Nations Unies A/56/800

Assemblée générale

Distr. générale
13 février 2002
Français
Original: anglais

Cinquante-sixième session
Point 169 de l'ordre du jour
Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies

Administration de la justice au Secrétariat

Rapport du Secrétaire général*

Résumé

Établi suite à la demande formulée par l'Assemblée générale à la section XI de sa résolution 55/258 du 14 juin 2001, le présent rapport fait le point sur l'état d'avancement de l'examen de certains aspects de l'administration de la justice au Secrétariat, notamment en ce qui concerne le rôle de la Commission paritaire de recours et les résultats des travaux de la Commission, ainsi que la création au Secrétariat d'un poste de médiateur. Il porte également sur la demande par laquelle l'Assemblée a prié le Secrétaire général, dans la même résolution, de prendre les mesures nécessaires pour harmoniser, selon ce qui serait utile, les statuts du Tribunal administratif des Nations Unies et de l'Organisation internationale du Travail quant à l'exécution forcée des contrats et au plafonnement du montant des indemnités.

* La date à laquelle le présent rapport est soumis s'explique par le fait qu'il fallait avoir terminé les consultations engagées entre le personnel et l'Administration sur la question de l'administration de la justice.

02-23643 (F) 070202 140202

1. Dans sa résolution 55/258 du 14 juin 2001, l'Assemblée générale a examiné certains aspects du système interne d'administration de la justice à l'ONU, accueilli avec satisfaction les propositions du Secrétaire général relatives à la création d'un poste de médiateur et à l'organisation de stages d'initiation au droit pour les nouveaux membres de la Commission paritaire de recours et des comités paritaires de discipline et demandé au Secrétaire général d'examiner certains autres aspects de la question, notamment le rôle de la Commission paritaire et les divergences entre le statut du Tribunal administratif des Nations Unies et celui de l'Organisation internationale du Travail (OIT) quant à l'exécution forcée des contrats et au plafonnement du montant des indemnités, en le priant de lui faire rapport sur ces sujets à sa cinquante-sixième session, ce qui est l'objet du présent rapport.

I. Rôle de la Commission paritaire de recours

2. Au paragraphe 4 de la section XI de la résolution 55/258, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter, après avoir consulté le personnel, un rapport sur les modifications qui pourraient être apportées au Statut et au Règlement du personnel, et d'examiner le rôle de la Commission paritaire de recours, compte tenu des quatre cas de figure suivants :

a) La Commission paritaire reste un organe consultatif, à quatre changements près;

b) La Commission reste ce qu'elle est;

c) Au lieu d'être un organe consultatif, la Commission devient un organe semi-judiciaire doté d'un pouvoir de décision;

d) Autres modifications éventuelles, issues des consultations avec le personnel.

A. Premier cas de figure : la Commission paritaire reste un organe consultatif, à quatre changements près

3. Le **premier changement** dont il est question dans la résolution est le suivant : les membres de la Commission qui représentent le personnel seraient élus exclusivement par ce dernier, sans préjudice du fait qu'il appartient au Secrétaire général de nommer les membres qui représentent l'Administration. C'est déjà le cas dans la pratique, puisque selon la disposition 111.1 du Règlement du personnel, le personnel élit autant de membres de la Commission que le Secrétaire général en désigne.

4. Le **deuxième changement** envisagé comprend deux éléments dont le premier a trait au **mode de désignation** du Président et le second à la question de savoir si le poste de président doit être un **poste à plein temps**.

5. En ce qui concerne le premier élément, le Président de la Commission serait nommé conjointement par le personnel et l'Administration. Cela correspond à ce qui se passe actuellement, officieusement, qu'il suffirait d'officialiser en modifiant l'alinéa i) du paragraphe b) de la disposition 111.1. On trouvera à l'annexe I au présent document le texte d'un projet de texte dudit alinéa modifié à cette fin.

6. Le second élément porte sur la question de savoir si le poste de président doit être un poste à plein temps. Dans l'affirmative, la continuité et la cohérence des rapports de la Commission s'en trouveraient renforcées, et une personne ayant reçu toute la formation voulue et connaissant bien la fonction serait disponible à tout moment. Toutefois, la question de la continuité et de la cohérence est déjà en partie réglée grâce à l'existence d'une personne chargée de présider les séances de la Commission et à l'assistance technique offerte par le secrétariat de celle-ci. En ce qui concerne la disponibilité immédiate, les faits ont montré que les retards dans la constitution des chambres de la Commission paritaire ne tiennent pas au manque de présidents – ceux-ci sont suffisamment nombreux pour participer aux travaux des chambres selon les besoins –, mais à l'indisponibilité des représentants élus par le personnel. L'existence d'un président à plein temps ne règlerait pas le problème. Le Secrétaire général estime donc qu'il n'est ni nécessaire ni justifié de demander à l'Assemblée générale d'approuver le financement supplémentaire qui serait nécessaire pour créer un poste à plein temps de président (classé en général au moins à P-5) pour chacune des Commissions paritaires de recours (New York, Genève, Vienne et Nairobi).

7. Le **troisième changement** envisagé dans la résolution concerne le pouvoir dont la Commission

dispose actuellement quant à la suspension de l'application d'une décision contestée. À l'heure actuelle, c'est le Secrétaire général adjoint à la gestion, agissant au nom du Secrétaire général qui est habilité à suspendre l'application d'une décision administrative. Après que la Commission paritaire de recours a examiné la question et rendu son avis en la matière, une fois prise, la décision est sans appel[1].

8. Si la Commission paritaire de recours avait compétence pour statuer, et non plus seulement pour émettre un avis, sur la question de savoir si une décision administrative doit être suspendue, cela représenterait un changement radical et poserait une question statutaire majeure. En effet, aux termes de l'Article 97 de la Charte des Nations Unies, le Secrétaire général est le plus haut fonctionnaire de l'Organisation; il ne peut donc pas être tenu par des décisions prises par le personnel placé sous son autorité (voir par. 15 à 21 pour un examen plus approfondi de la question). Par conséquent, le Secrétaire général ne saurait être favorable à la modification du pouvoir dont la Commission dispose actuellement quant à la suspension de l'application d'une décision contestée.

9. Le **quatrième changement** a pour objet de limiter à trois mois, à compter de la réception de la demande, le temps dont la Commission dispose pour présenter son rapport et ses recommandations.

10. Il s'agit bien sûr d'éviter les longs délais constatés actuellement entre le moment où la Commission est saisie d'un recours et celui où elle rend son rapport, délais qui dépassent souvent un an, voire deux. Il importe de rappeler que des retards peuvent se produire à plusieurs stades :

i) Lorsqu'un recours est formé, le secrétariat de la Commission le transmet au défendeur (c'est-à-dire au représentant désigné par le Secrétaire général) afin que celui-ci y réponde. Aux termes de l'alinéa g) de la disposition 111.2, celui-ci dispose de deux mois pour le faire.

