulière, notamment l'égalité d'accès à la justice et le droit d'être entendu. Les juges des deux degrés d'instance devront être des professionnels hautement qualifiés et impartiaux, aux compétences judiciaires reconnues, et siéger à titre strictement personnel, en toute indépendance. L'Organisation doit mettre au point un système de sélection et de nomination qui garantisse que les juges possèdent les qualifications professionnelles voulues pour s'acquitter de leur mission.

57. Le système de justice informel devra être organisé de façon à traiter autant de litiges que possible. Les ombudsmans pourraient jouer un rôle important en signalant l'existence de problèmes systémiques et en encourageant le personnel à régler leurs litiges par la voie informelle. Il est également important de créer un Bureau de l'Ombudsman unique, intégré et décentralisé. De plus amples discussions sont nécessaires pour préciser les liens entre le système informel et le système formel.

58. Le nouveau système devra être mis en place dans un délai raisonnable si l'on veut en garantir l'efficacité. Puis il faudra, à court ou moyen terme, évaluer cette efficacité et, en particulier, le degré d'appropriation par le personnel et l'Administration.

59. La Commission va devoir se prononcer sur des questions cruciales concernant le financement et la dotation en personnel du nouveau système. Étant donné que les mesures souhaitées risquent de ne pas être réalisables pour des raisons financières, elle doit s'attacher à trouver le bon équilibre. L'Union européenne fera tout ce qui est en son pouvoir pour aider à bâtir un système d'administration de la justice équitable, solide et efficace pour l'Organisation des Nations Unies du XXI^e siècle.

60. Au paragraphe 83 de son rapport (A/62/7/Add.7), le Comité consultatif a demandé que les prévisions de ressources soient ajustées de manière à tenir compte de ses recommandations et communiquées à l'Assemblée générale dans un document distinct lorsqu'elle examinerait le présent rapport. Comme cela constitue un léger écart par rapport à la procédure habituelle, l'Union européenne souhaite savoir si le Président entend présenter les incidences financières des recommandations du Comité consultatif à une séance officielle ou lors de consultations officieuses.

61. **M. Hill** (Australie), parlant également au nom du Canada et de la Nouvelle-Zélande, déclare que le

personnel de l'Organisation des Nations Unies doit avoir accès à un système interne d'administration de la justice équitable, efficace, transparent, impartial et conforme aux principes de la primauté du droit et d'une procédure régulière. Le bon fonctionnement du système de justice interne doit être au cœur de tout effort visant à renforcer la responsabilisation, le contrôle et la gestion des ressources humaines.

62. L'intervenant s'inquiète cependant du coût énorme des propositions du Secrétaire général, estimé à plus de 58 millions de dollars par exercice biennal. C'est pourquoi il convient avec le Comité consultatif que le nouveau système devra être mis en œuvre de manière plus prudente, en tirant au fur et à mesure des enseignements de l'expérience acquise. Le renforcement du système informel, et en particulier la création de la fonction de médiation, devrait réduire la dépendance à l'égard du système formel. L'Australie, le Canada et la Nouvelle-Zélande examineront soigneusement les mesures d'économie recommandées par le Comité consultatif de sorte que le nouveau système dispose des ressources nécessaires à son bon fonctionnement.

63. Les arrangements relatifs à la participation aux coûts mentionnés dans le rapport du Secrétaire général sont un élément important du financement du nouveau système, puisqu'un tiers du personnel visé est employé par des entités autres que le Secrétariat et les missions de maintien de la paix. Des renseignements sur l'état de l'élaboration de ces arrangements seraient appréciés.

64. Le rapport du Secrétaire général contient également des informations détaillées sur les nouvelles procédures disciplinaires proposées. À cet égard, la délégation d'autorité aux chefs des bureaux extérieurs devrait aider à éliminer bon nombre des retards qui ont gêné le fonctionnement du système actuel. Il importe d'élaborer des directives appropriées pour l'imposition de sanctions afin de veiller à la cohérence globale du système.

65. Enfin, la réussite du nouveau système dépendra de sa capacité d'inspirer confiance au personnel comme à l'Administration. Il est donc essentiel de le mettre en place selon le calendrier prévu. Pour que le nouveau système soit opérationnel début 2009, certaines décisions doivent être prises pendant la session en cours. La délégation australienne est disposée à travailler à cette fin de manière constructive avec toutes les parties intéressées.

