



# Assemblée générale

Soixante-huitième session

Documents officiels

Distr. générale  
1<sup>er</sup> novembre 2013  
Français  
Original : anglais

---

## Cinquième Commission

### Compte rendu analytique de la 8<sup>e</sup> séance

Tenue au Siège, à New York, le vendredi 18 octobre 2013, à 15 heures

*Président* : M<sup>me</sup> Fiodorow (Vice-Présidente) . . . . . (Pologne)  
*Président du Comité consultatif pour les questions administratives  
et budgétaires* : M. Ruiz Massieu

## Sommaire

Point 143 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 être signées par un membre de la délégation intéressée, adressées dès que possible au Chef du Groupe du contrôle des documents (srcorrections@un.org) et portées sur un exemplaire du compte rendu.

Les comptes rendus rectifiés seront publiés sur le Système de diffusion électronique des documents (<http://documents.un.org/>).

13-52158 (F)



Mécanisme de suivi



*En l'absence de M. Taalas (Finlande), M<sup>me</sup> Fiodorow (Pologne), la Vice-Présidente, assure la présidence.*

*La séance est ouverte à 15 h 05.*

**Point 143 de l'ordre du jour : Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies**  
(A/68/158, 306, 346 et 530)

1. **M<sup>me</sup> Taylor** (Directrice exécutive du Bureau de l'administration de la justice), présentant le rapport du Secrétaire général sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies (A/68/346), note que ce rapport est le fruit d'une collaboration étroite entre le Bureau de l'administration de la justice et toutes les parties prenantes concernées et qu'il comporte des statistiques sur le fonctionnement du système d'administration de la justice en 2012. Comme l'année précédente, davantage de tableaux et diagrammes ont été utilisés et les statistiques ont été présentées d'une façon plus structurée, descriptive et cohérente. Cependant, pour la première fois, ce rapport comporte des observations sur le système formel tirées des données d'expérience des différents offices, départements et organismes des Nations Unies. Il sera fait état des nouvelles pratiques du système dans les prochains rapports. Le présent rapport répond par ailleurs à l'ensemble des demandes que l'Assemblée générale a formulées dans sa résolution 67/241.

2. Après l'aperçu général de la section I, la section II du rapport, qui passe en revue le système formel d'administration de la justice, présente des observations sur le fonctionnement de ce système depuis sa mise en service, le 1<sup>er</sup> juillet 2009, et pendant l'année 2012. Il met en évidence une réduction du nombre de demandes de contrôle hiérarchique et de nouveaux dossiers dont le Tribunal du contentieux administratif a été saisi en 2012, mais une augmentation du volume de travail du Tribunal d'appel, du Bureau de l'aide juridique au personnel, de la Section du droit administratif et du Bureau des affaires juridiques. Les observations formulées ont également mis en évidence l'importance du rôle que joue le contrôle hiérarchique dans le règlement des différends dans le système formel et le succès du règlement à l'amiable des litiges dans ce système, les problèmes que posent les affaires où les requérants assurent leur propre défense dans le système formel et l'importance du rôle de filtre que joue le Bureau de l'aide juridique au personnel dans le système de justice interne. La section II rend par ailleurs compte des

réalisations du système actuel en 2012 et présente des statistiques détaillées sur les activités des divers organismes concernés. Le Secrétaire général a en outre constaté qu'il était indispensable, pour que le Tribunal du contentieux administratif continue de faire face au volume de travail, que les juges *ad litem* et leur personnel d'appui soient maintenus dans leurs fonctions pendant une année.

3. La section III du rapport et ses annexes apportent des réponses détaillées à des demandes spécifiques de l'Assemblée générale, tandis que, dans la section IV, l'Assemblée générale est invitée à préciser si le traitement des juges du Tribunal du contentieux administratif, équivalant à celui des fonctionnaires de la classe D-2, échelon IV, doit rester fixe. À la section V, le Secrétaire général fait observer qu'aucune ressource additionnelle n'est demandée dans le rapport et, à la section VI, il présente les conclusions et des recommandations concernant les décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre.

