



Assemblée générale

Soixante-cinquième session

Documents officiels

Distr. générale
2 mars 2011
Français
Original : anglais

Cinquième Commission

Compte rendu analytique de la 15^e séance

Tenue au Siège, à New York, le mercredi 10 novembre 2010, à 10 heures

Président : M. Rosenthal (Guatemala)
*Présidente du Comité consultatif pour les questions administratives
et budgétaires* : M^{me} McLurg

Sommaire

Déclaration du Président de l'Assemblée générale

Point 140 de l'ordre du jour : Administration de la justice à l'Organisation
des Nations Unies

Point 127 de l'ordre du jour : Rapports financiers (*suite*)

Point 132 de l'ordre du jour : Plan des conférences (*suite*)

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.

10-63135X (F)



Merci de recycler 

La séance est ouverte à 10 h 5.

Déclaration du Président de l'Assemblée générale

1. **M. Deiss** (Président de l'Assemblée générale) félicite la Commission pour le travail qu'elle accomplit et lui demande d'apporter sa contribution aux prochaines délibérations en séance plénière sur la revitalisation des travaux de l'Assemblée générale. Il demande instamment à la Commission d'envisager les mesures nécessaires pour assurer l'achèvement en temps voulu de ses travaux.

Point 140 de l'ordre du jour : Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies

(A/65/303, A/65/304, A/65/373 et Corr.1 et A/65/557; A/C.5/65/9)

2. **M. Terekhov** (Directeur exécutif au Bureau de l'administration de la justice), présentant le rapport du Secrétaire général sur l'administration de la justice à l'ONU (A/65/373 et Corr.1), dit que le nouveau système formel de justice, qui est examiné dans le chapitre II du rapport, est généralement considéré comme apportant une amélioration notable par rapport à l'ancien système, en particulier dans la mesure où il a nettement réduit les délais nécessaires pour statuer sur les cas qui lui sont soumis. Un certain nombre de questions sont soulignées dans le rapport, notamment le manque de ressources humaines et financières, les difficultés qu'ont les défenseurs à faire face au nombre croissant d'audiences convoquées par le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et les nouveaux délais stricts qui doivent être respectés.

3. Le chapitre III contient les réponses aux questions posées par l'Assemblée générale, concernant notamment la délégation de pouvoir en matière de mesures disciplinaires, l'indépendance du Groupe du contrôle hiérarchique, l'indemnisation pécuniaire accordée par le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel, le statut et les droits des juges du Tribunal d'appel et les mécanismes de recours pour les non-fonctionnaires.

4. Dans le chapitre IV, le Secrétaire général appelle l'attention de l'Assemblée générale sur les questions susceptibles d'avoir des incidences financières ou des répercussions sur les intérêts de l'Organisation : le désir de continuité dans l'application de la jurisprudence de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies; la portée du pouvoir discrétionnaire du

Secrétaire général; l'harmonisation des procédures dans le cas du Tribunal du contentieux administratif; et les questions relatives à l'interprétation des statuts et des règlements intérieurs des deux Tribunaux.

5. Dans les chapitres V et VI, le Secrétaire général formule des recommandations visant le renforcement du système formel de justice et les mesures que l'Assemblée générale est appelée à prendre.

6. **M. Barkat** (Ombudsman de l'ONU), présentant le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies (A/65/303), dit que la création de la fonction d'ombudsman à titre de mécanismes de règlement informel des différends à l'ONU est en train de susciter un changement d'approche de l'Organisation à l'égard des conflits internes. Les mesures qui renforcent cette approche permettront de réduire le coût des tensions sur le lieu de travail et de renforcer le capital humain de l'Organisation en permettant au personnel de travailler dans un environnement où règnent l'équité et la dignité.