66. **M. Fermín** (République dominicaine), prenant la parole au nom du Groupe de Rio, dit que le Groupe de Rio appuie toute initiative visant à améliorer les conditions de travail du personnel, en particulier la création d'un système d'administration de la justice professionnel, équitable, indépendant et efficace. Il salue par conséquent les recommandations du Groupe de la refonte, qui ont servi de base aux décisions prises à la soixante et unième session. Le Groupe de Rio a également pris note des rapports du Secrétaire général et du Comité consultatif sur la question mais aimerait avoir plus d'informations concernant un certain nombre d'observations et de recommandations formulées par le Comité consultatif.

67. Le Groupe convient avec le Secrétaire général que le système informel est un élément crucial du nouveau dispositif. Le règlement des différends par la voie informelle renforcera l'efficacité du système et évitera de recourir à des procédures judiciaires inutiles. La création, proposée par le Secrétaire général, d'un Bureau de l'Ombudsman unique, intégré et décentralisé pour le Secrétariat, les fonds et les programmes permettra d'assurer l'accès de l'ensemble du personnel du Siège et des bureaux extérieurs au système informel. Le Groupe approuve les ressources proposées pour la nouvelle Division de la médiation qui renforcera la capacité du Bureau de l'Ombudsman de régler les différends de manière informelle. Il s'inquiète toutefois de la recommandation du Comité consultatif tendant à revoir à la baisse les propositions initialement présentées par le Secrétaire général dans le rapport du Groupe de la refonte. La proposition de réduire le nombre d'antennes décentralisées du bureau de l'Ombudsman est particulièrement préoccupante.

68. En ce qui concerne le système formel, il est indispensable de renforcer la fonction de contrôle hiérarchique pour donner à l'Administration la possibilité d'examiner ou d'annuler une décision avant que la question soit portée devant le Tribunal du contentieux administratif. Il importe d'épuiser tous les recours administratifs avant d'entamer une procédure formelle. Le renforcement des mécanismes de responsabilisation aura en outre un effet bénéfique sur la gestion du Secrétariat. Une décision sur cette question devra donc être prise sans tarder. La réduction proposée par le Comité consultatif doit être compensée par l'allocation de ressources suffisantes pour que l'Administration puisse respecter les nouveaux délais.

69. Par ailleurs, l'Organisation doit améliorer l'aide juridique offerte au personnel en réformant les dispositifs actuels. Une telle réforme sera également l'occasion de renforcer les mécanismes de responsabilisation et de faire en sorte que les fonctionnaires et l'Administration soient tenus responsables de leurs actes et de leurs décisions. Le Groupe de Rio appuie donc en principe l'allocation de ressources pour le renforcement du Bureau d'aide juridique au personnel afin que l'ensemble des fonctionnaires ait accès à la justice.

70. Le coût du nouveau système devra être réparti entre les opérations de maintien de la paix, les fonds et programmes et le Secrétariat et des arrangements relatifs à la participation aux coûts devront être élaborés conjointement par les organismes concernés. À cet égard, le Groupe de Rio espère que le nouveau système sera financé d'une manière transparente, et qui garantit à tous les organismes participants un accès juste et équitable à la justice.

71. Estimant comme le Conseil consultatif que la création de deux greffes distincts (pour le Tribunal du contentieux administratif et la Cour d'appel) se traduira par des structures faisant double emploi, le Groupe de Rio appuie la création d'un greffe unique. Il considère également que, lorsque le nouveau système sera devenu opérationnel, le Bureau de l'administration de la justice jouera le rôle crucial de garant de l'indépendance institutionnelle et de l'autonomie du système.