Dans la pratique, le défendeur (à New York, il s'agit du Bureau des ressources humaines) demande régulièrement que le délai prévu par le règlement soit prorogé, car il ne dispose pas des ressources voulues pour répondre à tous les recours dans les délais prescrits, les affaires disciplinaires étant traitées en priorité;

ii) La Commission communique un exemplaire de la réponse du défendeur au requérant, lequel formule souvent des observations sur ladite réponse. Celles-ci sont communiquées au défendeur qui, en général, n'y répond que si elles contiennent des arguments ou des faits nouveaux. S'il le fait, le requérant peut présenter une nouvelle communication écrite. Ces échanges peuvent prendre des semaines, voire des mois[2];

iii) Une fois toutes les pièces écrites déposées, une chambre de la Commission paritaire de recours est constituée pour examiner le recours. Cela peut prendre plusieurs semaines, parfois plus;

iv) La chambre peut examiner l'affaire avec ou sans audience. L'organisation d'une audience rallonge généralement la procédure d'une ou de plusieurs semaines. Les affaires complexes peuvent prendre plus longtemps, notamment lorsque la chambre demande un complément d'information dont l'obtention peut être malaisée ou prendre beaucoup de temps. En dehors de l'alinéa m) de la disposition 111.2 du Règlement du personnel, qui prévoit que la chambre examine le recours avec toute la promptitude qu'autorise un examen satisfaisant des questions dont elle est saisie, il n'existe pas de délai réglementaire;

v) La chambre établit son rapport et ses recommandations.

Le déroulement des phases iii), iv) et v) est souvent ralenti en raison du manque de ressources du secrétariat de la Commission, qui ne dispose pas d'un nombre suffisant de secrétaires suppléants pour aider les chambres à s'acquitter de leurs fonctions, ou parce qu'il n'y a pas assez de membres de la Commission disponibles, ou encore en raison de la grande complexité de l'affaire;

vi) Le dossier est enfin transmis au Secrétaire général adjoint à la gestion, qui rend la décision finale. D'après l'alinéa p) de la disposition 111.2 du Règlement du personnel, il le fait en principe dans le mois qui suit la présentation du rapport par la chambre.

Des retards peuvent également se produire à ce stade, lorsque le Secrétaire général adjoint à la gestion est saisi d'un nombre anormalement élevé

de rapports ou lorsque les affaires dont il est question sont particulièrement complexes et appellent un complément d'information ou d'enquête.

11. Imposer à la Commission paritaire de présenter son rapport dans les trois mois qui suivent la date de réception du recours ne semble être ni dans l'intérêt de l'une quelconque des parties, ni réaliste en l'état actuel des choses, compte tenu de la pénurie de moyens. Le Secrétaire général partage les préoccupations du personnel et de l'Assemblée générale en ce qui concerne les lenteurs de la procédure de recours. Il estime qu'il faut absolument procéder à un examen systématique de la procédure, afin de savoir où se situent les goulets d'étranglement et de trouver des solutions appropriées. À cet effet, il a demandé au Bureau des services de contrôle interne de conduire une étude de gestion sur le mécanisme de recours dans son ensemble.

B. Deuxième cas de figure : la Commission reste ce qu'elle est

12. Le deuxième cas de figure envisagé dans la résolution consiste à laisser la Commission en l'état.

13. Le principe même du fonctionnement de la Commission repose sur un examen par les pairs dans le cadre d'un organe consultatif. L'examen par les pairs est un aspect très important. C'est une des solutions qui recueillent le plus de suffrages parmi tout un ensemble de mécanismes de règlement des litiges actuellement en cours d'élaboration dans de nombreux pays. Dans la formule en vigueur à l'Organisation, les organes représentatifs du personnel participent eux aussi à la désignation des membres de la Commission, ce qui n'est pas nécessairement le cas de tous les mécanismes d'examen par les pairs. Cela ne veut pas dire que le système actuel fonctionne à la perfection, mais les problèmes qui se posent tiennent pour la plupart au manque de ressources. Le mieux serait donc de régler la question des moyens tout en préservant les caractéristiques fondamentales du système actuel, qui en elles-mêmes ne semblent pas être en cause.

14. Le caractère consultatif des recommandations de la Commission découle des dispositions de la Charte (voir par. 15 à 21 ci-après). Si les membres de la Commission paritaire de recours et du comité paritaire de discipline avaient la possibilité de perfectionner leurs connaissances, le Secrétaire général serait amené à donner plus fréquemment une suite favorable aux rapports et aux recommandations de ces organes. Il est donc partisan du maintien de la Commission sous sa forme actuelle et appuie les mesures correctives complémentaires dont il a été question plus haut, à savoir le renforcement de la formation offerte aux membres de la Commission et la réalisation d'une étude de gestion en vue de recenser les facteurs qui freinent le fonctionnement du mécanisme des recours.

C. Troisième cas de figure : au lieu d'être un organe consultatif, la Commission devient un organe semi-judiciaire doté d'un pouvoir de décision

15. C'est sur cette option que reposaient les mesures proposées par le Secrétaire général en 1994 et 1995 en vue de réformer le système interne d'administration de la justice[3]. Comme il avait été expliqué à l'époque, ces propositions avaient été élaborées dans le souci de ménager l'autorité du Secrétaire général en tant que plus haut fonctionnaire de l'Organisation, autorité qui découle des dispositions de l'Article 97 de la Charte. Cela exclut que des fonctionnaires, soumis à l'autorité du Secrétaire général selon les dispositions de l'alinéa c) de l'article 1.2 du Statut du personnel, puissent prendre des décisions qui lient le Secrétaire général. Il a donc été proposé de remplacer la Commission paritaire composée de membres du personnel par un organe composé d'arbitres professionnels qui n'auraient pas la qualité de fonctionnaires de l'Organisation mais bénéficieraient d'un statut officiel[4]. Ce changement aurait dû s'accompagner d'une refonte importante du Statut et du Règlement du personnel et du statut du Tribunal administratif[5].

16. L'idée de remplacer la Commission paritaire de recours par une commission d'arbitrage dont les membres auraient un statut officiel à l'Organisation mais n'en seraient pas fonctionnaires et auraient donc la possibilité, juridiquement, de prendre des décisions liant le Secrétaire général a été soigneusement examinée. Elle a suscité un certain nombre de critiques. Le Tribunal administratif a expliqué que :

> « Les commissions paritaires de recours, qui en règle générale font appel à des personnes connaissant bien les particularités des relations de

travail à l'ONU, jouissent ainsi au départ d'un avantage important pour l'examen des questions qui leur sont soumises et pour la formulation de recommandations. Cela est particulièrement précieux, non seulement parce que cela donne confiance aux fonctionnaires et permet au Secrétaire général de recevoir des avis judicieux, mais aussi parce que le Tribunal trouve dans les rapports de ces commissions paritaires des éléments d'appréciation et des suggestions des plus utiles[6].»