7. En 2009, les succursales régionales du Bureau ont complété leurs effectifs et sont devenues opérationnelles; le recours à leurs services a été supérieur aux attentes. À la date du 9 novembre 2010, le Bureau avait été saisi de plus de 1 000 cas pour le seul Secrétariat, et ce nombre devrait atteindre au total 1 200 avant la fin de l'année, soit une augmentation de près de 70 % par rapport à 2009. Les cas dont il est saisi sont aussi de plus en plus complexes. Le personnel et l'Administration sont manifestement désireux de régler les problèmes par le biais du mécanisme informel de règlement des différends.

8. Une autre fonction centrale du Bureau consiste à identifier et analyser les problèmes systémiques et à formuler des recommandations sur la manière de les résoudre. La version finale des recommandations qui figurent dans le rapport a été établie en collaboration avec divers départements, dont le Bureau de la gestion des ressources humaines, afin d'accélérer la réaction de l'Organisation aux problèmes décelés. L'Ombudsman se félicite de ce que l'Assemblée demande, dans sa résolution 64/233, qu'il soit fait régulièrement rapport sur les mesures prises pour donner suite aux constats qu'il formule.

9. Le Bureau a joué un rôle important d'intervention en personne sur des cas signalés dans les bureaux extérieurs et les opérations hors Siège. Au total, 74 %

des cas où il a été fait appel à ses services étaient le fait de membres du personnel hors Siège, y compris sur le véritable terrain, là où les conditions de travail sont dures et où les interventions du Bureau ont eu des résultats concrets. Souvent, les conflits sur le lieu de travail s'enveniment puis éclatent soudainement : le Bureau s'efforce donc de trouver de meilleurs moyens de prévenir et de réagir dans ces cas de figure. Malheureusement, l'aptitude du Bureau à faire face à des demandes d'intervention en personne sur le terrain a pâti du manque de ressources. Le Bureau propose donc de recourir à des équipes d'intervention critique dont la présence physique sur le terrain encouragerait les employés et l'Administration à régler les problèmes par la médiation et non le contentieux.

10. Sur la question du champ couvert par les services du Bureau, celui-ci dessert actuellement 60 000 fonctionnaires partout dans le monde. Si les services sont étendus aux non-fonctionnaires, cela ajouterait 40 000 personnes de plus et nécessiterait des ressources supplémentaires.

11. À la différence du système formel d'administration de la justice, qui ne traite que les différends nés d'une décision administrative, il n'y a aucune limite à la variété des types de questions qu'un ombudsman ou un médiateur peut être amené à traiter. Ces questions peuvent être traitées plus en amont et les causes profondes des conflits peuvent être décelées et traitées avant qu'elles n'empirent. Les coûts indirects des conflits, que l'on a souvent tendance à oublier, sont l'absentéisme, le « présentéisme » (qui consiste à faire acte de présence sans travailler), les congés de maladie, les forts taux de rotation du personnel, la baisse du moral et de la productivité. Le rapport propose des mesures d'incitation propres à renforcer le système informel selon trois axes : susciter une meilleure coopération des cadres et des collègues pour résoudre les problèmes de manière informelle; susciter une culture organisationnelle qui s'attaque aux conflits de manière plus efficace; et améliorer l'accès aux services en déployant des équipes d'intervention rapide. Les deux premières propositions ne coûteraient rien à l'Organisation. À l'heure où elle doit mener à bien des missions difficiles partout dans le monde, l'ONU doit pouvoir se concentrer sur ces missions sans que des problèmes survenant sur le lieu de travail ne détournent son attention.

12. **M^{me} McLurg** (Présidente du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires),

présentant le rapport correspondant du Comité consultatif (A/65/557), dit qu'il faudra du temps avant de commencer à voir tous l'effet de la création du nouveau système d'administration de la justice sur la culture et la pratique de l'Organisation. De même, l'on a pu certes constater dans un premier temps une augmentation de la charge de travail par rapport à l'ancien système mais il est encore trop tôt pour dire quelle sera la charge de travail et la production en régime de croisière des deux Tribunaux et des autres services. Une plus grande sensibilisation du personnel pourrait susciter un recours accru au nouveau système mais d'autres facteurs, notamment la constitution d'un corpus plus solide de précédents, pourraient réduire le nombre d'affaires et faciliter leur règlement. Les recommandations du Comité consultatif concernant les ressources demandées tiennent compte de cette analyse.