72. **M. Bichet** (Suisse) dit que la Suisse, en tant qu'État membre et État hôte, appuie le projet de l'Assemblée générale de mettre en place un nouveau système d'administration de la justice, d'autant que le système actuel ne garantit aux personnes travaillant pour l'Organisation des Nations Unies ni un droit de recours réel ni le respect d'une procédure régulière. Malgré les incidences financières considérables de la réforme proposée par le Secrétaire général, la Suisse s'opposera à toutes mesures qui, visant à réduire ces incidences, pourraient mettre en péril les normes de justice minimales et les principes arrêtés par l'Assemblée. Le nouveau système doit être décentralisé, car l'objectif premier est de permettre à tous les employés de l'Organisation, quel que soit leur statut contractuel et leur lieu d'affectation, de faire valoir leurs moyens et de bénéficier d'une procédure régulière. Le système informel doit disposer d'un effectif suffisant pour régler autant de litiges que possible avant qu'une procédure formelle soit engagée,

le système formel devant à son tour avoir les ressources nécessaires pour que justice soit rendue de façon équitable et efficace. Cela suppose la création d'une juridiction de première instance et d'une juridiction d'appel.

73. La Suisse est en désaccord avec le Comité consultatif sur deux points : premièrement, en ce qui concerne la compétence du nouveau système, celui-ci doit toucher le plus grand nombre de personnes possible; deuxièmement, en ce qui concerne les greffes, si un seul registre est créé pour les deux tribunaux, comme le recommande le Comité consultatif, les requêtes en première et en deuxième instance devront être traitées par des personnes différentes afin de préserver comme il se doit l'indépendance de la Cour d'appel.

74. **M. Hoe Yeen Teck** (Singapour) dit que toute organisation doit disposer d'un bon système de gouvernance et de responsabilisation. À l'Organisation des Nations Unies, cependant, l'Administration a toujours eu l'avantage sur le personnel dans les affaires disciplinaires. Le Tribunal administratif a constaté à maintes reprises dans ses jugements que les fonctionnaires n'avaient pas bénéficié d'une procédure régulière et le Secrétaire général peut décider d'ignorer les conclusions des organes judiciaires, dont un est allé jusqu'à dire que les procédures d'enquête de l'Organisation étaient contraires aux normes internationales relatives aux droits de l'homme. Le rapport du Groupe de la refonte montre la voie à suivre pour mettre en place ce qui semble être, en théorie, un système plus juste et transparent, encore faut-il que le nouveau système le soit dans les faits pour gagner la confiance des justiciables. Dix points doivent être pris en considération à cet égard.

75. Premièrement, la recommandation du Groupe de la refonte tendant à ce que les décisions des tribunaux lient l'Administration corrigera l'un des grands défauts du système actuel. Deuxièmement, puisque tous les juges doivent être perçus comme impartiaux, les juges du Tribunal du contentieux administratif ne devront pas être nommés par le Secrétaire général mais par l'Assemblée générale, à partir d'une liste de candidats établie par le Conseil de justice interne sur la base de leurs compétences et selon le principe d'une répartition géographique équitable. Troisièmement, la recommandation du Groupe de la refonte de confier l'évaluation des juges au Conseil dissipera d'emblée tout doute quant à l'impartialité du Secrétariat à cet

égard. Quatrièmement, les propositions du Secrétaire général tendant à renforcer le système de justice informel, notamment la création de la Division de la médiation et la possibilité pour le Tribunal du contentieux administratif de soumettre une affaire à médiation, méritent d'être appuyées. Cinquièmement, le rapport du Secrétaire général ne contenant aucune proposition concrète sur la dénonciation d'irrégularités, on ne sait pas comment un fonctionnaire pourra porter plainte contre son supérieur ou se protéger contre les représailles. Or, l'Organisation doit être capable de punir à la fois les errements des fonctionnaires et les pratiques abusives des cadres. Sixièmement, une fois intégré dans le Bureau d'aide juridique au personnel, le Groupe des conseils devra être doté d'un effectif et de moyens suffisants pour traiter les plaintes émanant de l'ensemble des lieux d'affectation. Septièmement, la proposition du Secrétaire général d'ouvrir des crédits supplémentaires pour permettre au Tribunal administratif de résorber l'arriéré d'affaires avant d'entamer la transition vers le nouveau système mérite d'être appuyée. Huitièmement, la proposition relative au contrôle hiérarchique est intéressante, mais les mécanismes existants de révision des décisions administratives restent inutilisés parce qu'on estime qu'ils permettent à l'Administration de gagner du temps et qu'ils présentent un conflit d'intérêts. Il serait donc souhaitable de placer les nouveaux mécanismes sous la responsabilité d'un organe neutre, tel que le Bureau de l'administration de la justice, et non du Département de la gestion. Neuvièmement, la version révisée du *Manuel d'enquête du Bureau des services de contrôle interne* (BSCI) et les directives générales que le Secrétariat élabore pour les enquêtes autres que celles menées par le BSCI doivent être rendues publiques afin que les fonctionnaires et les États Membres puissent les examiner avant l'entrée en vigueur du nouveau système. Enfin, le rapport du Secrétaire général ne fait pas mention de la gestion de la médiatisation des affaires; or, la plupart des fuites semblent concerner des accusations portées contre les fonctionnaires et le Secrétariat reste silencieux lorsque ces accusations s'avèrent infondées.