Par la suite, le Tribunal a estimé que les commissions paritaires de recours avaient dans l'ensemble fait un travail louable et apporté une contribution précieuse à l'administration de la justice au sein de l'Organisation des Nations Unies[7]. Il a privilégié l'idée d'une réforme progressive, ce qui laisserait le temps d'évaluer l'efficacité possible de mesures moins extrêmes et moins coûteuses, telles que le recours à un médiateur. Une démarche par étapes permettrait d'évaluer la façon dont chacune des mesures peut affecter les autres[8], de porter un jugement plus informé sur l'opportunité de créer une nouvelle instance, et, dans l'affirmative, de déterminer quelles devraient en être les caractéristiques[9]. Sur le plan des coûts, le Tribunal a indiqué qu'aux États-Unis, par exemple, il n'était pas rare pour des arbitres professionnels expérimentés de demander des honoraires de l'ordre de 1 500 dollars par jour (chiffres de 1995), plus les frais, dépenses auxquelles il fallait ajouter le coût de la transcription des débats et les frais de voyage, indemnités journalières de subsistance et frais d'interprétation ou de traduction, puisque les arbitres devaient être choisis sur la base du principe de la répartition géographique équitable[10].

17. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a accordé une grande importance à l'opinion du Tribunal administratif, y compris en ce qui concerne la question des coûts réels de la proposition. Il a fait observer que le règlement des affaires s'était déjà accéléré et que les mesures proposées pour favoriser la conciliation et le règlement rapide des litiges devraient sensiblement réduire le nombre de différends donnant lieu à des recours officiels[11]. Il s'est déclaré convaincu qu'un certain nombre de mesures, constituant par exemple à favoriser la conciliation et le règlement des litiges dès leur apparition, à renforcer les services chargés de traiter les recours et de conseiller le personnel, et à simplifier et rationaliser les méthodes de gestion administrative et de gestion du personnel, devraient permettre de résoudre les problèmes qui se posaient et de combler les lacunes existantes. Passé un certain délai après la mise en place de ces modifications, il faudrait faire le point afin de déterminer s'il y aurait lieu de prendre des mesures complémentaires[12]. Le Comité consultatif s'est prononcé contre l'idée de remplacer la Commission paritaire de recours par un autre organe.

18. Le Syndicat du personnel a également exprimé un certain nombre de réserves[13] et précisé dans une déclaration présentée à la Cinquième Commission qu'il avait retiré son appui aux propositions de l'Administration, car il [estimait] que les fonctionnaires [devaient] avoir le droit d'être entendus par leurs pairs[14].

19. Après que la Cinquième Commission eut longuement examiné la proposition du Secrétaire général, l'Assemblée générale, agissant sur la recommandation de la Cinquième Commission, a invité la Sixième Commission a examiner les incidences juridiques de ladite proposition[15]. Les membres de la Sixième Commission ont contesté la validité de l'argument selon lequel la participation à la Commission paritaire de recours et au comité paritaire disciplinaire de membres élus par le personnel était source d'inefficacité et de lenteurs, et ils ont fait valoir qu'on ne pouvait donc l'invoquer pour justifier le remplacement de ces organes. Le système proposé a été critiqué pour différentes raisons, de sérieux doutes étant notamment exprimés quant à l'opportunité de recourir à un système d'arbitrage à l'Organisation et de recruter des arbitres à l'extérieur du système des Nations Unies, car le régime spécial applicable au personnel de l'ONU ne leur serait pas familier[16].

20. En fin de compte, le Secrétaire général adjoint à la gestion a informé la Cinquième Commission qu'au vu des observations qui avaient été faites, il faudrait repenser entièrement la question de l'arbitrage et proposer de nouvelles mesures qui se complètent et se renforcent mutuellement[17].

21. L'obstacle statutaire – le fait que les membres du personnel ne peuvent pas prendre de décisions qui lient le Secrétaire général – demeure. Le problème ne peut être réglé qu'en remplaçant la Commission paritaire par un organe qui ne serait pas composé de fonctionnaires. Compte tenu des réactions défavorables auxquelles s'est heurtée la proposition qui a été faite en

ce sens il y a seulement quelques années, cela ne semble pas être une option viable. Pour le moment, le Secrétaire général propose de conserver les bons éléments du système actuel, à savoir la formulation d'avis consultatifs par un organe paritaire et collégial, et de remédier aux problèmes qui se posent.

D. Quatrième cas de figure : d'autres modifications sont envisagées à la suite des consultations

22. Le Secrétaire général a tenu des consultations approfondies avec le personnel sur les questions d'administration de la justice. Un groupe de travail du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel réuni à New York du 26 février au 2 mars 2001 a préparé un rapport qui a été examiné plus avant par le Comité lui-même, réuni également à New York du 4 au 11 octobre 2001. Dans un cas comme dans l'autre, les entretiens ont été constructifs, menés dans un esprit de collaboration qui a permis au Comité d'aboutir à plusieurs accords sur des aspects particuliers du système judiciaire interne de l'Organisation : mandat du médiateur (voir plus loin par. 27 à 29, et annexe II au présent rapport), caractère souhaitable d'un délai uniforme pour la révision des décisions administratives (voir plus loin par. 23), et nécessité de poursuivre la concertation entre le personnel et l'Administration à ce sujet. S'agissant du rôle de la Commission paritaire de recours, le Comité de coordination s'est mis d'accord sur les points suivants :

a) Communication de statistiques par la Commission paritaire de recours et les comités paritaires de discipline, ce qui permettra de suivre les tendances manifestées par l'administration de la justice. Cette mesure convenue correspond par ailleurs à ce qu'avait demandé l'Assemblée générale dans sa résolution 55/258, où le Secrétaire général était prié de lui faire rapport tous les ans sur les résultats des travaux de la Commission paritaire de recours;

b) Publication d'une circulaire administrative codifiant la pratique concernant l'acceptation des recommandations unanimes de la Commission paritaire de recours et des comités paritaires de discipline;

