



Assemblée générale

Distr. générale
9 novembre 2023
Français
Original : anglais

Soixante-dix-huitième session

Point 144 de l'ordre du jour

**Administration de la justice à l'Organisation
des Nations Unies**

Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies et activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies

Rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

I. Introduction

1. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a examiné les rapports du Secrétaire général sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies ([A/78/156](#)) et sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies ([A/78/170](#)). Il était également saisi du rapport du Conseil de justice interne sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies ([A/78/121](#)). Dans le cadre de cet examen, il a obtenu un complément d'information et des éclaircissements avant de recevoir des réponses écrites le 9 octobre 2023.

2. Dans son rapport sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies, le Secrétaire général rend compte du fonctionnement du système d'administration de la justice en 2022, présente des statistiques et décrit les suites données aux différentes demandes formulées par l'Assemblée générale dans sa résolution [77/260](#). Dans le rapport sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, il retrace les activités menées par le Bureau en 2022.



II. Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies

A. Tendances et observations sur le fonctionnement de la procédure formelle d'administration de la justice en 2022

3. À la section II de son rapport, le Secrétaire général rend compte du fonctionnement de la procédure formelle d'administration de la justice en 2022 et des tendances suivantes à cet égard :

a) Au Secrétariat, le Groupe du contrôle hiérarchique a reçu 368 demandes en 2022, un chiffre en baisse par rapport à 2021, où il en avait reçu 652. Il en a clôturé 328, soit 90 %, c'est-à-dire un pourcentage similaire à celui des années précédentes. En outre, 71 % des demandes de contrôle hiérarchique n'ont pas été suivies d'une saisine du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (A/78/156, par. 4 et tableau 2) ;

b) En 2022, le Tribunal du contentieux administratif a été saisi de 235 nouvelles affaires, contre 215 en 2021, ce qui, selon le Secrétaire général, s'inscrit dans une tendance globale à la baisse depuis 2015, où 438 requêtes avaient été déposées. De même, il y avait 121 affaires en instance au 31 décembre, contre 131 au 31 décembre 2021, la tendance à la baisse se confirmant là aussi. Le Tribunal a traité 246 affaires (contre 278 en 2021), rendant 136 jugements (168 en 2021). À la fin de l'année, il n'y avait plus que neuf affaires en instance depuis plus de 400 jours, soit 68 % de moins qu'au 31 décembre 2021. Sur le nombre de requêtes traitées par le Tribunal en 2022, 163 (67 %) ont été rejetées soit sur le fond, soit parce que jugées irrecevables (ibid., par. 6 et 16, tableau 4 et fig. III) ;

c) Le nombre d'affaires dont le Tribunal d'appel a été saisi a continué de diminuer, passant de 159 en 2020 et 140 en 2021 à 124 en 2022. Dans 52 cas, il s'agissait d'affaires disciplinaires, qui ne nécessitent pas de contrôle hiérarchique préalable. Ces dossiers représentaient 22 % des requêtes reçues par le Tribunal en 2022 et une nette augmentation par rapport aux 19 et 36 requêtes en matière disciplinaire reçues en 2021 et 2020, respectivement (A/77/156, fig. II, et A/76/99, fig. II). En outre, le Tribunal a rendu 124 arrêts et traité 147 affaires, ce qui équivaut à une augmentation de 13 % du nombre d'arrêts et de 17 % du nombre d'affaires traitées par rapport à 2021, où il avait rendu 109 arrêts et traité 122 affaires. Au 31 décembre, 98 affaires étaient en instance, contre 123 à la fin de 2021 (A/78/156, par. 9 et tableau 8). Dans son rapport, le Conseil de justice interne souligne que les Tribunaux ont tous deux beaucoup progressé dans le traitement des affaires en 2022 (A/78/121, par. 7) ;

d) Le Bureau de l'aide juridique au personnel a reçu 1 202 demandes d'aide, contre 1 123 en 2021. Dans l'ensemble, malgré la légère augmentation constatée en 2022, le nombre annuel de demandes est généralement en baisse depuis 2017, où le Bureau a reçu 4 147 demandes. En 2022, 954 demandes (792 en 2021) ont été clôturées, par voie de règlement amiable ou autre. Le Bureau a reçu un grand nombre de demandes, mais seule une petite partie a donné lieu à la saisine des Tribunaux. Il a déposé 94 demandes de contrôle hiérarchique et 75 requêtes auprès du Tribunal du contentieux administratif au nom de membres du personnel, et assuré la représentation de 23 fonctionnaires devant le Tribunal d'appel. Dans 79 % des cas, les affaires ont été résolues à l'amiable ou le Bureau y a mis fin en rendant un avis sommaire, en participant à la recherche d'une solution transactionnelle ou en concluant qu'une procédure judiciaire avait peu de chances d'avoir une issue favorable (A/78/156, par. 41 et 42).