13. En ce qui concerne la proposition de nomination d'un deuxième juge à plein temps dans chacun des sièges du Tribunal du contentieux administratif, le Comité consultatif note que trois postes de juge *ad litem* sont approuvés jusqu'au 30 juin 2011 et financés au moyen des crédits limités dans l'utilisation est laissée à l'appréciation du Secrétaire général. Par ailleurs, 20 des 27 postes demandés au titre du budget ordinaire correspondent à la régularisation de fonctions temporaires financées par le même mécanisme. Les sept autres postes sont demandés pour le Bureau d'aide juridique au personnel. Dans ces conditions, étant donné que la demande a été présentée en milieu de cycle budgétaire, le Comité consultatif ne recommande pas d'approuver la proposition relative au juge à plein temps supplémentaire ni celles relatives aux 27 postes dans le cadre du budget-programme. Les arrangements temporaires actuels peuvent être reconduits en attendant d'acquérir une plus grande expérience du fonctionnement du nouveau système.

14. En ce qui concerne le Bureau d'aide juridique au personnel, le Comité consultatif a tenu compte du fait qu'il n'y a pas encore eu de proposition de création d'un système d'aide juridique financé par le personnel. Par ailleurs, l'Assemblée doit examiner le fonctionnement du Bureau à sa session en cours. Il faudra que les décisions de l'Assemblée soient prises en compte dans la définition des ressources à approuver pour ce Bureau.

15. Le Comité consultatif n'approuve certes pas la création des deux postes demandés pour le Bureau

d'aide juridique au personnel au titre du Compte d'appui aux opérations de maintien de la paix mais il approuve la création d'une fonction temporaire de classe P-3 comptes tenu du nombre de cas émanant de ces opérations. Cette fonction devrait être basée à Nairobi, où siège l'un des greffes du Tribunal du contentieux administratif.

16. En ce qui concerne les ressources autres que les postes, la composante la plus importante des propositions à ce titre se chiffre à 3,7 millions de dollars pour les services de traduction et d'interprétation affectés aux deux Tribunaux. Les montants prévus pour ces services ne correspondent pas suffisamment aux besoins effectifs constatés jusque-là, qui ne justifient pas tout à fait le montant des ressources demandées. Le Comité consultatif recommande donc que le Secrétaire général étudie les moyens les plus rentables de pourvoir aux besoins des Tribunaux pour le restant de l'exercice biennal, et qu'un montant de 1 million de dollars soit approuvé au titre des services d'interprétation et de traduction pour les Tribunaux.

17. Considérant qu'il importe de disposer d'un système informel en bon état de fonctionnement pour l'ensemble du système d'administration de la justice, le Comité consultatif a appuyé les efforts déployés pour faire mieux connaître les moyens dont dispose le Bureau des services d'ombudsman et de médiation ainsi que l'avantage qu'il y a à recourir à ces services. Un certain nombre de mesures d'incitation proposées pour amener le personnel à recourir aux services du Bureau pour régler les différends ne sont pas sans intérêt. L'Administration devrait examiner ces recommandations, dont plusieurs peuvent être appliquées et ne nécessitent ni un changement de politique ni un surcroît de ressources.

18. **Le Président** appelle l'attention de la Commission sur le rapport du Conseil de justice interne sur l'administration de la justice aux Nations Unies (A/65/304) et sur une lettre datée du 27 octobre 2010, adressée au Président de la Cinquième Commission par le Président de l'Assemblée générale (A/C.5/65/9).

