الأمم المتحدة

A/C.6/67/SR.10

الجمعية العامة

الدورة السابعة والستون

Distr.: General
18 January 2013
Arabic
Original: English

الوثائق الرسمية

اللجنة السادسة

محضر موجز للجلسة العاشرة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الاثنين، ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢، الساعة ١٥/٠٠

الرئيس: السيد سيرغييف ..... (أوكرانيا)

المحتويات

البند ١٤١ من جدول الأعمال: إقامة العدل في الأمم المتحدة

هذا المحضر قابل للتصويب. وينبغي إدراج التصويبات في نسخة من المحضر وإرسالها مذيلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني في **غضون أسبوع واحد من تاريخ صدور المحضر** إلى: Chief, Official Records Editing Section, room DC2 -750, 2 United Nations Plaza.

وستصدر التصويبات بعد انتهاء الدورة في ملزمة مستقلة لكل لجنة على حدة.

12-54783 (A)

الرجاء إعادة استعمال الورق

افتتحت الجلسة الساعة ١٥/١٠.

البند ١٤١ من جدول الأعمال: إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/67/98، و A/67/172، و A/67/265 و Corr.1، و A/67/349)

١ - **الرئيس:** أشار إلى أن الجمعية العامة دعت بموجب قرارها ٢٣٧/٦٦ اللجنة السادسة إلى النظر في الجوانب القانونية للتقارير التي سيقدمها الأمين العام، دون المساس بدور اللجنة الخامسة بوصفها اللجنة الرئيسية المكلفة بمسؤوليات شؤون الإدارة والميزانية، وقررت أن تعاود النظر، في دورتها السابعة والستين، في مسألة ولاية مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين ونطاقه وعمله كي تنظر فيها اللجنة الخامسة واللجنة السادسة، كل بصفته.

٢ - **السيد غونزاليس** (شيلي): قال، متكلما باسم جماعة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، إن الجماعة راضية عن التطورات في النظام الجديد لإقامة العدل، بالرغم من تحديات السنوات القليلة الأولى من التنفيذ. فالنظام الجديد كان له أثر إيجابي على علاقات العمل. ولطالما دأب أعضاء الجماعة على دعم التدابير الرامية إلى حماية الحقوق الأساسية لموظفي الأمم المتحدة وفقا للمعايير المتفق عليها دوليا، وهم يواصلون دعم جميع التدابير التي يمكن أن تساعد الأمم المتحدة في أن تصبح أفضل أرباب العمل وفي اجتذاب أفضل الموظفين والاحتفاظ بهم.

٣ - وقال، مشيرا إلى الدور المهم الذي تضطلع به اللجنة في جعل النظام الجديد في طور التشغيل الكامل من خلال صياغة النظامين الأساسيين للمحكمتين وتعديلاتهما، إنه يرحب بالإجراء المقترح لإنفاذ مدونة قواعد سلوك القضاة في محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، بصيغتها التي أعدها مجلس العدل الداخلي (A/67/98). وأضاف قائلا إن الجماعة مستعدة لمناقشة التعديلات المقترحة على لائحتي المحكمتين (A/67/349)، إضافة إلى المقترحات الرامية إلى معالجة أي سوء سلوك محتمل من جانب القضاة على النحو المبين في المرفق السابع من تقرير الأمين العام (A/67/265).

٤ - وأردف قائلا إن الجماعة تتطلع، فيما يتعلق بنطاق نظام إقامة العدل، إلى مناقشة الوسائل الكفيلة بوضع إجراءات عاجلة لحل المنازعات بين الأمم المتحدة وفئات معينة من الأفراد من غير الموظفين، فضلا عن إمكانية استفادة غير الموظفين من النظام الرسمي.

٥ - وذكر قائلا إن الجماعة تحيط علما بالاستنتاجات التي خلص إليها الأمين العام في التقرير وتدعو أعضاء اللجنة إلى استعراض التوصيات والمقترحات الواردة فيه، ولا سيما إعداد مدونة لقواعد سلوك الممثلين القانونيين الخارجيين للمنظمة والأفراد من غير الموظفين. ومن المهم وضع المبادئ الأساسية للنظام القانوني الجديد في الاعتبار ألا وهي الاستقلالية والشفافية والمهنية إلى جانب مبدأيْ الشرعية ومراعاة الأصول القانونية.