4. En conclusion, l'oratrice appelle l'attention du Comité sur le rapport que le Conseil de justice interne a établi en application de la résolution 62/228 de l'Assemblée générale (A/68/306) et qui présente ses recommandations à propos de l'application et du fonctionnement du système actuel d'administration de la justice, ainsi que les mesures qu'il a mises en œuvre pour mener les activités que l'Assemblée générale a prescrites dans sa résolution 67/241. Ce rapport expose également les vues des juges du Tribunal d'appel et du Tribunal du contentieux administratif.

5. **M. Barkat** (Ombudsman de l'Organisation des Nations Unies), présentant le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies (A/68/158), dit que celui-ci fait le point sur les travaux du Bureau dans ses trois principaux domaines d'activité : les affaires qu'il traite, notamment celles qui font l'objet d'une médiation; ses activités d'information et le renforcement des compétences en matière de règlement des différends, l'identification des causes profondes des différends et phénomènes systémiques. Le Bureau continue de penser qu'il ne faut pas forcément redouter les conflits, les désaccords étant souvent indispensables à une gouvernance participative. Toutefois, régler les différends par des mesures de collaboration pourrait en minimiser les conséquences négatives et atténuer les risques qui y sont associés.

6. En 2012, le Bureau a ouvert 2 039 dossiers, dont 1 496 à la demande du Secrétariat. Comme les années précédentes, la plupart des affaires ont été initiées par les bureaux hors Siège, les bureaux de pays et les bureaux extérieurs et émanaient pour une grande partie de fonctionnaires de la catégorie des administrateurs. Les préoccupations des cadres et de l'ensemble des fonctionnaires concernent avant tout leur carrière, puis des problèmes relationnels et liés aux traitements et prestations. Le nombre de demandes de médiation, en hausse constante, a augmenté de 13 % en moyenne depuis 2009. En 2012, le Service de médiation a ouvert 36 affaires, dont 30 transmises par le Secrétariat. Le Tribunal du contentieux administratif a renvoyé un plus grand nombre d'affaires aux fins de médiation et le Bureau salue les efforts que les fonctionnaires du système formel ont déployés pour encourager le recours à la médiation et au règlement à l'amiable lorsque les circonstances s'y prêtent.

7. Le Bureau a organisé des séminaires et des formations afin d'améliorer les compétences en matière de règlement à l'amiable des différends et de mieux faire connaître les possibilités de faire appel au système informel; il complétera ces initiatives en se rendant dans des zones des missions et dans des lieux d'affectation isolés. Le rapport, qui tient compte des travaux que le Bureau mène pour analyser les causes profondes des conflits et en rendre dûment compte à l'Organisation, fait le point sur les problèmes systémiques communs liés au suivi du comportement professionnel, aux enquêtes, aux procédures disciplinaires, ainsi qu'aux accidents et maladies du travail. Le Bureau a travaillé avec les différentes parties prenantes pour les sensibiliser davantage et mettre au point des directives en s'appuyant sur des consultations avec les départements.

8. L'Assemblée générale ayant insisté à plusieurs reprises sur la nécessité de garantir à tous les fonctionnaires un accès égal aux services proposés, le Bureau s'est tout particulièrement employé à avoir des contacts avec les fonctionnaires sur le terrain. Grâce aux efforts conjugués des sept services régionaux, à l'intervention de médiateurs à la demande et à des visites régulières sur le terrain, le Bureau a mieux pu répondre à la demande de règlement amiable des différends. Cependant, les fonctionnaires estiment qu'un contact direct et l'intervention en personne de membres du Bureau demeurent nécessaires et

constituent un élément humain essentiel dans le règlement des différends.