76. Les propositions dont est saisie la Commission offrent avant tout une occasion d'améliorer l'administration de la justice, mais il faut prendre le temps de mettre au point correctement le nouveau système. Bien que celui-ci puisse paraître coûteux, les gains d'efficacité et de productivité que connaîtra le Secrétariat viendront réduire les coûts cachés

qu'entraînent la démoralisation du personnel, l'inefficacité, les écarts de conduite de la direction et les indemnités injustifiées.

77. **M. Muhith** (Bangladesh) dit que la résolution 61/261 de l'Assemblée générale contient des directives détaillées pour la réforme de l'administration de la justice, sans laquelle il est impossible de réformer véritablement la gestion des ressources humaines. Il se félicite des progrès réalisés à ce jour mais partage l'inquiétude du Comité consultatif sur le fait que la mise en place d'un système aussi complexe est envisagée sans qu'il soit possible de tirer parti d'une quelconque expérience réelle dans un contexte analogue. Il est bon toutefois, étant donné qu'il est indispensable que le système d'administration de la justice jouisse de la confiance tant du personnel que de l'Administration, que le Secrétaire général se soit efforcé de présenter dans son rapport une position unifiée, correspondant à l'avis de l'ensemble du personnel, de l'Administration et des fonds et programmes.

78. Il serait utile de recevoir des informations détaillées sur les questions d'éducation et de formation et sur les mesures de contrôle et d'évaluation qui seront prises par la suite car elles revêtent une importance vitale pour la réussite du nouveau système. Le nombre toujours croissant d'affaires soumises au Bureau de l'Ombudsman depuis sa création en 2002 témoigne de la nécessité de faire du Bureau un moteur du changement. Il est cependant préoccupant que certains des problèmes systémiques décelés par le Bureau n'aient pas été réglés, à savoir : les procédures de sélection et de recrutement des fonctionnaires qui sont parfois la source d'un grave mécontentement; le manque d'intégration des deux grands objectifs du programme de mobilité, qui consistent à constituer un corps de fonctionnaires polyvalents et adaptables et à offrir des perspectives de carrière variées; et les arrangements contractuels en vigueur qui sont une source importante d'insatisfaction. La question de l'administration de la justice dans les missions est tout aussi préoccupante et n'a pas reçu une attention suffisante dans les différents rapports.

79. **M. Torres Lepori** (Argentine), rappelant que son pays a toujours insisté sur la nécessité d'un système d'administration de la justice efficace et transparent, estime que les recommandations du Groupe de la refonte constituent une base concrète pour l'amélioration du système actuel. La Commission doit maintenant s'entendre sur les moyens de mettre en

place un système réformé d'ici à janvier 2009. Les ressources supplémentaires indispensables à la mise en œuvre des propositions du Secrétaire général sont tout à fait justifiées par la nécessité de faire en sorte que les fonctionnaires se sentent assurés que leurs doléances seront traitées avec compréhension et équité.

80. L'Argentine est favorable aux propositions relatives à la composante informelle du nouveau système et à sa décentralisation, notamment la mise en place d'arrangements spéciaux pour l'Amérique latine. En ce qui concerne la composante formelle, l'Administration doit disposer des ressources nécessaires pour répondre aux réclamations des fonctionnaires dans les délais impartis par l'Assemblée générale. La création du bureau de l'administration de la justice est également nécessaire afin d'assurer la gestion des mutations profondes proposées. Puisque le Bureau d'aide juridique au personnel s'acquittera de tâches importantes en matière de conseil et de facilitation, les observations du Comité consultatif concernant la proposition du Secrétaire général devront être étudiées avec soin afin de déterminer leur effet sur ces fonctions. La proposition du Secrétaire général de créer deux instances judiciaires, le Tribunal du contentieux administratif et la Cour d'appel, mérite également d'être examinée plus avant. L'Argentine attend avec intérêt des informations supplémentaires sur la portée du nouveau système et sur les conclusions de la Sixième Commission concernant divers aspects juridiques du projet de réforme. La Cinquième Commission devra également convenir, à la session en cours, de mesures de transition visant à résorber avec compétence et diligence l'arriéré d'affaires du système actuel.