٦ - ومضى قائلا إن الجماعة تدعم عمل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في إسداء المشورة القانونية لهم. وينبغي النظر في مزيد من المقترحات لإنشاء آلية يمولها الموظفون لدعم عمل المكتب، بما في ذلك تلك الواردة في المرفق الثاني من تقرير الأمين العام؛ ومع ذلك، ينبغي أن تكون الأنظمة تكميلية وطوعية، مع وضع آراء أصحاب المصلحة في الاعتبار. وقد اضطلع مجلس العدل الداخلي بدور مهم في نظام إقامة العدل للمساعدة في كفالة الاستقلالية والمهنية والمساءلة، وينبغي أن يواصل تقديم آرائه بشأن تطبيق النظام في نطاق ولايته المحددة بموجب قرار الجمعية العامة ٢٢٨/٦٢.

٧ - واستطرد قائلا إنه على الرغم من أن محكمتي المنازعات والاستئناف قد أدتا دورا أساسيا في تعزيز العدالة في الأمم المتحدة، يساور الجماعة القلق إزاء اعتماد الموظفين المفرط على النظام الرسمي لإقامة العدل. فينبغي تسوية مزيد من القضايا عن طريق حل المنازعات بطريقة غير رسمية، وهو ركن بالغ الأهمية من أركان النظام الداخلي لإقامة العدل. وفي هذا الصدد، ترحب الجماعة بإحالة القضايا التسع الواردة من محكمة المنازعات إلى شعبة الوساطة وتعرب عن سرورها لأن حوالي ٣٣ في المائة من القضايا الواردة التي أغلقت وحدة التقييم الإداري ملفاتها في عام ٢٠١١ قد سويت من خلال جهود التسوية غير الرسمية. ودعا إلى تطوير الحوافز لتشجيع هذا المسلك، ملاحظا أنه ينبغي أيضا العمل أكثر من أجل تعزيز ثقافة الثقة ومنع نشوب المنازعات في المنظمة ككل. وأضاف أن الجماعة تؤكد من جديد طلبها الموجه إلى الأمين العام بأن يكفل أن تتجلى مسؤولية أمين المظالم عن الإشراف على مكتب الأمم المتحدة لأمين المظالم وخدمات الوساطة بكامله في هيكل المكتب.

٨ - واختتم كلمته قائلا إن اللجنتين السادسة والخامسة ينبغي أن تواصلا التعاون الوثيق لكفالة توزيع العمل توزيعا ملائما وتجنب التداخل بين الولايات. ويتعين أن تنظر اللجنة الخامسة في عدد من التدابير التي من المقرر أن تناقشها اللجنة السادسة في ضوء الآثار المالية المترتبة عليها.

٩ - **السيد مارهك** (المراقب عن الاتحاد الأوروبي): قال، متكلما أيضا باسم البلد المنضم كرواتيا؛ والبلدان المرشحة أيسلندا والجبل الأسود وصربيا وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة؛ وبلديْ عملية الاستقرار والانتساب ألبانيا والبوسنة والهرسك؛ إضافة إلى أرمينيا وجورجيا وجمهورية مولدوفا وأوكرانيا، إن النظامين الرسمي وغير الرسمي لإقامة العدل قد تحسنا تحسنا ملحوظا من حيث الكفاءة ونزاهة الإجراءات. ورحب بموافقة الجمعية العامة على مدونة قواعد سلوك القضاة التي أصبحت ملزمة الآن. وأضاف قائلا إن مجلس العدل الداخلي يضطلع بدور رئيسي في تعزيز استقلال القضاء ودعم الجهاز القضائي من أجل توفير العدالة المنصفة والفعالة.