9. Conscient que les cadres et l'ensemble des fonctionnaires doivent être mieux à même de faire face aux problèmes qui se posent dans les lieux d'affectation où les conditions de vie sont difficiles, le Bureau a insisté sur le rôle de la résilience dans l'adaptation et la réaction aux situations de crise. Il a régulièrement effectué des visites dans ces lieux d'affectation pour manifester son soutien aux membres du personnel et leur montrer que l'Organisation s'intéresse à eux. Le Bureau espère aider le personnel et les responsables à se préparer aux réformes et aux changements et compte que l'Assemblée générale continuera de promouvoir la prévention des différends, le désamorçage précoce des litiges et la médiation par la collaboration.

10. **M. Ruiz Massieu** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport connexe du Comité consultatif (A/68/530), rappelle que ce dernier a recommandé que les modalités de mise en œuvre d'une évaluation indépendante intermédiaire du système formel d'administration de la justice prévoient une évaluation de fond du système formel, notamment un examen de la jurisprudence des tribunaux et une analyse de la conduite de leurs travaux. En ce qui concerne la proposition du Secrétaire général tendant à faire appel au Corps commun d'inspection, le Comité consultatif a fait observer que, compte tenu des ressources dont celui-ci disposait, il risquait d'avoir des difficultés à intégrer cette évaluation dans son programme de travail. En revanche, le Comité des commissaires aux comptes, l'autre organe interne auquel il est envisagé de confier la réalisation de l'évaluation, risque de ne pas disposer d'un mandat assez large pour en couvrir tous les aspects. Cette évaluation devant porter sur des questions de fond, il serait utile de la confier à des juristes chevronnés et indépendants connaissant bien les mécanismes de règlement interne des conflits du travail. Compte tenu des incidences financières qu'aurait l'intervention d'experts, l'Assemblée générale souhaitera peut-être revenir sur la décision de mener cette évaluation dans la limite des ressources existantes.

11. En ce qui concerne le financement du Bureau de l'aide juridique au personnel, le Comité consultatif a pris note que le Secrétaire général considère qu'il serait dans l'intérêt de l'Organisation de continuer à

prendre entièrement à sa charge le financement du Bureau d'aide juridique au personnel, y compris celui de ses dépenses additionnelles. Cependant, si l'Assemblée générale souhaite demander au personnel de contribuer au financement des dépenses, le Comité consultatif souscrit à la proposition du Secrétaire général tendant à ce qu'une cotisation mensuelle soit prélevée automatiquement sur le traitement de base net, que les fonctionnaires pourraient demander expressément à ne pas verser, sous réserve que le montant prélevé couvre l'intégralité des dépenses afférentes à la représentation juridique des fonctionnaires par le Bureau et que les contributions des États Membres couvrent, quant à elles, le coût des autres services assurés par celui-ci.

12. Le Comité consultatif note avec préoccupation que l'Assemblée générale a demandé à plusieurs reprises, à ses quatre précédentes sessions, que la version révisée du mandat du Bureau soit adoptée et invite instamment le Secrétaire général à donner suite à cette demande au plus tôt. Enfin, en ce qui concerne le projet pilote sur la possibilité de déléguer des pouvoirs en matière disciplinaire hors du Siège, le Comité consultatif, qui a pris note des initiatives en cours susceptibles d'aboutir à la réalisation d'objectifs analogues à ceux que visent ce projet pilote, souscrit à la demande du Secrétaire général tendant à en différer la mise en œuvre de deux ans.

13. **M. Daunivalu** (Fidji), s'exprimant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, dit que l'administration de la justice fait partie intégrante d'un dispositif efficace de gestion des ressources humaines et que le Groupe soutient fermement les réformes du système interne d'administration de la justice à l'ONU. Il demeure essentiel que le système d'administration de la justice permette de régler les différends à l'amiable pour éviter les procès inutiles. Il faudrait faire davantage pour favoriser le règlement des différends à l'amiable et s'assurer que les personnes concernées peuvent effectivement avoir accès à des mécanismes de règlement des litiges. Le nouveau système devrait être contrôlé de près pour éviter les lacunes que le Groupe chargé de la refonte du système précédent avait identifiées dans ce dernier, la réduction du nombre d'affaires restant à examiner étant le principal indicateur de succès. Le Groupe des 77 et de la Chine aimerait disposer d'informations détaillées sur les progrès accomplis dans ce sens, notamment sur le

nombre d'affaires examinées et d'autres indicateurs de résultats.