19. **M^{me} Analena** (Vice-Présidente du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel) dit qu'elle présentera les vues des syndicats et associations du personnel participant aux travaux du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, ce

qui correspond à l'ensemble du personnel du Secrétariat en poste ailleurs qu'à New York, l'Association du personnel de New York ayant décidé depuis 2003 de boycotter le Comité de coordination. Le personnel se félicite du nouveau système d'administration de la justice, qui est dans l'ensemble indépendant, transparent, équitable et plus efficace que l'ancien système. Cela dit, beaucoup d'améliorations peuvent encore être apportées au nouveau système. Il y a lieu de s'étonner en effet que le Secrétaire général, dans son rapport sur l'administration de la justice à l'ONU (A/65/373 et Corr.1), ne rende pas compte des vues du personnel, alors qu'il était convenu que ces vues figureraient dans le rapport. La référence à une session spécifique du Comité de coordination (A/65/373, par. 244) renvoie apparemment à une session spéciale tenue en 2007, c'est-à-dire bien avant la création du nouveau système.

20. S'agissant de la demande adressée par le Secrétaire général à l'Assemblée afin que celle-ci donne instruction aux Tribunaux d'exercer leurs attributions judiciaires en respectant pleinement les prérogatives du Secrétaire général et de l'Assemblée générale, la Vice-Présidente du Comité de coordination note que le nouveau système a été créé pour permettre un examen indépendant des décisions que le Secrétaire général prend pour le compte de l'Assemblée. Le rapport du Groupe de la refonte (A/61/205 et Corr.1) a décelé dans l'ancien système des problèmes touchant le pouvoir qu'à le Secrétaire général de choisir entre une injonction spécifique ou le versement d'une indemnité limitée, ainsi qu'une incohérence de la jurisprudence du Tribunal administratif concernant les devoirs d'une organisation internationale à l'égard de son personnel. Les propositions figurant dans le chapitre IV du rapport du Secrétaire général signifieraient un retour à ce système lent et inadapté et à la jurisprudence du Tribunal administratif aujourd'hui discréditée. L'Assemblée devrait se demander si ces propositions sont susceptibles d'améliorer un système de justice qui est bien accueilli et auquel on fait confiance ou bien de compromettre sa nature équitable et responsable.

21. Le personnel appuie la demande de ressources supplémentaires pour le Bureau d'aide juridique au personnel. L'inégalité flagrante de moyens entre le personnel et l'administration que le Groupe de la refonte a constatée dans l'ancien système n'est toujours pas réglée dans le nouveau. Le Bureau d'aide juridique au personnel n'a pas les moyens de se payer des

crayons, du papier et autres fournitures de bureau et il n'est certainement pas dans l'intention de l'Assemblée générale d'allouer aussi peu de moyens financiers au seul bureau qui, dans le nouveau système, est consacré à la satisfaction des besoins du personnel. La plupart des syndicats du personnel sont dans l'incapacité de financer des postes temporaires pour le Bureau, même si des membres y travaillent bénévolement comme conseillers afin d'essayer de combler cette lacune. En obligeant le Bureau à faire appel à des bénévoles et à se contenter d'un financement insuffisant, l'Organisation ramène le système d'aide juridique au personnel au modèle antérieur discrédité. Le personnel des Nations Unies est déterminé à se conformer aux règlements, à donner le meilleur de lui-même et à mener à bien la mission de l'Organisation, aussi attend-il de l'Assemblée qu'elle fasse en sorte que le nouveau système d'administration de la justice demeure un outil solide au service de la primauté du droit.

22. **M. Al-Shahari** (Yémen), parlant au nom du Groupe des 77 et la Chine, se félicite des progrès enregistrés par le nouveau système d'administration de la justice pour ce qui est de liquider le reliquat d'affaires en souffrance et d'en régler de nouvelles. Il dit regretter qu'un accord définitif sur un arrangement de partage des coûts n'ait pas encore été conclu avec les fonds et programmes et espère que ce problème sera bientôt résolu. Le Groupe s'inquiète aussi de ce qu'aucune disposition n'a encore été prise pour construire des salles d'audience permanentes dans les trois villes sièges du Tribunal du contentieux, ce qui pourrait entraver le règlement des affaires.

23. Le personnel des Nations Unies souffre depuis longtemps des conséquences de l'absence d'un service professionnel d'aide juridique convenablement équipée. Il est à regretter que le Secrétaire général n'ait fait aucune proposition en vue de régler cette question.