١٠ - وقال إن الحل غير الرسمي للمنازعات عنصر حاسم في النظام الداخلي لإقامة العدل، ومن شأنه أن يساعد على إيجاد ظروف عمل متناسقة وتفادي التقاضي الذي يتسم بارتفاع التكلفة واستهلاك الوقت. ويؤيد الاتحاد الأوروبي عمل مكتب الأمم المتحدة لأمين المظالم وخدمات الوساطة في النهوض باستخدام الحلول غير الرسمية بوصفها خيارا فعالا للموظفين. ومن المهم النظر في السبل التي قد تتيح حل مزيد من القضايا في مرحلة مبكرة من خلال الوساطة سواء في المقر أو في المكاتب الإقليمية. ومضى قائلا إنه ينبغي النظر في تخصيص الموارد لنظام إقامة العدل في ضوء الحاجة إلى كفالة عمل النظام بشكل فعال، وينبغي أيضا أن يُراعَى في ذلك استمرار الضغوط على موارد الدول الأعضاء، والحاجة إلى زيادة تطوير نظام تسوية المنازعات غير الرسمي. والنظام الجديد يجب أن يتسق مع عدد من المبادئ الأساسية لسيادة القانون ومراعاة الأصول القانونية، بما في ذلك الحق في الانتصاف الفعال، والمساواة في الوصول إلى العدالة، والحق في الاستماع إلى الشكوى.

١١ - وأعرب عن قلقه إزاء انتهاء مدة عضوية القضاة الثلاثة المخصصين في محكمة المنازعات في نهاية عام ٢٠١٢، الأمر الذي من شأنه أن يقلص عدد القضاة إلى النصف. وفي الواقع، نظرا إلى أن عدد القضايا المعروضة على المحكمة إما سيظل ثابتا أو سيزيد، فإن عدم تمديد ولاية هؤلاء القضاة قد يؤدي إلى حدوث تأخيرات كبيرة في النظر في القضايا، وهذا بدوره يمكن أن يثير شواغل خطيرة تتعلق بمراعاة الأصول القانونية.

١٢ - وأردف قائلا إن مختلف الخيارات المتعلقة بتمثيل الموظفين أمام المحكمتين، يمكن الإبقاء عليها جميعا، مع ترك خيار التمثيل للموظفين أنفسهم. وفيما يتعلق بالحماية القانونية للأفراد من غير الموظفين، يفضل إنشاء نظام مختلف ينطوي على سبل انتصاف كافية وفعالة ومناسبة. وأضاف قائلا إن الاتحاد الأوروبي مستعد لمناقشة مدونة لقواعد سلوك الممثلين القانونيين تعدها الأجهزة التي اقترحها الأمين العام في تقريره (A/67/265)، ويحيط الاتحاد علما بضرورة توفير موارد إضافية كبيرة إذا تقرر العمل بإجراءات التحكيم لحل المنازعات مع الخبراء الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد، أو إذا تقرر إتاحة النظام غير الرسمي للمتعاقدين والخبراء الاستشاريين الذين تشملهم إجراءات التحكيم المعجلة. واختتم كلمته قائلا إن الاتحاد الأوروبي على استعداد أيضا لمناقشة التعديلات المقترحة من أجل زيادة عدد الاجتماعات المقرر أن تعقدها محكمتا المنازعات والاستئناف.

١٣ - **السيدة ريفيل** (نيوزيلندا): قالت متكلمة باسم كندا وأستراليا ونيوزيلندا (مجموعة بلدان أستراليا وكندا ونيوزيلندا)، إن المجموعة مسرورة بالتقدم المحرز في النظام الجديد لإقامة العدل. وينبغي الاستمرار في تحسينه كي تتجلى فيه القيم الأساسية للمنظمة المتمثلة في احترام سيادة القانون والمساواة في الاستفادة من نظام عدالة يتسم بالاستقلالية والشفافية. وينبغي للجنة السادسة أن تدرس بعناية المقترحات المتعلقة بتعزيز بعض جوانب النظام والتعديلات المقترحة على لائحتي محكمتي المنازعات والاستئناف إلى جانب اللجنة الخامسة، مع وضع الآثار المالية في الاعتبار.

١٤ - وتابعت قائلة إن مجلس العدل الداخلي قد أسهم إسهاما قيّما في تطوير النظام الجديد لإقامة العدل؛ وأعربت عن ترحيب المجموعة بتقريره الأخير وأضافت أن المجموعة تحيط علما بشواغله المتعلقة بتوفير موارد للنظام الجديد. وقالت في ختام كلمتها إن من المهم في واقع الأمر ألا يصبح النظام الجديد مثقلا بذات المشاكل والتأخيرات التي يستهدف تفاديها.