14. La diminution du nombre d'affaires portées devant le Groupe du contrôle hiérarchique et le Tribunal du contentieux administratif semble indiquer que le nouveau système atteint les objectifs visés en termes de rapidité et d'impartialité des résultats, et le Groupe des 77 et de la Chine se félicite de la diminution des délais moyens d'examen d'une affaire par ce Tribunal. Toutefois, même si l'augmentation du nombre d'affaires portées devant le Tribunal d'appel, le Bureau de l'aide juridique au personnel, la Section du droit administratif et le Bureau des affaires juridiques tient en partie à la plus grande confiance qu'inspire le système, il témoigne aussi des lacunes de l'encadrement et des mauvaises relations existant entre le personnel et la direction. La mise en place d'un nouveau système d'administration de la justice devrait avoir un effet positif sur ces relations et sur les performances des uns et des autres. Le Groupe souhaiterait que cet aspect du fonctionnement du nouveau système fasse l'objet d'un suivi. Il convient avec le Comité consultatif de l'importance des recueils pratiques établis à l'intention des membres du personnel d'encadrement concernant la jurisprudence du Tribunal et espère qu'ils auront un effet concret sur le comportement de ces derniers.

15. Le Groupe des 77 et de la Chine se félicite des efforts déployés pour renforcer le système interne d'administration de la justice, en particulier de la proposition tendant à conduire une évaluation indépendante intermédiaire du système formel d'administration de la justice et de la proposition concernant le financement du Bureau de l'aide juridique au personnel. Il compte examiner ces propositions et souhaiterait avoir des informations à jour sur le code de déontologie de la magistrature, le mandat du Bureau intégré des services d'ombudsman et de médiation et les affaires impliquant des fonctionnaires handicapés. Il salue l'inauguration de la salle d'audience permanente de Nairobi et espère que les salles d'audience de New York et Genève seront opérationnelles au plus tôt. Enfin, il est impératif que le système d'administration de la justice soit indépendant, efficace et transparent pour assurer le respect des garanties à l'Organisation, le respect du principe de responsabilité et la transparence des prises de décisions.

16. **M. Dettling** (Suisse), s'exprimant également au nom du Liechtenstein, déplore que certains rapports aient de nouveau été publiés très en retard et compte qu'il sera dûment rendu compte des motifs de ce retard. Le système d'administration de la justice ne peut être réellement efficace et efficient que si la séparation des pouvoirs et l'indépendance des tribunaux sont respectées, si des voies de recours efficaces sont accessibles à tout moment, si des ressources suffisantes sont disponibles et réparties de façon équitable dans l'ensemble du système et si les mesures d'incitation et de dissuasion entrant en ligne de compte dans la décision d'intenter une action sont correctement équilibrées. Les améliorations apportées au système doivent s'accompagner d'améliorations de la gestion des ressources humaines.

17. Une évaluation indépendante intermédiaire du système serait utile et permettrait de vérifier si ce dernier fonctionne bien et si des ajustements sont nécessaires. Toutefois, cette évaluation devrait également porter sur le mandat du système en place, sur les liens existant entre systèmes formel et informel et sur la jurisprudence des tribunaux. Les deux délégations ont noté que le Comité consultatif estimait que ni le Corps commun d'inspection ni le Comité des commissaires aux comptes ne seraient bien placés pour conduire l'évaluation et sont disposées à étudier d'autres possibilités pour que celle-ci soit faite par des personnes possédant les compétences voulues.