24. Le Bureau de l'administration de la justice devrait avoir à sa tête un fonctionnaire ayant au minimum rang de sous-secrétaire général. Une fonction de contrôle renforcé s'impose pour assurer une mise en œuvre efficace, et rentable, du nouveau système. Celui-ci doit également comporter un mécanisme de responsabilisation garantissant la production d'une jurisprudence adéquate qui prenne en compte les spécificités du système des Nations Unies. Il est impératif que le système soit indépendant, efficace et transparent pour faire en sorte que la procédure soit

régulière, le traitement du personnel équitable et l'Administration comptable de ses actes.

25. **M. De Wolf** (Belgique), parlant au nom de l'Union européenne; des pays candidats : Croatie, Islande et ex-République yougoslave de Macédoine; des pays du processus de stabilisation et d'association : Albanie, Bosnie-Herzégovine, Monténégro et Serbie; et, en outre, de l'Arménie, de la République de Moldova et de l'Ukraine, dit que le nouveau système d'administration de la justice, comportant un volet formel et un volet informel et conçu pour être indépendant, transparent, professionnel, doté de ressources suffisantes et décentralisé, offre aux membres du personnel un accès notablement amélioré à la justice. Bien qu'étant encore dans la phase initiale de sa mise en œuvre, ce nouveau système s'est déjà montré plus rapide dans le règlement des affaires et continuera de s'améliorer à mesure que toutes les parties en comprennent mieux le fonctionnement.

26. La réussite du système sera fonction de son indépendance et de son efficacité. Il importe donc que le système dispose de ressources suffisantes, en trouvant le bon compromis entre les besoins de l'Organisation et les dures réalités de la situation actuelle des finances publiques. Le représentant de la Belgique souscrit au point de vue du Comité consultatif selon lequel il faut acquérir plus d'expérience avant de pouvoir déterminer ce qui sera exigé du nouveau système et, partant, l'infrastructure dont il aura besoin. Comme le Comité consultatif l'a noté, les ressources supplémentaires demandées par le Secrétaire général représentent une augmentation de 60 % par rapport aux coûts actuels.

27. S'agissant des mécanismes de recours à l'intention des non-fonctionnaires, l'Union européenne réitère que l'ONU a le devoir de faire en sorte que toutes les catégories de personnel disposent de voies de recours utiles. Toutefois, il faut obtenir davantage d'informations pour déterminer quels types de recours conviennent le mieux. Comme l'ont noté les membres de la Sixième Commission, il serait prématuré pour l'Assemblée d'exprimer un point de vue sur les questions énoncées dans le chapitre IV du rapport du Secrétaire général (A/65/373). Il importe de ne pas porter atteinte à l'indépendance du Tribunal d'appel, qui statue sur les recours contre les décisions du Tribunal du contentieux administratif.

28. **M. Ballantyne** (Nouvelle-Zélande), parlant également au nom de l'Australie et du Canada, dit que l'existence d'un système de justice interne fonctionnant convenablement est un élément essentiel pour l'action menée en vue de renforcer la responsabilisation, le contrôle et la gestion des ressources humaines de l'Organisation. Il se félicite des progrès réalisés dans la gestion de la transition du système précédent au nouveau. L'heure est venue d'examiner les enseignements tirés du bilan de l'année précédente pour voir quels ajustements s'imposent pour assurer le bon fonctionnement du nouveau système. Or, nombre de propositions relatives à des postes et autres ressources supplémentaires sont fonction du volume d'affaires que le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel auront à traiter, et ce volume ne s'est pas encore stabilisé. Toute modification significative du système doit se fonder sur une analyse minutieuse de son évolution dans le temps.