١٥ - **السيد شتوركلر غونزنباك** (سويسرا): أعرب عن سرور وفده بالتقدم الذي أحرزه النظام الجديد لإقامة العدل في الأمم المتحدة. وأعرب أيضا عن ترحيبه بتقارير الأمين العام ومجلس العدل الداخلي، فضلا عن المذكرات المقدمة من قضاة محكمتي المنازعات والاستئناف.

١٦ - وقال إن ولاية أمين المظالم ينبغي أن يتسع نطاقها لتستفيد فئة أكبر من الموظفين من نظام العدل غير الرسمي الذي أثبت كفاءته. وينبغي إنشاء آلية للتصدي لاحتمال وقوع سوء سلوك من القضاة. فمثل تلك الآلية من السمات المشتركة إلى حد بعيد في أي نظام لإقامة العدل؛ وينبغي ألا تكون الأمم المتحدة استثناء من ذلك. وأضاف قائلا إن وفده يؤيد أيضا إنشاء مدونة لقواعد السلوك لجميع الممثلين القانونيين الذين يمثِلون أمام المحكمتين. فإتاحة إجراءات التحكيم المعجلة للخبراء الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد حل عملي وعادل لتوفير انتصاف قانوني لتلك الفئات من الموظفين.

١٧ - وأضاف قائلا إن جميع الأشخاص العاملين في الأمم المتحدة ينبغي أن تتاح لهم سبل الالتجاء إلى هيئة مستقلة مفوضة للتعامل مع الشكاوى بفاعلية. وسيترتب على ذلك معالجة الشواغل المتصلة بالإنصاف وتطبيق المبادئ القانونية المستقرة على المنظمة. وينبغي أن يفي أي حل بالتزامات الأمم المتحدة المنصوص عليها في الاتفاقية المتعلقة بامتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها والاتفاقات الخاص بالمقر التي أبرمتها مع البلدان المضيفة فيما يتعلق بتسوية المنازعات الناشئة عن العقود التي تكون الأمم المتحدة طرفا فيها.

١٨ - وقال في ختام كلمته إن منح الدول حصانة من الولاية القضائية للمنظمات الدولية أمر متبع منذ أمد بعيد؛ غير أن الحصانة لا تجوز وفقا لأحكام الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية إلا إذا أتيح للمدعين الالتجاء إلى وسائل أخرى معقولة توفر حماية فعالة للحقوق التي تكفلها الاتفاقية. وقد رفضت بعض الولايات القضائية الوطنية من قبل الإقرار بالحصانة من الولاية القضائية للمنظمات الدولية، بما في ذلك الأمم المتحدة؛ وسيستمر الخطر الذي ينطوي عليه هذا الرفض يمثل مصدرا للقلق حتى تتسم تسوية المنازعات لجميع الموظفين بقدر كاف من الاستقلالية والشفافية والفعالية حتى تستوفي معايير حقوق الإنسان، خاصة فيما يتعلق بالالتجاء إلى القضاء.

١٩ - **السيد بتروسيان** (الاتحاد الروسي): قال إن وفده يرحب بتقرير الأمين العام (A/67/265)، الذي قدم أدلة على فعالية نظام العدل الداخلي الجديد. بل يشعر بارتياح بالغ إزاء نتائج وحدة التقييم الإداري؛ فوفده، في واقع الأمر، قد شدد مرارا على الدور الحاسم الذي تضطلع به الوحدة في تحديد القرارات المعيبة في الوقت المناسب، مما يترتب عليه الحيلولة دون رفع دعاوى قضائية غير ضرورية، وهو ما يؤدي إلى وفورات في التكاليف للمنظمة. وأردف قائلا إن ارتفاع النسبة المئوية للمطالبات التي تسوى من خلال عملية التقييم الإداري تدل على زيادة ثقة الموظفين في النظام. ومع ذلك، لا ينبغي للوحدة أن تسمح بإثقال كاهلها بالمطالبات الجديدة الناجمة عن إساءة حق الطعن.