4. Ayant demandé des renseignements sur l'évolution de la charge de travail au cours des dix années écoulées, le Comité consultatif a été informé de ce qui suit : a) les requêtes reçues par le Tribunal du contentieux administratif sont passées de plus de 300 pendant la période allant de 2013 à 2019 (plus de 400 requêtes en 2014 et en 2015) à moins de 250 pendant la période 2020-2022 ; b) le nombre de requêtes reçues par le Tribunal d'appel en 2022 est resté pratiquement inchangé par rapport à 2012, bien qu'il y ait eu des fluctuations pendant les dix ans en question ; c) le nombre de demandes d'aide juridique est passé de 765 en 2013 à 4 147 en 2017, avec des fluctuations, avant de redescendre à 1 202 en 2022, mais il se maintient essentiellement dans une fourchette de 1 000 à 2 000 demandes ; d) les demandes de contrôle hiérarchique (faites par des membres du personnel du Secrétariat et des fonds et programmes des Nations Unies) sont passées de 1 053 en 2013 à un pic de 2 143 en 2017, avant de redescendre à 494 en 2022. Toujours en ce qui concerne le système d'administration de la justice, le Comité a également été informé que le nombre des affaires dans lesquelles le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies avait fourni des services de médiation était passé de 63 en 2013 à 190 en 2019, puis avait diminué, s'établissant à 100 en 2022 (voir également par. 47 ci-dessous).

5. Le Comité consultatif ayant demandé des précisions, il lui a été répondu que le nombre de demandes de contrôle hiérarchique, qui est la première étape de la procédure formelle d'administration de la justice, avait fluctué davantage que le nombre de requêtes déposées devant les Tribunaux. Selon le Secrétariat, il était possible que le volume des demandes de contrôle hiérarchique s'explique en partie par la fermeture de missions ou la réduction des effectifs dans des missions, ainsi que par les décisions administratives touchant de nombreux fonctionnaires, comme celles se rapportant au barème des traitements unifié, à la nomination à titre permanent ou à l'indemnité de poste. De même, les Tribunaux ayant réglé un certain nombre de questions litigieuses au fil du temps, leur jurisprudence avait ensuite éclairé l'actualisation des politiques de l'Organisation, notamment en matière de réduction des effectifs, de gestion de la performance et de sélection du personnel, ce qui pouvait aussi avoir des incidences sur le volume de ces demandes et celui du contentieux administratif.

6. Le Comité consultatif fait observer que 2023 marque le quinzième anniversaire du système d'administration de la justice actuel et que, si le niveau d'activité durant cette période a fluctué d'une année à l'autre, il a globalement diminué ces dernières années. Le Comité estime qu'il serait justifié de procéder à une analyse plus complète de l'évolution du nombre de dossiers, notamment en tenant compte plus systématiquement des données dont disposent différents acteurs du système, comme celles sur le rapport entre les affaires dont est saisi le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et les dossiers de contrôle hiérarchique et de médiation, ainsi qu'à une meilleure interprétation des tendances indiquées, telles que l'augmentation du nombre et du pourcentage de mesures disciplinaires contestées devant les Tribunaux. Il compte que le Secrétaire général continuera de collecter et de communiquer des données statistiques sur le nombre d'affaires recensées dans les différentes entités et qu'il présentera, dans son prochain rapport, une analyse des tendances et une évaluation du fonctionnement du système d'administration de la justice plus approfondies (voir également par. 11 ci-dessous).

7. Comme suite à ses questions, le Comité consultatif a été informé que le Bureau de l'aide juridique au personnel jouait un rôle de filtre, faisant en sorte que les Tribunaux ne soient pas saisis de requêtes abusives. À cet égard, au paragraphe 25 de sa résolution 70/112, l'Assemblée générale avait reconnu l'importance que revêtait le rôle de filtre joué par le Bureau de l'aide juridique au personnel dans le système

d'administration de la justice et invité le Bureau à continuer de donner aux fonctionnaires un avis sur le bien-fondé de leur cause, spécialement au stade précontentieux. En 2022, dans 79 % des 1 202 dossiers traités, les affaires avaient été résolues à l'amiable ou le Bureau y avait mis fin en rendant un avis sommaire, en participant à la recherche d'une solution transactionnelle ou en concluant qu'une procédure judiciaire avait peu de chances d'avoir une issue favorable. Le Groupe du contrôle hiérarchique jouait lui aussi un rôle de filtre dans la mesure où le contrôle hiérarchique constituait une première étape obligatoire, dans la procédure formelle, par laquelle un membre du personnel devait passer avant de pouvoir déposer une requête auprès du Tribunal du contentieux administratif. Ainsi, seules 97 des 328 demandes traitées par ce groupe en 2022 avaient fait l'objet d'un recours devant ledit tribunal (A/78/156, tableau 2).