29. **M. Gürber** (Suisse), parlant également au nom de Liechtenstein, dit que le nouveau système d'administration de la justice a enregistré des progrès notables au cours de sa première année de fonctionnement. Toutes les personnes travaillant pour les Nations Unies, quelle que soit leur relation contractuelle avec l'Organisation, devraient avoir accès à un organe indépendant qui peut être saisi de leurs griefs et leur offrent des voies de recours utiles. Les deux délégations approuvent la conclusion de la Sixième Commission selon laquelle aucune des options relatives aux voies de recours offertes aux différentes catégories de non-fonctionnaire décrites par l'Assemblée générale au paragraphe 9 de sa résolution 64/233 ne devrait être écartée au stade actuel, et l'Assemblée reprendrait cette question à sa soixante-sixième session, en vue de trouver une solution convenable et rentable.

30. Les deux délégations ont jugé encourageant le fait que le début de jurisprudence des nouveaux Tribunaux diffère à maints égards de la jurisprudence précédente, en rappelant que le principe important de la séparation des pouvoirs impose au Secrétaire général d'être désormais une partie à la procédure et non, de quelque manière que ce soit, supérieur ou extérieur à celle-ci. Toutefois, comme il est précisé dans la Charte et les résolutions pertinentes, cette jurisprudence ne saurait outrepasser les fondements juridiques de l'Organisation.

31. Il se peut qu'il faille étoffer les effectifs de certaines parties du Secrétariat pour répondre aux exigences du nouveau système d'administration de la justice. Une structure notablement professionnalisée implique des coûts plus élevés pour l'Organisation mais un système handicapé par l'accumulation des retards et des blocages ne peut pas répondre aux attentes des fonctionnaires et des États Membre, et pourrait même compromettre la régularité des procédures. Cela dit, il est peut-être prématuré d'ajouter une capacité permanente à un système qui n'a pas encore trouvé sa vitesse de croisière et dans lequel les flux et les processus ne sont pas encore stabilisés. L'Assemblée générale devrait peut-être concentrer plutôt son action sur la définition de principes directeurs clairs dans les secteurs qui sont à l'origine du plus grand nombre d'affaires, y compris certains problèmes de gestion des ressources humaines dont la Commission est saisie.

32. **M. Melrose** (États-Unis d'Amérique) dit que le personnel et les juges du nouveau système d'administration de la justice méritent la reconnaissance de l'Assemblée pour avoir notablement amélioré le professionnalisme, la transparence et l'efficacité du système. Étant donné que, sur le plan opérationnel, le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel sont encore dans une phase de transition, dans laquelle les procédures et les pratiques sont encore en évolution, il serait prématuré de vouloir établir une évaluation définitive du nouveau système ou de lui apporter des modifications notables.

33. Rappelant que l'Assemblée générale, dans sa résolution 63/253, a demandé que des propositions lui soient soumises en vue de la création d'un système d'aide et de soutien juridiques financé par le personnel, la délégation des États-Unis a dit regretter que le Secrétaire général n'ait donné aucune suite à cette demande dans son rapport, et elle lui demande instamment de procéder à une analyse des systèmes de ce type qui pourraient exister ailleurs. Elle félicite le Bureau d'aide juridique au personnel d'avoir créé un fonds d'affectation spéciale à cet effet et le Conseil de coordination du personnel de l'Office des Nations Unies à Genève d'avoir fait un don de 50 000 francs suisses à ce fonds. La délégation des États-Unis exhorte les autres syndicats du personnel de suivre cet exemple.

34. **M. Patel** (Inde) dit que le nouveau système d'administration de la justice représente une nette

amélioration par rapport à son prédécesseur et que certains de ses avantages sont déjà manifestés, grâce aux efforts de son personnel et des juges. Au premier rang de ces avantages il y a le traitement plus rapide des affaires, ce qui est un élément essentiel au bon fonctionnement de la justice.

35. La délégation indienne approuve le recours aux services d'ombudsman et de médiation en tant que première voie de recours dans le nouveau système. Ces mécanismes doivent être renforcés pour améliorer la responsabilisation et la gestion des ressources humaines en favorisant la confiance mutuelle, l'harmonie et la compréhension entre le personnel et l'Administration. Le système sera jugé en dernière analyse sur la mesure dans laquelle le personnel sera convaincu que ses griefs seront traités de manière professionnelle, équitable et rapide. Le nouveau système doit demeurer conforme aux buts généraux de la réforme de la gestion des ressources humaines dans le système des Nations Unies.