18. En ce qui concerne les juges *ad litem*, les délégations proposent de prolonger leur mandat de deux ans, plutôt que d'un, afin de leur donner davantage de stabilité et de faciliter la tâche des États Membres. Il est à espérer que l'évaluation indépendante intermédiaire permettra aux États Membres de trouver une solution à ce problème. Les procédures abusives ont des conséquences néfastes sur l'administration de la justice, car elles mobilisent des ressources au détriment de procédures légitimes, mais les deux délégations ont pris connaissance avec intérêt des quatre formules que le Conseil de justice interne a évoquées pour prévenir les requêtes futiles et aimeraient notamment avoir des précisions à propos de la deuxième et de la quatrième.

19. Il semble raisonnable de penser que les fonctionnaires et les États Membres doivent partager les coûts des services juridiques que le Bureau de l'aide juridique fournit au personnel. Un dispositif de prélèvement automatique d'une cotisation sur les

traitements auquel les fonctionnaires pourraient décider de ne pas participer, tel que celui qu'a proposé le Secrétaire général, permettrait effectivement au Bureau de surmonter certaines de ses contraintes budgétaires; les délégations aimeraient avoir des précisions sur les mesures envisagées pour que ce dispositif soit prévisible et stable. Enfin, les deux pays ont toujours été préoccupés par les litiges impliquant des non-fonctionnaires et aimeraient avoir des précisions sur la nature de ces litiges et les pratiques en place pour les prévenir ou les atténuer en l'absence de voies de recours efficaces.

20. **M<sup>me</sup> Yajima** (Japon) dit qu'il faudrait encourager le règlement des différends par des mécanismes informels, qui sont plus efficaces, moins lourds et moins éprouvants sur le plan émotionnel qu'une procédure, tant pour les fonctionnaires que pour l'administration. La délégation japonaise rend donc hommage aux efforts déployés par le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies. Le Secrétaire général devrait également prendre des mesures pour renforcer les bonnes pratiques de gestion au sein de l'Organisation afin de faire face aux problèmes sous-jacents qui risquent de donner lieu à des conflits du travail.

21. La délégation japonaise estime, comme le Comité consultatif, qu'il est souhaitable de conduire une évaluation indépendante intermédiaire du système formel d'administration de la justice. Elle estime également que les fonctionnaires doivent pouvoir bénéficier des avis juridiques et des conseils du Bureau de l'aide juridique au personnel car cela peut permettre de régler les différends avant qu'ils ne soient portés devant les tribunaux. Il lui semble, cependant, que les fonctionnaires devraient prendre eux-mêmes des dispositions pour se faire représenter en justice et est prête à participer à un examen plus approfondi du financement et du mandat de ce bureau.

22. **M. Strickland** (États-Unis d'Amérique) dit que le système d'administration de la justice est un élément essentiel de l'efficacité du dispositif de gestion des ressources humaines et que l'absence de système efficace serait gravement préjudiciable à d'autres projets de réforme de la gestion de ces ressources. Malgré les nettes améliorations apportées à ce système, d'importantes difficultés doivent encore être surmontées, notamment pour garantir que les tribunaux d'appel et du contentieux administratif n'outrepassent pas les pouvoirs que leurs statuts leur confèrent; veiller

à ce que l'application par les tribunaux des principes généraux du droit et de la Charte des Nations Unies soit conforme aux mandats établis par l'Assemblée générale; régler les questions de gestion de la performance avant qu'un différend ne soit porté devant le système de justice. Un esprit procédurier règne malheureusement à l'ONU, en partie en raison de l'absence de système efficace de gestion de la performance.

23. Il faudrait conduire une évaluation indépendante intermédiaire de l'ensemble du système formel d'administration de la justice, notamment de ses incidences sur le respect du principe de responsabilité et la transparence à l'ONU. La délégation des États-Unis d'Amérique apprécie les excellents travaux du Corps commun d'inspection, mais craint fort que celui-ci ne soit pas à même de conduire une évaluation indépendante et souhaite en conséquence étudier comment le Secrétaire général pourrait constituer un groupe indépendant pour conduire une évaluation dans les limites des ressources disponibles.