81. **M. Kovalenko** (Fédération de Russie) dit que la Fédération de Russie considère la réforme du système d'administration de la justice comme une étape cruciale vers le renforcement de la primauté du droit à l'Organisation des Nations Unies. Il espère que la Commission pourra tenir compte de l'examen par la Sixième Commission de certains aspects de la question. L'Assemblée générale n'a approuvé jusqu'à présent que le principe de la création d'un nouveau système, comportant une procédure informelle et une procédure formelle; il reste à en fixer les détails. La Russie est favorable à la création d'un système à deux degrés d'instance – avec deux tribunaux – mais souhaite que les organes consultatifs en place cessent leurs activités. Elle ne comprend pas pourquoi le Tribunal du contentieux administratif devrait conserver

la pratique du Tribunal administratif de collaborer avec les autres organismes des Nations Unies sur la base d'arrangements spéciaux, et pourquoi ces organismes n'auraient pas normalement accès au système à deux degrés.

82. L'un des principaux critères utilisés pour déterminer les justiciables du nouveau système sera l'absence d'autres moyens de protection juridique. Le système devrait s'appliquer aux employés de l'ONU qui n'ont pas le statut de fonctionnaire et aux experts en mission, mais la prudence s'impose en ce qui concerne l'inclusion des vacataires, qui ont éventuellement accès à des procédures d'arbitrage et dont le travail comporte en tout état de cause un certain risque commercial.

83. La compétence du nouveau système devrait s'étendre aux litiges résultant du non-respect par l'Organisation de ses obligations envers un justiciable, et non pas uniquement du non-respect des conditions d'emploi. Une fois encore, le critère de l'absence d'autres moyens de protection juridique est à retenir. Afin de garantir l'impartialité et l'indépendance du système, la nomination et la révocation des juges devront relever uniquement de l'Assemblée générale : le fait de confier cette responsabilité au Secrétaire général pourrait créer un conflit d'intérêts, puisque les tribunaux seront amenés à examiner les décisions du Secrétaire général lui-même ou de ses subordonnés. La question de savoir si les affaires dont connaît le Tribunal du contentieux administratif devront être jugées par un juge ou trois juges doit être étudiée plus en détail.

84. En ce qui concerne le système informel, la Russie appuie dans l'ensemble les propositions du Secrétaire général visant à renforcer les arrangements relatifs aux ombudsmans ainsi que celles ayant trait à la Division de la médiation et à la délimitation des systèmes formel et informel. Elle appuie également les propositions concernant la fourniture d'une aide juridique, car l'absence actuelle de dispositions répondant à la nécessité de faire appel aux services de juristes professionnels place les plaignants dans une situation de vulnérabilité et porte atteinte au principe « d'égalité des moyens ».

85. La possibilité doit être maintenue de soumettre à un contrôle hiérarchique les décisions litigieuses pouvant faire l'objet d'une action en justice, mais cette évaluation doit être effectuée dans les meilleurs délais. Les propositions relatives aux procédures disciplinaires

méritent d'être appuyées, en particulier le droit des fonctionnaires de répondre aux accusations portées contre eux. En ce qui concerne la répartition des responsabilités en matière d'enquête, le BSCI devrait continuer d'enquêter uniquement sur les infractions de première catégorie. Les personnes faisant l'objet d'une enquête du BSCI doivent également être autorisées à répondre aux accusations et recevoir, ainsi que leurs supérieurs hiérarchiques, un rapport exposant les conclusions définitives de l'enquête. La version révisée du *Manuel d'enquête du BSCI* et les directives générales pour les enquêtes autres que celles menées par le BSCI devront être soumises à l'Assemblée dans un rapport du Secrétaire général.