٢٠ - ومضى يقول إنه على الرغم من العمل الجدير بالثناء الذي تؤديه محكمتا الأمم المتحدة للمنازعات والاستئناف، فالدعاوى المتراكمة الموروثة عن النظام السابق لإقامة العدل ما زالت تشكل مصدرا للقلق. وعلى الرغم من أن مسألة تمديد فترة ولاية القضاة المخصصين لمدة سنة إضافية هي، إلى حد كبير، مسألة من المقرر أن تنظر فيها اللجنة الخامسة، فمن الواضح أن لها أيضا آثارا قانونية، إذ يفضي تراكم القضايا الذي يؤدي إلى التأخر في النظر فيها إلى تقويض فرص استفادة الموظفين والإدارة من العدالة على حد سواء. وقال إن وفده يؤيد التدابير الرامية إلى وصول أساليب عمل كلا المحكمتين إلى أمثل مستوى، دون الإخلال بجودة دراسة القضايا. وأضاف أن وفده يدعو إلى تشغيل النظام غير الرسمي لإقامة العدل أيضا تشغيلا كاملا بدرجة أكبر، ويرحب بالخطوات التي اتخذها مكتب الأمم المتحدة لأمين المظالم وخدمات الوساطة في هذا الصدد.

٢١ - وأردف قائلا إن تقرير الأمين العام (A/67/265) أكد الحاجة إلى مواصلة تحسين نظام إقامة العدل من خلال استعراض أنشطته بانتظام. وهناك عدد من المسائل ما زال ينتظر الحل كالخيارات المتعلقة بتمثيل الموظفين على سبيل المثال، بما في ذلك إنشاء آلية إلزامية يموّلها الموظفون لدعم مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. وأضاف أن وفده يؤيد الترتيبات التي يساهم الموظفون بموجبها في تغطية النفقات التي يتحملها المكتب ولو كانت مساهمة رمزية.

٢٢ - وقال في ختام كلمته إن من المهم كفالة إتاحة سبل الانتصاف الفعالة للأفراد من غير الموظفين. وأضاف قائلا إن حكومته تواصل دراسة مقترح الأمين العام باستخدام إجراءات التحكيم المعجلة وخدمات الوساطة لبعض فئات الأفراد من غير الموظفين، بما في ذلك الخبراء الاستشاريون والمتعاقدون الأفراد. ومن المهم للغاية كفالة إتاحة مزيد من الحماية القانونية للأفراد الذين يخدمون الأمم المتحدة بصفتهم الشخصية، دون أن تتوفر لهم إمكانية الاستفادة من نظام حل المنازعات. فثمة ضرورة لزيادة دراسة مسألة وصول الأفراد من غير الموظفين إلى العدالة.

٢٣ - **السيد كانسيلا** (أوروغواي): قال إن وفده راضٍ عن النظام الجديد لإقامة العدل، الذي يعالج القضايا الراهنة

بسرعة وفعالية إضافة إلى قضايا النظام السابق. ولا يزال هناك عدد من التحديات التي تحول دون كفالة وصول جميع فئات موظفي الأمم المتحدة إلى العدالة. وأضاف قائلا إن وفده يؤيد العمل الذي يقوم به مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ويتطلع إلى مناقشة المقترحات الواردة في المرفق الثاني من تقرير الأمين العام (A/67/265)، ولا سيما مختلف خيارات تمثيل الموظفين أمام المحكمتين الداخليتين.

٢٤ - وأردف قائلا إنه في حين أن النظام الرسمي قد أثبت أنه خيار فعال للموظفين الذين يلتمسون رد المظالم، فتزايد عدد القضايا التي تعرض على المحكمتين قد أبرز الحاجة إلى تشجيع الموظفين على اللجوء إلى النظام غير الرسمي. ولن يمنع ذلك تراكم القضايا في المستقبل فحسب، بل سيعزز أيضا ثقافة تسوية المنازعات وديا وعدم استخدام النظام الرسمي إلا في حالة الضرورة القصوى. وأعرب في ختام كلمته عن سروره لتسوية ٣٣ في المائة من القضايا التي تلقتها وحدة التقييم الإداري وأغلقت ملفاتها في عام ٢٠١١ من خلال جهود الحل غير الرسمية.