36. La délégation indienne partage la déception du Comité consultatif devant le retard concernant la conclusion d'accords de partage des coûts avec les fonds et programmes et rappelle que l'Assemblée générale, dans sa résolution 62/228, a décidé que les arrangements à cet effet doivent reposer sur le nombre de membres du personnel et non sur le nombre d'affaires traitées. Elle demande instamment au Secrétaire général d'accélérer la conclusion de ces arrangements de partage des coûts.

37. Tout en souscrivant de manière générale au point de vue du Comité consultatif selon lequel il est encore trop tôt pour décider de la marche à suivre à l'avenir, la délégation indienne est disposée à examiner les demandes précises de ressources au cas par cas, et elle approuve le renforcement du Bureau d'aide juridique au personnel qu'elle considère comme capital pour l'efficacité du système. Elle a pris note des demandes de fonds pour la traduction et l'interprétation et de la proposition selon laquelle les droits en matière de voyage des juges du Tribunal d'appel devraient être établis sur la base de ceux des juges de l'ancien tribunal administratif.

38. **M. Al-Hajiri** (Qatar) dit que, pour assurer une administration efficace de la justice, l'ONU doit se doter d'un système juridique, administratif et financier qui garantisse les droits du personnel et le respect des principes relatifs aux droits de l'homme et de l'état de

droit. L'objectif étant de mettre en place un système indépendant, professionnel, réactif, transparent et décentralisé d'administration de la justice, l'Organisation doit mettre davantage l'accent sur le règlement informel des différends.

39. L'ONU devrait servir de modèle aux autres employeurs en ce qui concerne l'administration de la justice. Elle doit donc continuer de fournir des services juridiques et une assistance à son personnel parce que celui-ci ne peut pas faire appel aux tribunaux nationaux pour le règlement de griefs liés au travail. Il faut encourager les membres du personnel à recourir au mécanisme de règlement informel et leur dispenser une formation à cet effet. Des médiateurs chargés du règlement informel des différends devraient être nommés sur la base de critères appropriés.

40. Considérant la nécessité d'instaurer un environnement de travail transparent, il faut se féliciter des efforts faits par le Bureau des services d'ombudsman et de médiation pour toucher les membres du personnel dans les bureaux hors Siège et les opérations de terrain. Il y a lieu d'apprécier également l'attention que le Bureau porte aux questions soulevées par le personnel local et les efforts qu'il déploie pour organiser des réunions avec les principales parties prenantes. À ce propos, l'Organisation devrait dispenser au personnel une formation intensive à la médiation et au règlement des conflits et identifier les membres du personnel ayant des compétences et de l'expérience dans ce domaine.

41. La responsabilité qui incombe à l'Organisation de protéger les droits des personnes qui lui fournissent des services doit s'étendre aux Casques bleus. Ces derniers sont tenus à un code de conduite mais il n'existe aucun texte d'organe délibérant définissant la responsabilité de l'Organisation à leur égard lorsqu'ils sont pris en otage, attaqués ou tués dans l'exercice de leurs fonctions. Il est inadmissible de renvoyer simplement ces questions aux pays d'accueil. Il incombe donc aux organes et comités compétents d'étudier cette question en vue de remédier à une carence importante de l'administration de la justice à l'ONU.

42. **M. Park** Chull-joo (République de Corée) dit que sa délégation prend certes acte des progrès enregistrés par le nouveau système d'administration de la justice mais que des améliorations demeurent nécessaires pour qu'il fonctionne aussi efficacement que possible. La délégation coréenne estime, comme le Comité

consultatif, que le nombre d'affaires réglées par médiation demeure faible et elle souligne que tout doit être fait pour résoudre les différends de manière informelle afin d'éviter un contentieux inutile. La délégation coréenne se félicite aussi du forum des principales parties prenantes organisé par le Bureau des services d'ombudsman et de médiation. Cette initiative jouera un rôle important dans le règlement des aspects de politique générale qui sont à la source des problèmes systémiques.