86. La Fédération de Russie n'appuie pas la proposition d'attribuer des fonctions d'enquête au Département de la sûreté et de la sécurité. Les incidences financières des propositions relatives au nouveau système interne d'administration de la justice étant particulièrement importantes, il conviendrait d'essayer de rendre le système moins coûteux.

87. **M. Kishimoto** (Japon) dit que, conformément à la résolution 61/261 de l'Assemblée générale, le nouveau système d'administration de la justice devrait avoir un effet bénéfique sur les relations entre le personnel et l'Administration et accroître l'efficacité des fonctionnaires et des cadres. En outre, pour que le nouveau système soit efficace et viable, le système et les méthodes de travail actuels devront être transformés radicalement. Il ressort clairement de l'expérience de l'Ombudsman que les procédures informelles de règlement des litiges joueront un rôle déterminant pour le succès du système et que ces procédures devraient être empruntées dans toute la mesure possible pour faire l'économie de contentieux inutiles.

88. Il sera toutefois impossible de créer une structure administrative juste et fiable si les problèmes systémiques touchant la gestion des ressources humaines ne sont pas réglés. Au cours des cinq dernières années, les questions relatives à la promotion et au déroulement des carrières ont constitué l'objet essentiel des plaintes formulées par les fonctionnaires qui se sont adressés au Bureau de l'Ombudsman, et il apparaît clairement que le système actuel de sélection du personnel et la délégation d'un grand nombre de pouvoirs aux directeurs de programmes sont les causes premières de ces problèmes. Il serait bon de connaître les mesures que le Secrétaire général a prises ou envisage de prendre pour corriger cette situation.

89. S'agissant plus particulièrement des propositions du Secrétaire général, le nombre de postes et leurs classes respectives vont bien au-delà des besoins réels. En conséquence, et compte tenu du nombre incertain d'affaires qui seront traitées par les nouveaux mécanismes formels et informels, les activités à l'échelon régional devraient pour l'instant prendre la forme d'échanges électroniques et de visites sur le terrain. Le nouveau système devrait être mis en place de manière prudente et progressive et on pourra envisager de rectifier les tableaux d'effectifs à une date ultérieure, après avoir jugé de l'efficacité des nouveaux arrangements.

90. Les tâches qui incomberont au Bureau d'aide juridique au personnel recourent largement celles du Bureau de l'Ombudsman, et ni l'un ni l'autre ne comportera de mécanisme officiel de fourniture d'aide juridique aux fonctionnaires. Les nouveaux arrangements pourraient priver les fonctionnaires de leur autonomie et créer des conflits d'intérêt regrettables. Il convient donc d'envisager diverses autres options permettant de répondre aux besoins du personnel.

91. La question de l'élargissement du nouveau système aux non-fonctionnaires devrait être examinée ultérieurement. Par ailleurs, et conformément au souhait de limiter autant que possible le recours au système formel, le contrôle hiérarchique devrait commencer par une tentative de règlement informel du litige. Il est à craindre à cet égard que la création d'un groupe chargé spécialement du contrôle hiérarchique nuise à la transparence en brouillant la responsabilité de l'Administration.

92. Il n'est pas réaliste de penser que l'arriéré d'affaires en suspens sera résorbé avant l'entrée en vigueur du nouveau système. Le Secrétariat devra justifier les ressources supplémentaires demandées à ce sujet et il conviendra de réfléchir à la possibilité et à l'utilité de tenir une nouvelle session du Tribunal administratif des Nations Unies.

93. Enfin, puisque le système d'administration de la justice est financé non seulement au moyen du budget ordinaire et des budgets des opérations de maintien de la paix mais aussi par des ressources extrabudgétaires, tout arrangement relatif à la participation aux coûts devrait tenir compte de cette réalité. Aussi, si la majorité des justiciables dans certains lieux d'affectation occupent des postes imputés sur des fonds

extrabudgétaires, les coûts correspondants devraient-ils être à la charge des entités qui ont fourni ces ressources. Les données pertinentes devraient être étudiées afin de proposer un arrangement de participation aux coûts qui reflète mieux le principe de l'utilisateur-payeur.

94. **M. Scanlon** (États-Unis d'Amérique) appuie sans réserve le projet du Secrétaire général de mettre en place un nouveau système interne d'administration de la justice. Les réformes recommandées par la Cinquième Commission à cette fin devraient refléter un large consensus et placer le personnel et l'Administration sur un pied d'égalité.