٢٥ - **السيدة إيومي** (نيجيريا): قالت إن مكتب إقامة العدل يؤدي دورا قيما في تعزيز الإنصاف والشفافية والمساواة في التمثيل والاحترام والحق في المحاكمة العادلة في الأمم المتحدة. وإتاحة نظام شامل لإقامة العدل يتسم بالكفاءة والفعالية ويكفل مساءلة الأفراد والمنظمات عن أعمالهم وفقا لقرارات الأمم المتحدة وأنظمتها ذات الصلة أمر أساسي في إدارة الموارد البشرية وتعزيز العلاقة بين الموظفين والإدارة. وأضافت أن وفدها يؤيد المقترحات الرامية إلى تحسين الكفاءة والشفافية في مجال إقامة العدل، شريطة أن تتسق تلك المقترحات مع قواعد القانون الدولي ذات الصلة ومبادئ سيادة القانون، وأن تكفل احترام الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها موظفو الأمم المتحدة.

٢٦ - وقالت إنه على الرغم من أن وفدها يؤيد استقلالية وشفافية إنشاء الموارد الكافية باعتبارها وسيلة للتصدي للمظالم المتعلقة بعمل موظفي المنظمة، فإنه سيواصل الدعوة إلى تخصيص أموال كافية لكفالة تمكين مكتب إقامة العدل من إدارة قواه العاملة بفاعلية. فاختيار القضاة يجب أن يجري من خلال عملية تتسم بالشفافية. وكفاءة مجلس العدل الداخلي ونظام إقامة العدل ككل تتوقف على اختيار قضاة يتمتعون بالخبرة.

٢٧ - وأردفت قائلة إن حكومتها تؤيد النظام اللامركزي لإقامة العدل، وهو ما لن يؤدي فحسب إلى تعزيز تدابير بناء الثقة في النظام في أوساط الموظفين والمديرين، بل إن من شأنه أيضا أن يساعد على الحد من تضارب المصالح. واستطردت قائلة إن حكومتها تؤيد أيضا عقد جلسات استماع مفتوحة من أجل معالجة الشكاوى بكفاءة دون الإضرار بمصالح الموظفين والإدارة. واختتمت كلمتها قائلة إنه ينبغي تشجيع تبادل المعلومات فيما يتعلق بالحقوق والامتيازات التي يتمتع بها الموظفون والوحدات المختصة بالسعي إلى الانتصاف، وأي معلومات حديثة عن النظام الجديد لإقامة العدل.

٢٨ - **السيد هيل** (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن اعتماد قرار الجمعية العامة ٢٥٣/٦٣ كان إنجازا بارزا في مجال إقامة العدل في الأمم المتحدة وعلامة فارقة في طريق إصلاح المنظمة. فمحكمتا الأمم المتحدة للمنازعات والاستئناف المنشأتان بموجب هذا القرار لهما بالفعل أثر إيجابي كبير على الشفافية والإنصاف والكفاءة والمساءلة في نظام موظفي الأمم المتحدة. وأعرب عن إعجاب وفده بمهنية النظام الجديد وإنتاجيته.

٢٩ - وقال إن تقارير الأمين العام (A/67/172 و A/67/265 و A/67/349) وتقرير مجلس العدل الداخلي (A/67/98) تثير عددا من المسائل المهمة بشأن تطور النظام الجديد، بما في

ذلك التدابير المتاحة للأفراد من غير الموظفين لحل المنازعات. وجميع هذه المسائل تستحق النظر فيها بعناية، كما هو الحال فيما يتعلق بآليات معالجة أي سوء سلوك محتمل من جانب القضاة ووضع مدونة لقواعد سلوك الممثلين القانونيين على النحو الذي اقترحه مجلس العدل الداخلي. وقال إن وفده يرحب بتجميع الأمين العام للممارسات المتبعة في بعض النظم القانونية الوطنية وفي المحاكم الإدارية المماثلة التابعة للمنظمات الدولية بشأن منح تعويضات تأديبية. وبالنظر إلى قلة عدد الردود الواردة بشأن الممارسات الوطنية نسبيا، سيكون من المفيد توفير معلومات إضافية عن هذا الموضوع.

رُفعت الجلسة الساعة ١٦/٠٥.