c) Libre choix du conseil, y compris d'un conseil extérieur, permettant une représentation équitable des deux parties devant la Commission paritaire de recours et les comités paritaires de discipline. Le Secrétaire général rappelle également que depuis une date récente, les fonctionnaires du Bureau des affaires juridiques qui ne participent pas à la préparation des affaires devant être examinées par le Tribunal administratif de l'ONU peuvent faire office de conseil pour les fonctionnaires, et qu'il est proposé de supprimer l'interdiction faite aux fonctionnaires ayant quitté l'Organisation, sauf s'il s'agit de retraités, de servir de conseil. Les fonctionnaires qui ne souhaitent pas recourir à ces possibilités nouvelles et préfèrent s'assurer les services d'un conseil extérieur peuvent le faire à leurs propres frais. Le texte des modifications envisagées par le Secrétaire général aux dispositions 110.4, 110.7, 210.1, 310.1 et 111.2 du Règlement du personnel figure dans l'annexe I au présent rapport;

d) Prise en considération officielle du concours apporté par les fonctionnaires qui se portent volontaires pour siéger dans les différents organes administrant la justice interne;

e) Disposition du Règlement du personnel stipulant que l'ingérence illicite dans le déroulement d'une affaire n'est pas tolérée, et qu'elle constituerait une faute professionnelle. Le texte des modifications envisagées par le Secrétaire général aux dispositions 101.2, 201.2 et 301.3 du Règlement du personnel figure dans l'annexe I au présent rapport.

23. Le Comité de coordination a examiné également un autre sujet proche, à savoir l'importance de la révision des décisions administratives, qui permet à l'Administration d'évaluer des décisions contestées afin de s'épargner des recours évitables, et aux décideurs de réexaminer leurs décisions au vu de cette évaluation[18]. Le Comité de coordination a étudié s'il était souhaitable de fixer un délai uniforme de deux mois pour la révision des décisions administratives concernant les fonctionnaires du Siège et des autres lieux d'affectation, et convenu qu'il serait bon de différer la décision sur le délai jusqu'à ce que le BSCI ait achevé l'étude de gestion sur la procédure de recours.

II. Résultats des travaux de la Commission paritaire de recours

24. Au paragraphe 5 de la section XI de sa résolution 55/258, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire

général de lui faire rapport tous les ans sur les résultats des travaux de la Commission paritaire de recours. On trouvera dans les tableaux ci-après des renseignements sur les travaux des Commissions paritaires de recours à New York, Genève, Vienne et Nairobi pour 2000 et 2001. On y trouvera également des renseignements sur la suite donnée par le Secrétaire général aux rapports des commission paritaires de recours.

Tableau 1
Nombre de recours et demandes de suspension déposés et sur lesquels il a été statué par l'ensemble des Commissions paritaires de recours, par année[a]

Commissions paritaires de recours permanentes	*2000*	*2001*
New York : recours introduits	82	79
New York : recours sur lesquels il a été statué	56	79
Genève : recours introduits	24	19
Genève : recours sur lesquels il a été statué	37	11
Vienne : recours introduits	6	5
Vienne : recours sur lesquels il a été statué	1	7
Nairobi : recours introduits	8	12
Nairobi : recours sur lesquels il a été statué	9	8

[a] Les affaires disciplinaires passent également par les secrétariats des Commissions paritaires de recours et son examinées en priorité.

25. Comme il ressort du tableau 1, le nombre de recours introduits en 2001 auprès des Commissions paritaires de New York et de Genève a légèrement baissé par rapport à l'année précédente. Une autre différence entre les deux années est le nombre d'affaires sur lesquelles la Commission paritaire de Genève a statué : elle avait fini en 2001 d'examiner les nombreuses affaires en instance, ce qui se manifeste par le nombre important d'affaires sur lesquelles elle a statué en 2000. On peut relever aussi que la Commission paritaire de New York et celle de Vienne ont statué sur un nombre d'affaires nettement plus élevé en 2001 qu'en 2000. Pour ce qui est des recours en instance, il n'y en a pratiquement pas aux Commissions paritaires de Vienne et de Nairobi, et le nombre en est assez faible à Genève. Pour ce qui est de la Commission paritaire de New York, en revanche, les affaires en attente restent un problème, puisqu'il y avait à la fin de 2001 quelque 140 recours en instance. Mais ces affaires n'étaient pas toutes prêtes à être examinées par la Commission paritaire : il n'y avait que 50 recours où l'échange de pièces écrites ait été achevé.

Tableau 2
Répartition de la suite donnée par le Secrétaire général aux recommandations unanimes de la Commission paritaire de recours concernant des recours et des demandes de suspension

Année	*Provenance des rapports de Commission paritaire*	*Nombre total de décisions faisant suite aux rapports de Commission paritaire*	*Nombre total de recommandations unanimes de Commission paritaire*	*Nombre total de recommandations unanimes de Commission paritaire intégralement acceptées par le Secrétaire général*	*Nombre total de recommandations unanimes de Commission paritaire partiellement acceptées par le Secrétaire général*	*Nombre total de recommandations favorables unanimes de Commission paritaire repoussées par le Secrétaire général*
2000	New York	56	49	34 (69 %)	–	15 (31 %)
	Genève	16	16	15 (94 %)	–	1 (6 %)
	Vienne	2	2	2 (100 %)	–	–
	Nairobi	9	8	8 (100 %)	–	–
Total		**83**	**75**	**59 (79 %)**	**–**	**16 (21 %)**

Année	*Provenance des rapports de Commission paritaire*	*Nombre total de décisions faisant suite aux rapports de Commission paritaire*	*Nombre total de recommandations unanimes de Commission paritaire*	*Nombre total de recommandations unanimes de Commission paritaire intégralement acceptées par le Secrétaire général*	*Nombre total de recommandations unanimes de Commission paritaire partiellement acceptées par le Secrétaire général*	*Nombre total de recommandations favorables unanimes de Commission paritaire repoussées par le Secrétaire général*
2001	New York	61	59	41 (70 %)	3 (5 %)	15 (25 %)
	Genève	16	16	13 (81 %)	3 (19 %)	–
	Vienne	5	5	5 (100 %)	–	–
	Nairobi	5	5	4 (80 %)	–	1 (20 %)
Total		**87**	**85**	**63 (74 %)**	**6 (7 %)**	**16 (19 %)**