95. En principe, les États-Unis sont favorables aux changements structurels qu'il est proposé d'apporter au Bureau de l'Ombudsman. Si certains paramètres continuent d'être respectés, ces modifications, assorties d'un appui adéquat de la part du Bureau d'aide juridique au personnel, aideront à créer un système informel plus efficace et moins coûteux. Les efforts de réforme devraient aboutir à un système où la majorité des problèmes rencontrés sur le lieu de travail peuvent être réglés sans passer par une procédure formelle.

96. L'orateur s'inquiète cependant des incidences financières du nouveau système et estime que les coûts réels risquent fort d'être bien supérieurs aux estimations présentées par le Secrétaire général. Le nouveau système ne pourra être efficace que si tous les éléments proposés sont mis en œuvre, mais il n'est pas nécessaire que toutes ces propositions soient appliquées dans la même mesure. C'est pourquoi l'approche choisie doit mettre l'accent sur la médiation informelle, faire intervenir à la fois du personnel professionnel et des bénévoles et répondre aux besoins des fonctionnaires actuellement en poste, avant que le système soit élargi aux non-fonctionnaires. Sur ce point, l'intervenant convient avec le Comité consultatif qu'il n'y a pas de raison valable de permettre aux vacataires, aux consultants et aux Volontaires des Nations Unies d'accéder au système puisque d'autres voies de recours leur sont ouvertes. Avant que la Cinquième Commission n'envisage d'ouvrir l'accès aux non-fonctionnaires, le Secrétaire général devrait proposer d'autres solutions pour améliorer les procédures de règlement des différends en place. En outre, il n'y a pas lieu d'élargir la compétence du système afin de permettre aux associations du personnel d'intenter des actions collectives, qui risqueraient de ralentir le règlement des plaintes individuelles et de surcharger le système.

97. Tout en étant disposé à appuyer l'élargissement proposé du Bureau de l'Ombudsman, l'intervenant convient avec le Comité consultatif que cet élargissement devrait être progressif, avec un renforcement initial des services à New York, à Genève, à Nairobi, en République démocratique du Congo et au Soudan. Tout élargissement ultérieur devrait dépendre de la capacité de gérer le nombre d'affaires soumises.

98. Marquant son désaccord avec certains aspects de la proposition de créer un Bureau d'aide juridique au personnel, l'intervenant estime que les postes demandés ne sont pas tous indispensables. En outre, les juristes professionnels rattachés au Bureau ne devraient pas jouer le rôle d'avocat inscrit au dossier. Bien que le régime actuel de fourniture d'aide juridique au personnel mérite d'être renforcé, cette aide ne devrait pas comprendre la représentation officielle des justiciables. Il serait préférable que le Secrétaire étudie d'autres moyens d'améliorer l'accès du personnel à une représentation juridique.

99. Le contrôle hiérarchique est un élément important de la procédure informelle de règlement des litiges. Cependant, l'orateur n'est pas convaincu de l'utilité de créer un groupe de contrôle hiérarchique, estimant qu'il faudrait renforcer le système actuel plutôt que le remplacer. À cet égard, il appuie la recommandation du Comité consultatif selon laquelle le mécanisme actuel de contrôle hiérarchique devrait être conservé tout en raccourcissant les délais prescrits et en veillant à leur respect.

100. Enfin, bien qu'appuyant la création d'un système formel à deux degrés, l'intervenant est en désaccord avec plusieurs aspects des propositions du Secrétaire général. Premièrement, conformément à la pratique habituelle à l'échelon national, un seul juge, et non trois, devrait suffire pour le Tribunal du contentieux administratif. À ce stade, le Tribunal du contentieux devrait compter un juge à New York, Genève et Nairobi, tandis que des juges supplémentaires seraient nommés là où le besoin s'en ferait sentir. En outre, les juges de la Cour d'appel devraient être convoqués ponctuellement plutôt que d'être tenus de siéger à plein temps dans des tribunaux permanents. Le processus de sélection des juges doit se dérouler en toute impartialité et transparence et permettre de retenir le nombre requis de juges hautement qualifiés et expérimentés. L'intervenant attend avec intérêt d'examiner la question de la composition du Conseil de justice interne.