43. La délégation coréenne exhorte le Secrétariat et les fonds et programmes concernés à conclure dans les meilleurs délais un accord sur le partage des coûts du système d'administration de la justice, comme l'Assemblée générale l'a préconisé dans sa résolution 62/228. La délégation coréenne espère aussi recevoir dans un proche avenir les propositions du Secrétaire général concernant le système d'aide et de soutien juridiques financé par le personnel conformément à la résolution 63/253 de l'Assemblée générale.

44. La délégation coréenne approuve la proposition du Secrétaire général relative à l'adoption d'un mécanisme qui permettrait au Tribunal du contentieux administratif de traiter plus rapidement les réclamations infondées, comme elle approuve le recours accru aux moyens de vidéoconférence.

45. En ce qui concerne les mécanismes de recours à l'intention des non-fonctionnaires, la délégation coréenne estime essentiel pour sa crédibilité et la transparence de l'Organisation que tous ceux qui travaillent pour elle soient assurés de disposer de voies de recours utiles. Elle convient toutefois avec le Comité consultatif que le système d'administration de la justice ne doit s'appliquer qu'aux personnes couvertes par le Statut et le Règlement du personnel de l'ONU. La délégation coréenne attend de pouvoir examiner la question du mécanisme de règlement des différends pour les non-fonctionnaires sur la base d'une analyse des quatre options décrites dans le rapport du Secrétaire général (A/65/373).

46. En ce qui concerne le début de jurisprudence du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel, la délégation coréenne note que tous les éléments du nouveau système doivent agir conformément à la Charte et au cadre juridique et réglementaire approuvé par l'Assemblée générale. Elle compte donc que les deux Tribunaux seront orientés en conséquence et souscrit au point de vue du Comité

consultatif selon lequel il est encore trop tôt pour pouvoir évaluer la demande à laquelle le nouveau système aura à répondre et les ressources dont il aura besoin pour cela. Il convient de féliciter le Secrétaire général d'avoir utilisé la marge de manœuvre limitée dont il dispose pour fournir un appui provisoire au nouveau système.

Point 127 de l'ordre du jour : Rapports financiers
(suite) (A/C.5/65/L.6)

Projet de résolution A/C.5/65/L.6 : Rapports financiers et états financiers vérifiés et rapports du Comité des commissaires aux comptes

47. *Le projet de résolution A/C.5/65/L.6 est adopté.*

48. **M. Nombembe** (Président du Comité des commissaires aux comptes de l'ONU) dit que le Comité des commissaires aux comptes s'efforce toujours de faire en sorte que ses rapports soient conformes aux normes rigoureuses des professionnels de l'audit. Le Comité relève donc avec fierté que la Commission a toujours fait siens ses rapports et recommandations. Il est aussi particulièrement heureux de noter que le projet de résolution A/C.5/65/L.6 reprend la recommandation du Comité consultatif tendant à ce que les commissaires aux comptes fassent rapport chaque année sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des Normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS).

49. Dans ses rapports à l'Assemblée générale à la session en cours, le Comité a formulé à l'attention de tous les organismes des Nations Unies une mise en garde concernant la viabilité des opinions d'audit actuelles au regard des normes beaucoup plus rigoureuses du système IPSAS. À ce propos, il convient certes de féliciter les organismes qui ont fait l'objet d'opinions d'audit exemptes de réserves mais ces organismes doivent prendre note du caractère plus rigoureux des règles et exigences en matière de comptabilité et d'audit des Normes IPSAS. Les organismes qui ont fait l'objet d'opinions d'audit modifiées devraient régler toutes les questions importantes qui y sont soulevées tout en prenant les mesures nécessaires pour que de nouvelle question ne se posent pas.

Point 132 de l'ordre du jour : Plan des conférences
(suite) (A/C.5/65/L.7)

*Projet de résolution A/C.5/65/L.7 : Plan
des conférences*

50. *Le projet de résolution A/C.5/65/L.7 est adopté.*

La séance est levée à 11 h 50.