26. Comme il ressort du tableau 2, le pourcentage de recommandations unanimes de Commission paritaire acceptées intégralement ou partiellement par le Secrétaire général est élevé (79 % en 2000 et 81 % en 2001). Quant au pourcentage de recommandations unanimes favorables au fonctionnaire ayant introduit le recours qui ont été repoussées par le Secrétaire général, il est assez faible pour l'une comme pour l'autre année, 2001 marquant en outre une légère diminution (21 % en 2000, 19 % en 2001). Ces pourcentages sont conformes au principe exprès du Secrétaire général, qui est d'accepter normalement les recommandations unanimes à moins qu'il y ait un motif d'ordre juridique ou réglementaire de ne pas le faire. À chaque fois que cela se produit, la décision du Secrétaire général est assortie d'un exposé détaillé des motifs pour lesquels la recommandation a été repoussée – la plupart du temps, il s'agit d'une application erronée de la législation ou de la réglementation par la Commission paritaire, ou encore d'une enquête incorrectement menée, dont les conclusions ne sont pas corroborées par les éléments de preuve disponibles. Les membres de la Commission paritaire de recours et des comités paritaires de discipline bénéficiant désormais d'une formation plus étoffée au droit applicable et à la réglementation de l'Organisation, et la jurisprudence récente du Tribunal administratif (jugements rendus depuis 1980) pouvant être consultée sur le Web, on peut espérer – et compter – que les recommandations unanimes seront plus fiablement basées sur les éléments de preuve disponibles, seront conformes au droit applicable, et qu'il sera donc possible de les accepter. Le Secrétaire général resterait néanmoins habilité à repousser une recommandation unanime de Commission paritaire de recours, à sa bonne appréciation, dans l'intérêt de l'Organisation.

III. Médiateur

27. Dans sa résolution 55/258, l'Assemblée générale avait accueilli avec satisfaction la proposition du Secrétaire général relative à la création d'un poste de médiateur. Le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel avait recommandé par ailleurs d'établir clairement que le Médiateur relève du Secrétaire général afin de préserver l'indépendance de ses fonctions et d'en garantir l'efficacité.

28. Le Secrétaire général a approuvé la recommandation du Comité de coordination tendant à ce que le mandat du Médiateur soit celui qui figure dans l'annexe II au présent rapport. En outre, le Médiateur, bien que basé au Siège, prêterait son concours pour tous les lieux d'affectation, missions comprises. La fonction étant nouvelle, le Secrétaire général estime souhaitable d'acquérir quelque expérience, et de mesurer le volume de travail qui s'y attache, afin de déterminer s'il convient de prévoir un appui supplémentaire, et dans l'affirmative, de mettre en place un système plus étoffé compte tenu de l'expérience. Lorsque le premier Médiateur aura été nommé, l'ensemble des fonctionnaires sera informé de son rôle et de ses attributions, ainsi que de la manière dont ils peuvent lui soumettre une question qui les préoccupe.

29. Comme le Secrétaire général l'a indiqué dans son rapport du 1er août 2000, la création du poste à plein temps de médiateur renforcera le processus de médiation informelle, en remplaçant les jurys en matière de discrimination et autres plaintes (A/55/253, annexe V, par. 3). La plupart des représentants du personnel ont partagé ce point de vue lors de la récente réunion du Comité de coordination.

IV. Formation des membres de la Commission paritaire de recours et des comités paritaires de discipline

30. Le Secrétaire général proposait de créer le poste de médiateur à la classe D-2. Toutefois, l'Assemblée générale a décidé à sa cinquante-sixième session de créer au Cabinet du Secrétaire général le poste de médiateur dont le titulaire aura rang de Sous-Secrétaire général et sera secondé par un juriste P-4, ces deux postes remplaçant le D-2 et le P-4 initialement proposés au chapitre 27A (Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion[19]). Le Secrétaire général relève que le poste P-4 de juriste devant seconder le Médiateur est celui qui avait été proposé à l'origine pour l'appui juridique à la Liste des conseils. Le Secrétaire général convient qu'il faut prévoir le soutien voulu pour le Médiateur, mais la Liste des conseils n'en a pas moins besoin d'appui. Le Secrétaire général tient donc à souligner qu'il reste nécessaire d'étoffer l'appui à la Liste des conseils – nécessité constatée par l'Administration comme par le personnel – en lui adjoignant un poste de juriste P-4.

31. Au paragraphe 6 de la section XI de sa résolution 55/258, l'Assemblée générale a noté avec satisfaction que le Secrétaire général se proposait d'organiser des stages d'initiation au droit pour les nouveaux membres de la Commission paritaire de recours et des comités paritaires de discipline.

32. Le Secrétaire général est donc heureux d'annoncer que le secrétariat de la Commission paritaire de recours et des comités paritaires de discipline du Siège a organisé en 2000 et 2001 trois grands stages de formation à l'intention des membres de ces organes. La formation a porté notamment sur les nominations pour une durée déterminée, les promotions, la jurisprudence du Tribunal administratif sur ces questions, le règlement intérieur de la Commission paritaire de recours, les délais à respecter, l'établissement des faits, et les éléments de preuve. La formation de tous les membres de la Commission paritaire et des comités paritaires, de même que des autres personnes amenées à traiter de ces questions, et de l'ensemble du personnel, sera facilitée en outre par l'ouverture sur l'Intranet, en novembre 2001, de sites consacrés à une sélection des affaires portées devant le Tribunal administratif de l'ONU, avec la jurisprudence correspondante, et au recueil des jugements du Tribunal administratif de l'ONU (voir plus loin, par. 34).

33. La formation en matière d'administration de la justice a été par ailleurs l'une des questions dont on s'est longuement entretenu avec le personnel au Comité de coordination et dans le groupe de travail, qui a souligné combien il importait qu'une telle formation soit dispensée non seulement aux membres de la Commission paritaire de recours et à ceux des comités paritaires de discipline, mais aussi à l'ensemble du personnel. Le Secrétaire général estime à cet égard qu'il importe de distinguer les priorités de formation en fonction des nécessités les plus pressantes. Plutôt que d'essayer de mettre en place en même temps une multitude de programmes de formation, ce qui coûterait très cher et exigerait beaucoup de temps de travail, il compte commencer par le lieu d'affectation où il y a le plus d'affaires et le plus grand nombre de personnes appelées à en connaître, c'est à dire New York, où le programme de formation sera axé d'abord sur les besoins des membres de la Commission paritaire de recours et du comité paritaire de discipline, les personnes inscrites sur la liste des conseils, ainsi que sur les administrateurs des ressources humaines et le personnel administratif, si les ressources voulues sont approuvées. On élaborerait et on réaliserait ensuite des programmes de formation pour les mêmes catégories de personnel dans les bureaux hors siège et dans les missions, en mettant à profit l'expérience tirée de la formation dispensée au Siège – là encore, sous réserve que les ressources nécessaires soient approuvées.