101. **M. Al-Sadah** (Qatar) dit que l'un des principaux objectifs de l'Organisation des Nations Unies est d'appuyer l'administration de la justice et l'état de droit à travers le monde et qu'elle devrait par conséquent donner l'exemple en la matière. Son système interne d'administration de la justice devrait être indépendant, transparent, professionnel, convenablement financé et décentralisé, afin que tous les fonctionnaires aient accès à la justice et à une procédure régulière, et ce, d'autant qu'ils ne peuvent pas s'adresser aux juridictions nationales pour faire valoir leurs doléances liées au travail.

102. La Cinquième Commission et l'Assemblée générale doivent accorder toute l'attention voulue aux propositions du Secrétaire général concernant l'allocation des crédits nécessaires – à la fois dans le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2008-2009 et dans le compte d'appui aux opérations de maintien de la paix pour la période allant du 1^{er} janvier au 30 juin 2009 – afin que le nouveau système soit prêt avant son entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009.

103. La proposition de charger un conseil de justice interne d'établir des listes de personnes compétentes susceptibles d'être nommées à des postes judiciaires est intéressante. Il convient toutefois de souligner que l'Assemblée générale doit rester l'organe ayant compétence pour nommer les juges et que la rémunération de ces derniers devrait être adéquate afin d'attirer les meilleurs candidats. La proposition relative à la sélection et à la nomination des juges est également utile.

104. Le système informel pourra jouer un rôle constructif au sein du système plus large d'administration de la justice et contribuer à réduire les coûts, les retards et la charge de travail. Il faut, par conséquent, allouer des ressources suffisantes à la mise en place du système informel et au renforcement des fonctions de médiation et du Bureau de l'Ombudsman.

105. S'il est vrai que le Bureau de l'Ombudsman pourra également intervenir dans les opérations de maintien de la paix, il faudra néanmoins établir des normes précises pour la création d'antennes sur le terrain et apporter des précisions et des informations supplémentaires sur la question. Le contrôle hiérarchique pourra réduire le nombre de litiges mais devra être soumis à des délais précis et exploiter efficacement les ressources disponibles.

106. **M^{me} Bárcena** (Secrétaire générale adjointe à la gestion) réaffirme que les dispositions de la résolution 61/261 de l'Assemblée générale, associées au dernier rapport du Secrétaire général, constituent une base solide pour l'examen par la Cinquième Commission de la réforme du système d'administration de la justice.

107. S'agissant de la portée du nouveau système, elle indique que les estimations contenues dans le rapport du Secrétaire général ne concernent pas les non-fonctionnaires parce qu'il est impossible de prévoir combien d'entre eux auront recours au système. Les arrangements relatifs à la participation aux coûts seront particulièrement importants car les estimations actuelles ne tiennent pas compte d'une grande partie du personnel employé par les fonds et les programmes et dans les missions de maintien de la paix. Certes, les propositions supposent des dépenses importantes et il convient d'introduire progressivement le nouveau système, mais il faut aussi éviter de procéder de façon fragmentaire.

108. Une certaine confusion semble régner quant aux rôles respectifs du Groupe des conseils, du Bureau de l'Ombudsman et du Bureau d'aide juridique au personnel. À ce sujet, le Secrétaire général est d'avis que l'Ombudsman devrait avoir une fonction neutre et pouvoir intervenir au nom du personnel comme de l'Administration. En revanche, le Bureau d'aide juridique au personnel n'a d'autre but que d'assister les fonctionnaires. Enfin, en réponse aux observations formulées par le représentant de Singapour, la Secrétaire générale adjointe indique que le jury en matière de discrimination et autres plaintes sera intégré au Bureau de l'Ombudsman, et non pas au Groupe des conseils, qui fera lui-même partie du Bureau d'aide juridique au personnel. L'attribution de mandats bien distincts à chaque bureau ou département contribuera à renforcer la transparence et la responsabilisation.

109. **M. Saha** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires) dit que, d'un point de vue technique, l'établissement du rapport à l'examen a été difficile. Cependant, le Comité consultatif a réussi à produire un document précis et facile à exploiter, qui résulte d'une mûre réflexion et de la volonté de parvenir à un consensus.

La séance est levée à 12 h 50.