24. La délégation des États-Unis d'Amérique est également préoccupée par les règles en vigueur en matière de représentation et constate avec inquiétude que le Secrétaire général considère qu'il serait dans l'intérêt de l'Organisation de continuer à prendre entièrement à sa charge le financement du Bureau d'aide juridique au personnel, y compris celui de ses dépenses additionnelles. La direction et les membres du personnel devraient être collectivement responsables des mesures demandées par les tribunaux et la délégation des États-Unis d'Amérique souhaiterait savoir pourquoi le Secrétaire général estime que cette formule de financement serait la meilleure. Les États-Unis demeurent favorables aux propositions tendant à mettre en place un mécanisme de financement conjoint qui prélèverait automatiquement une cotisation sur le traitement des fonctionnaires, à moins que ceux-ci demandent à ne pas la verser. Ils sont toutefois conscients que la proposition tendant à soumettre à un délai de carence, avant qu'ils ne puissent bénéficier des services du Bureau, les fonctionnaires qui reviendraient sur leur décision de ne pas verser de cotisation soulève un problème d'accès à la justice qu'il convient d'examiner.

25. Il est essentiel de pouvoir régler les conflits à l'amiable pour éviter les procès inutiles, mais la délégation des États-Unis demeure préoccupée par les problèmes de gestion de la performance, notamment

par le manque d'encadrement et de reconnaissance des efforts des membres du personnel, l'absence de concertation dans le processus de gestion de la performance et les injustices et abus apparents en matière de notation. Le système d'administration de la justice devrait régler les conflits du travail opposant employés et cadres en venant compléter un système efficace de gestion de la performance. Toutefois, si l'on ne remédie pas aux lacunes du système actuel, il pourrait devenir de plus en plus difficile de gérer et soutenir l'Organisation.

26. **M<sup>me</sup> Diaz** (Philippines) estime que le système d'administration de la justice évolue et qu'à mesure que la jurisprudence s'enrichit, elle devrait permettre de disposer de directives plus claires quant à la marche à suivre, aux procédures et à l'interprétation de la réglementation. La délégation philippine espère que la plus grande lumière faite sur l'issue des conflits accélérera les prises de décisions et l'examen des affaires par le mécanisme formel de règlement des conflits et encourage tous les fonctionnaires à tirer parti des différentes possibilités de règlement des conflits à l'amiable.

27. Parallèlement aux pratiques de bonne gestion, la clarté des règles, règlements et clauses des contrats, ainsi que la simplicité des termes employés jouent un rôle essentiel dans la prévention des conflits. La délégation philippine craint que des actions n'aient été intentées en raison du traitement de personnes handicapées et de problèmes concernant l'accessibilité, l'aménagement raisonnable et l'aide technologique. Elle accueille donc avec satisfaction le projet de circulaire du Secrétaire général sur l'accessibilité des locaux de l'Organisation des Nations Unies pour les personnes handicapées et attend avec intérêt les directives qui seront arrêtées pour mettre en place un cadre de travail conforme à la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Elle juge par ailleurs préoccupante, lors de la répartition des tâches entre les membres du personnel du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, l'apparente absence de spécialisation dans les domaines du règlement des conflits, des problèmes systémiques et des compétences en matière de règlement des différends. Elle espère donc que la version révisée du mandat du Bureau sera bientôt adoptée. Elle attend également avec intérêt l'établissement du code de conduite pour les représentants légaux extérieurs à l'Organisation.

28. La délégation philippine aimerait avoir des précisions sur le financement du Bureau de l'aide juridique au personnel et l'engagement de la responsabilité des personnes qui, en enfreignant les règles et procédures de l'Organisation, ont occasionné des pertes financières pour celle-ci. Enfin, une évaluation indépendante intermédiaire du système formel d'administration de la justice devrait être conduite dans la limite des ressources existantes.

*La séance est levée à 16 heures.*