34. D'autres dispositions concernant la formation, convenues au Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, ont ensuite été approuvées par le Secrétaire général :

- Veiller à inclure dans les journées d'initiation à l'intention des fonctionnaires nouvellement nommés des renseignements sur le système judiciaire interne de l'Organisation, sur les moyens de règlement des différends auxquels les fonctionnaires peuvent recourir, et sur leur droit à une procédure régulière;
- Mettre au point un recueil succinct des jugements du Tribunal administratif de l'ONU auquel toutes les personnes appelées à connaître des affaires d'administration de la justice auraient accès, y compris le Conseil du personnel. Le Secrétaire général est heureux d'annoncer qu'un nouveau

site Web ouvert sur l'Intranet du Siège (rubrique « Staff Services ») en novembre 2001 permet de consulter une sélection des affaires portées devant le Tribunal administratif de l'ONU depuis 1980, avec la jurisprudence correspondante, et un recueil des jugements du Tribunal administratif de l'ONU;

– Ne rien négliger pour mettre en évidence des compétences internes avant de rechercher des concours extérieurs pour la formation à l'administration de la justice.

V. Divergences entre le Statut du Tribunal administratif de l'ONU et celui du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail

35. Au paragraphe 7 de la section XI de sa résolution 55/258, l'Assemblée générale a pris note des observations du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires selon lesquelles le Statut du Tribunal administratif des Nations Unies et celui de l'Organisation internationale du Travail divergent quant à l'exécution forcée des contrats et au plafonnement du montant des indemnités, et prié le Secrétaire général de prendre les mesures nécessaires pour harmoniser, selon qu'il sera utile, les statuts des deux tribunaux.

36. L'article 10 du Statut du Tribunal administratif de l'ONU est ainsi conçu :

> « 1. S'il reconnaît le bien-fondé de la requête, le Tribunal ordonne l'annulation de la décision contestée, ou l'exécution de l'obligation invoquée. En même temps, le Tribunal fixe le montant de l'indemnité qui sera versée au requérant pour le préjudice subi si, dans un délai de trente jours à compter de la notification du jugement, le Secrétaire général décide, dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies, de verser une indemnité au requérant, sans qu'une nouvelle procédure soit nécessaire; toutefois, cette indemnité ne peut être supérieure au montant net du traitement de base du requérant pour une période de deux ans. Cependant, le Tribunal peut, dans des cas exceptionnels, lorsqu'il juge qu'il y a lieu de le faire, ordonner le versement d'une indemnité plus élevée. Un exposé des motifs accompagne chaque décision de ce genre prise par le Tribunal. » (non souligné dans l'original)

37. L'article correspondant du Statut du Tribunal administratif de l'OIT, qui est l'article VIII, se lit comme suit :

> « Dans les cas visés à l'article II, le Tribunal, s'il reconnaît le bien-fondé de la requête, ordonne l'annulation de la décision contestée ou l'exécution de l'obligation invoquée. Si cette annulation ou exécution n'est pas possible, ou opportune, le Tribunal attribue à l'intéressé une indemnité pour le préjudice souffert. » (non souligné dans l'original)

38. Les dispositions du paragraphe 1 de l'article 10 du Statut du Tribunal administratif de l'ONU n'entament donc en rien le pouvoir du Tribunal d'ordonner l'exécution d'une obligation précise ou d'annuler la décision contestée, ce qui est affirmé dès la première phrase du paragraphe : « S'il reconnaît le bien-fondé de la requête, le Tribunal ordonne l'annulation de la décision contestée, ou l'exécution de l'obligation invoquée » (non souligné dans l'original). Les Tribunaux sont tenus l'un comme l'autre, s'ils reconnaissent le bien-fondé de la requête, d'ordonner l'annulation de la décision invalidée ou l'exécution de l'obligation invoquée. Mais, comme il était dit dans le rapport du Secrétaire général de 1987 (A/42/328, par. 50) relatif à la possibilité de créer un tribunal administratif unique :

> « ... les deux statuts renferment des dispositions sensiblement différentes pour le cas où l'annulation ou l'exécution ne serait pas considérée comme possible ou souhaitable :
>
> a) S'agissant du Tribunal administratif de l'OIT, c'est le Tribunal lui-même qui décide si l'annulation ou l'exécution "n'est pas possible ou opportune", auquel cas il accorde au requérant une indemnité (qui n'est pas soumise à une limite spécifique...); cependant, dans le cas extrêmement délicat de la réintégration d'un fonctionnaire, le Tribunal administratif de l'OIT n'a, dans la pratique, que très rarement exigé l'exécution, et seulement dans le as de fonctionnaires de rang peu élevé, sans laisser à l'organisation défenderesse le choix de verser une indemnité;

b) S'agissant du Tribunal administratif des Nations Unies, c'est le Tribunal qui doit automatiquement fixer, dans son jugement initial, le montant de l'indemnité qui sera versée au requérant (sous réserve d'une limite conditionnelle), en laissant au Secrétaire général la faculté de décider, "dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies", s'il préfère se conformer à l'ordre d'annulation ou d'exécution ou au contraire verser le montant indiqué par le Tribunal; dans la pratique, et en particulier dans les cas de cessation de service, le Secrétaire général choisit presque toujours de verser l'indemnité plutôt que d'accorder la réintégration[20]. »

Depuis la publication dudit rapport, le Secrétaire général a accepté d'exécuter des ordres du Tribunal, qu'il s'agisse de réintégrer plusieurs fonctionnaires et/ou de donner suite à des décisions semblables du Tribunal, lorsque c'était réalisable et que cela correspondait aux pouvoirs dont il est investi[21].

39. Lorsqu'on se penche sur les mesures qui permettraient d'harmoniser les statuts des deux tribunaux administratifs, il ne faut pas voir la question de l'exécution des décisions isolée de son contexte. Il existe des divergences notables entre les deux statuts sur nombre d'autres points, notamment sur les critères de sélection et les procédures de nomination des juges du Tribunal administratif de l'OIT et des membres du tribunal administratif de l'ONU. Bien qu'aucune qualification précise ne soit indiquée ni pour les juges du Tribunal administratif de l'OIT ni pour les membres du Tribunal administratif de l'ONU, sinon qu'ils doivent tous, dans l'un comme dans l'autre cas, être de nationalité différente, dans la pratique les membres du Tribunal administratif de l'ONU viennent d'horizons professionnels très divers, nombre d'entre eux ayant exercé pendant plusieurs années les fonctions de représentants à l'Assemblée générale (dont certains siégeant à la Cinquième Commission), alors que le Tribunal administratif de l'OIT est composé de juges professionnels, venus des échelons supérieurs du système judiciaire de leurs pays respectifs. En vertu du paragraphe 1 de l'article III de son statut, le Tribunal administratif de l'OIT est composé de trois juges et de quatre suppléants, tous de nationalité différente. Le Tribunal administratif de l'ONU, aux termes du paragraphe 1 de l'article 3 de son statut tel que modifié par la résolution 55/159 de l'Assemblée générale en date du 12 décembre 2000, est composé de « membres » possédant « les qualifications et l'expérience nécessaires, notamment en droit ».

40. Les juges du Tribunal administratif de l'OIT sont nommés par la Conférence de l'Organisation internationale du Travail, sur proposition du Directeur général, après consultation du syndicat du personnel de l'OIT et des autres organisations relevant du Tribunal administratif de l'OIT; ces propositions sont soumises au Conseil d'administration, qui les approuve pour soumission à la Conférence de l'OIT qui les approuve sans débat. Les membres du Tribunal administratif de l'ONU, eux, sont nommés sur proposition des gouvernements, par l'Assemblée générale confirmant le résultat d'un vote de la Cinquième Commission.

41. Il y a d'autres divergences entre la pratique concernant les deux tribunaux, notamment pour ce qui est du mode de rémunération des juges du Tribunal administratif de l'OIT et des membres du Tribunal administratif de l'ONU.

42. Le Secrétaire général serait disposé à revoir sa position sur l'exécution des décisions si les statuts et la pratique des deux tribunaux étaient entièrement harmonisés.

43. Une autre possibilité consisterait à conserver le système actuel, en augmentant le montant maximum de l'indemnité à verser si le Secrétaire général décidait dans l'intérêt de l'Organisation de verser une indemnité au requérant, sans qu'une nouvelle procédure soit nécessaire. La limite actuelle – montant net du traitement de base du requérant pour une période de deux ans – pourrait être portée au montant net pour une période de trois ans au paragraphe 2 de l'article 10 du Statut du Tribunal administratif de l'ONU. Le Tribunal garderait le pouvoir qu'il détient actuellement d'ordonner le versement d'une indemnité plus élevée dans des cas exceptionnels, en accompagnant sa décision d'un exposé des motifs.

Notes

[1] Disposition 111.2 c) du Règlement du personnel.

[2] L'article K.1 du règlement intérieur de la Commission ne contient qu'une disposition générale selon laquelle la présentation de pièces supplémentaires par les parties, c'est-à-dire de pièces autres que l'exposé introductif de recours et la réplique du défendeur, doit intervenir dans les « deux semaines si le requérant est en poste à New York et un mois s'il est en poste ailleurs ». Cette limite

générale des deux semaines n'est pas systématiquement respectée. Par ailleurs, l'article est formulé de telle sorte que chacune des parties semble disposer d'un délai de deux semaines pour répondre à toute nouvelle pièce déposée par l'autre partie, le nombre de dépôts n'étant pas limité.

[3] A/C.5/49/13, A/C.5/49/60 et A/C.5/50/2.

[4] A/C.5/50/2, par. 28.

[5] Les amendements à apporter étaient décrits aux annexes I à III du document A/C.5/50/2.

[6] A/C.5/49/60/Add.2, par. 5.

[7] A/C.5/50/2/Add.1, par. 7.

[8] A/C.5/49/60/Add.2, par. 12.

[9] Ibid., par.14.

[10] Ibid., par. 6.

[11] A/50/7/Add.8, par. 38.

[12] Ibid., par. 40.

[13] A/C.5/50/2/Add.1, annexe II.

[14] A/C.5/51/SR.31, par. 73.

[15] Résolution 50/240 de l'Assemblée générale, par. 2.

[16] Voir A/C.6/51/7, annexe.

[17] A/C.5/SR.31, par. 57 à 62.

[18] Voir également le rapport du Secrétaire général publié sous la cote A/55/253, annexe V, par. 4.

[19] Résolution 56/253 de l'Assemblée générale, par. 79.

[20] A/42/328, du 15 juin 1987, par. 50.

[21] Jugements No 482, *Qiu, Yao, Zhou*, (1990); No 807, *Lehmann* (1996).

Annexe I

Propositions de modifications à apporter au Règlement du personnel

• Modifications se rapportant au paragraphe 5 du rapport :

Disposition 111.1
Constitution d'organes

b) Chaque commission paritaire de recours se compose :

i) De plusieurs présidents désignés par le Secrétaire général, choisis **au préalable** ~~sur une liste présentée~~ par l'organe mixte administration/personnel auquel ressortissent le ou les organes représentatifs du personnel pour le lieu d'affectation où ladite commission est créée;

ii) De membres désignés par le Secrétaire général;

iii) De membres, en nombre égal, élus par scrutin par le personnel relevant de la compétence de la commission.

...

[L'appendice II de la série 200 et l'appendice E de la série 300 seront modifiés en conséquence.]

• Modifications indiquées à l'alinéa iii) du paragraphe 22 du rapport :

Disposition 110.4
Garanties d'une procédure régulière

a) Une instance disciplinaire ne peut être introduite contre un fonctionnaire que si l'intéressé a été informé des allégations à son encontre **et** ~~ainsi que~~ de son droit de se faire assister, pour sa défense, **par un conseil** ~~par un autre fonctionnaire ou par un fonctionnaire retraité~~, et si on lui a donné des possibilités suffisantes de répondre à ces allégations.

...

Disposition 110.7
Procédure devant le Comité paritaire de discipline

...

d) Le Comité paritaire de discipline autorise le fonctionnaire en cause à se faire représenter devant lui par un **conseil** ~~autre fonctionnaire, en poste ou retraité,~~ au lieu d'affectation où le Comité a été créé.

Disposition 210.1
Mesures disciplinaires

a) Chaque fois qu'il peut y avoir lieu de prendre une mesure disciplinaire, le Secrétaire général peut instituer un organe spécial, chargé de le conseiller avant qu'une décision soit prise.

b) Une instance disciplinaire ne peut être introduite contre un agent engagé au titre d'un projet que si l'intéressé a été informé des allégations à son encontre et de son droit de se faire assister, pour sa défense, par un conseil et si on lui a donné des possibilités suffisantes de répondre à ces allégations.

Disposition 310.1
Mesures disciplinaires

…

d) Une instance disciplinaire ne peut être introduite contre un fonctionnaire que si l'intéressé a été informé des allégations à son encontre et de son droit de se faire assister, pour sa défense, **par un conseil** ~~par un autre fonctionnaire ou par un fonctionnaire retraité~~, et si on lui a donné des possibilités suffisantes de répondre à ces allégations.

Disposition 111.2
Recours

...

i) L'intéressé peut demander à un **conseil** ~~autre fonctionnaire ou à un ancien fonctionnaire~~ de le représenter devant la chambre. ~~Il ne peut se faire représenter par nul autre~~.

...

[L'appendice II de la série 200 et l'appendice E de la série 300 seront modifiés en conséquence.]

• Modifications se rapportant à l'alinéa e) du paragraphe 22 du rapport :

Disposition 101.2
Droits et obligations essentiels des fonctionnaires

Cas spécifiques de conduite prohibée

…

j) Les fonctionnaires ne doivent pas entraver ou chercher à entraver de manière injustifiée la constitution ou le bon fonctionnement des organes paritaires créés en application des chapitres X et XI du Statut du personnel pour donner au Secrétaire général des avis en matière disciplinaire ou sur le recours qu'un fonctionnaire pourrait former contre une décision administrative. De même, les fonctionnaires ne doivent pas exercer ou tenter d'exercer une influence malvenue sur une personne prenant part à ce processus dans l'exercice de ses fonctions. Aucun fonctionnaire ne doit, par ailleurs, user de menaces ni exercer ou tenter d'exercer des représailles à l'encontre de telles personnes ou de fonctionnaires exerçant leur droit de former un recours contre une décision administrative.

[Les alinéas j) à s) existants deviendraient les alinéas k) à t).]

Disposition 201.2
Droits et obligations essentiels des agents engagés
au titre de projets d'assistance technique

Cas spécifiques de conduite prohibée

…

j) Les agents engagés au titre de projets ne doivent pas entraver ou chercher à entraver de manière injustifiée la constitution ou le bon fonctionnement des organes paritaires créés en application des chapitres X et XI du Statut du personnel pour donner au Secrétaire général des avis en matière disciplinaire ou sur le recours qu'un fonctionnaire pourrait former contre une décision administrative. De même, les agents engagés au titre de projets ne doivent pas exercer ou tenter d'exercer une influence malvenue sur une personne prenant part à ce processus dans l'exercice de ses fonctions. Aucun agent engagé au titre de projets ne doit, par ailleurs, user de menaces ni exercer ou tenter d'exercer des représailles à l'encontre de telles personnes ou de fonctionnaires ou agents engagés au titre de projets exerçant leur droit de former un recours contre une décision administrative.

[Les alinéas j) à s) existants deviendraient les alinéas k) à t).]

Disposition 301.3
Droits et obligations essentiels des fonctionnaires

Cas spécifiques de conduite prohibée

…

j) Les fonctionnaires ne doivent pas entraver ou chercher à entraver de manière injustifiée la constitution ou le bon fonctionnement des organes paritaires créés en application des chapitres X et XI du Statut du personnel pour donner au Secrétaire général des avis en matière disciplinaire ou sur le recours qu'un fonctionnaire pourrait former contre une décision administrative. De même, les fonctionnaires ne doivent pas exercer ou tenter d'exercer une influence malvenue sur une personne prenant part à ce processus dans l'exercice de ses fonctions. Aucun fonctionnaire ne doit, par ailleurs, user de menaces ni exercer ou tenter d'exercer des représailles à l'encontre de telles personnes ou de fonctionnaires exerçant leur droit de former un recours contre une décision administrative.

[Les alinéas j) à s) existants deviendraient les alinéas k) à t).]

Annexe II

Projet de mandat du médiateur

• Modifications se rapportant au paragraphe 28 du rapport :

1. À compter de 2002, un médiateur (ou une médiatrice) ayant rang de Sous-Secrétaire général est nommé au Siège par le Secrétaire général, après consultation avec les associations et les conseils du personnel.

2. Le médiateur est nommé pour un mandat de cinq ans non renouvelable et ne pourra prétendre à aucune nomination à l'Organisation des Nations Unies après l'expiration dudit mandat.

3. Le médiateur ne dépend, dans l'exercice de ses fonctions, d'aucun organe ou fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies.

4. Ayant été désigné comme partie neutre, le médiateur est tenu de traiter de manière strictement confidentielle des affaires dont il a connaissance, à moins d'avoir été autorisé à agir autrement. Il n'est dérogé à cette règle que lorsque le médiateur estime que la situation semble présenter un risque imminent de dommage grave, ce dont il est seul à juger. Le médiateur peut communiquer directement avec le Secrétaire général, selon que de besoin, dans le cadre de ses fonctions.

5. Le médiateur a accès aux dossiers du personnel, à l'exception des dossiers médicaux, qui ne peuvent être communiqués que sur demande expresse de l'intéressé, et des dossiers relatifs à une enquête en cours, jusqu'à achèvement de la procédure officielle. Les rapports des commissions paritaires de recours sont envoyés systématiquement au médiateur, à moins que le requérant ne s'y oppose. Il convient de souligner que les associations du personnel ont depuis de nombreuses années la possibilité de recevoir les rapports des commissions paritaires de recours et de les consulter, si les appelants ne s'y opposent pas.

6. Aucun fonctionnaire de l'Organisation ne peut contraindre le médiateur à témoigner sur une affaire portée à son attention.

7. Le médiateur peut examiner tout différend, quelle que soit sa nature, ayant trait à l'emploi à l'Organisation des Nations Unies. Le terme « différend », est entendu dans son sens le plus large, et il peut notamment s'agir d'un problème concernant l'administration des prestations et avantages, les conditions d'emploi, les méthodes de gestion, aussi bien que d'une question touchant au comportement professionnel ou aux relations avec le personnel.

8. Le médiateur peut entendre toute partie à un conflit qui souhaite faire appel à ses services. Les parties peuvent le solliciter de leur propre initiative ou lui être envoyées par un tiers, quel qu'il soit. Selon qu'il convient, le médiateur indique à l'intéressé quels sont les autres moyens de régler son litige.

9. Le médiateur veille à rester neutre et ne peut prendre parti pour l'une ou l'autre des parties. Selon qu'il juge opportun, il conseille le fonctionnaire sur les différentes options et possibilités qui s'offrent à lui. Il s'emploie à faciliter le règlement des différends, en ayant recours à la conciliation, à la médiation informelle ou à toute autre méthode, l'objectif principal étant de régler les différends et d'éviter le recours à la procédure officielle d'examen des plaintes. Il n'a pas de pouvoir de décision, mais il donne des avis et formule des propositions ou

recommandations, selon qu'il convient, quant aux dispositions à prendre en vue de régler les différends, compte tenu des droits et obligations qui lient l'Organisation et le fonctionnaire.

10. Le médiateur peut, selon qu'il en décide, refuser d'examiner un différend qui ne peut être réglé qu'au moyen de mesures ayant une incidence sur l'ensemble du personnel ou sur tous les membres d'une catégorie de personnel, ou un différend dont il estime qu'il n'a pas été porté à son attention en temps voulu ou qu'il présente un caractère futile.

11. Le médiateur peut demander à la Commission paritaire de recours de prolonger le délai habituellement accordé pour former un recours dans les conditions prévues par la disposition 111.2 du Règlement du personnel.

12. Le médiateur fait régulièrement rapport au Secrétaire général. Dans ses rapports, il présente un aperçu général de ses activités ainsi que des observations sur les politiques, procédures et pratiques qu'il a rencontrées.

13. Le médiateur peut être consulté sur des questions de fond lorsque son opinion et son expérience peuvent être d'utilité.