8. Le Comité consultatif a également été informé que l'action du Secrétariat était fondée sur la résolution 76/242 de l'Assemblée générale, dans laquelle l'Assemblée réaffirmait au paragraphe 12 que le règlement amiable des différends était un élément crucial du système d'administration de la justice, soulignait que la procédure non formelle devait être suivie dans toute la mesure possible pour éviter les contentieux inutiles, sans préjudice du droit fondamental qu'avaient les fonctionnaires de recourir à la procédure formelle, et encourageait le recours au règlement amiable des différends (voir également les résolutions 77/260, par. 16, 75/248, par. 14 et 15, 74/258, par. 13 et 14, et 73/276, par. 12 et 13).

9. Le Comité consultatif rappelle qu'au paragraphe 30 de sa résolution 71/266, l'Assemblée générale a souligné que, en vertu du paragraphe 6 de l'article 10 et du paragraphe 2 de l'article 9 de leurs statuts respectifs, le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel pouvaient condamner une partie aux dépens quand ils constataient qu'elle avait manifestement abusé de la procédure.

10. Comme suite à ses questions, il a été répondu au Comité consultatif que, selon les rapports, le nombre des jugements du Tribunal du contentieux administratif rendus en totalité ou en partie en faveur du requérant était passé de 64 (soit 20 % des jugements) en 2013 et 29 (12 % des jugements) en 2022. Le Comité relève que, au nombre de 257 (27,5 % du total) en 2013, les demandes reçues par le Groupe du contrôle hiérarchique et jugées irrecevables par celui-ci étaient passées à 768 (49,3 % du total) et 302 (63 % du total) en 2014 et 2015 respectivement, avant de redescendre à 68 (ou 28 % du total) en 2022. Il constate l'absence d'informations détaillées sur les motifs d'irrecevabilité retenus par le Tribunal du contentieux administratif et sur le nombre d'affaires dans lesquelles les Tribunaux ont accordé des dépens à des parties qui avaient manifestement abusé de la procédure.

11. Le Comité consultatif compte que le Secrétaire général fera figurer dans son rapport des renseignements sur les outils et mécanismes qui ont été mis en place pour réduire au minimum le risque de procédures inutiles, infondées ou abusives, notamment sur le rôle de filtre joué à cet égard par le Groupe du contrôle hiérarchique, le recours à la procédure non formelle d'administration de la justice et les décisions dans lesquelles, comme les y autorisent leurs statuts respectifs, les Tribunaux ont condamné aux dépens les parties ayant manifestement abusé de la procédure, ainsi que des données plus détaillées sur les décisions d'irrecevabilité rendues par ces juridictions. Le Comité compte également que le prochain rapport comprendra des données et des statistiques plus détaillées sur les requêtes jugées futiles, infondées ou abusives, ainsi que sur les incidences financières de celles-ci (voir également par. 6 ci-dessus).

B. Suites données aux demandes formulées par l'Assemblée générale

12. À la section III de son rapport, le Secrétaire général répond aux demandes formulées par l'Assemblée générale dans sa résolution 77/260, notamment en ce qui concerne le multilinguisme, la responsabilité des cadres, les voies de recours ouvertes aux non-fonctionnaires, la protection contre les représailles, le régime de financement complémentaire volontaire du Bureau de l'aide juridique au personnel et les questions relatives au Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et à la jurisprudence en matière disciplinaire.

1. Multilinguisme

13. Au paragraphe 7 de sa résolution 77/260, l'Assemblée générale a noté que le multilinguisme appliqué dans le cadre de l'administration de la justice concourait au règlement efficace et efficient des différends et favorisait la communication et la sensibilisation. En outre, elle a prié le Secrétaire général de lui rendre compte des mesures prises pour continuer de promouvoir le multilinguisme conformément aux règles et règlements applicables, et des derniers obstacles qui subsistaient à cet égard.

14. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que le choix des juges nommés en novembre 2022 a renforcé la diversité géographique et linguistique au sein des Tribunaux : grâce à leur nouvelle composition, le Tribunal d'appel pourra aussi traiter les affaires en arabe, chinois, espagnol et français, et le Tribunal du contentieux administratif en chinois. De plus, pour la première fois, les Tribunaux disposent d'une capacité opérationnelle complète en français. Au fil des ans, les compétences linguistiques du personnel des greffes se sont accrues elles aussi, ceux-ci ayant à présent des compétences dans les six langues de l'Organisation. Travailler dans d'autres langues que l'anglais et le français entraîne cependant des frais généraux supplémentaires (A/78/156, par. 48).

15. Le Bureau de l'administration de la justice s'emploie à améliorer le site Web de l'administration de la justice, qui pourra être consulté dans les six langues officielles, conformément aux directives de l'Organisation en matière de publication de sites Web. Cependant, la mise à jour du site Web dans les six langues nécessiterait une coordination et des ressources importantes (ibid., par. 50 et 51). Le Comité consultatif ayant demandé des précisions à ce sujet, il lui a été indiqué que, globalement, des efforts de coordination seraient nécessaires car il fallait pouvoir, en tout temps, faire traduire, publier et actualiser environ 70 documents ainsi que d'autres textes, comme des avis, notamment des avis annonçant la modification de règles ou de procédures.

16. Le portail de jurisprudence, lancé en 2022, peut être consulté en anglais et en français (ibid., par. 52). Comme suite à ses questions, le Comité consultatif a été informé que les 3 814 jugements et arrêts rendus figuraient dans le portail, où étaient également publiés 3 804 résumés de décisions en anglais et 2 853 en français. Le coût de la traduction des résumés en français et dans les autres langues officielles avait été évalué et s'élèverait, selon une estimation prudente, à 1,1 million de dollars, celui de la traduction des jugements et arrêts dans cinq langues officielles devant s'élever à 28,9 millions de dollars. En outre, il faudrait des ressources humaines supplémentaires pour tenir à jour le portail dans les six langues, dont un P-2 ou P-3, un ou une agent(e) des services généraux (Autres classes) et des capacités permanentes en matière de traduction.

17. Le Comité consultatif ayant demandé des précisions, on lui a expliqué que, pour que le multilinguisme puisse être pleinement appliqué dans le système d'administration de la justice, il faudrait allouer des ressources à cet effet à tous les acteurs dudit système, notamment les greffes, le Bureau de l'aide juridique au personnel, les juristes représentant les défendeurs devant les Tribunaux et les

Tribunaux eux-mêmes. Pour une efficacité et un rapport coût-efficacité maximum, ces ressources devraient être coordonnées à l'échelle du système et institutionnalisées. Dans toute demande de ressources supplémentaires formulée au titre du multilinguisme dans le système d'administration de la justice, il faudrait également tenir compte des mesures prises dans toute l'Organisation pour appliquer la résolution 76/268 de l'Assemblée générale, relative au multilinguisme. Le Comité a donc été informé que, comme suite à la résolution 77/260, le Secrétaire général continuerait à s'efforcer de promouvoir le multilinguisme dans la mesure du possible, au moyen des ressources existantes, et qu'il considérerait que, pour que des ressources supplémentaires puissent être allouées, il faudrait un mandat de la part de l'Assemblée, qui devrait clairement demander le renforcement des mesures.

18. Le Comité consultatif prend acte une nouvelle fois des efforts considérables qui ont été faits, ainsi que des difficultés avec lesquelles il faut encore composer, notamment les contraintes budgétaires, pour que les documents soient diffusés dans les six langues officielles et invite le Secrétaire général à continuer de s'efforcer d'appliquer le multilinguisme dans le cadre de l'administration de la justice et d'en rendre compte dans son prochain rapport (voir également A/77/559, par. 12).

2. Responsabilité des cadres supérieurs

19. Au paragraphe 8 de sa résolution 77/260, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de continuer de veiller à l'instauration d'une solide culture de la responsabilité dans l'ensemble du Secrétariat et de garantir à toutes les catégories de personnel l'accès à des voies de recours effectives. Au paragraphe 10, elle l'a prié de continuer à demander des comptes aux cadres lorsqu'il avait été établi que leurs décisions constituaient une lourde négligence au sens des dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies et lorsque ces décisions avaient donné lieu à des litiges et à des pertes financières, et de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante-dix-huitième session.

20. Le Secrétaire général indique que, pendant la période considérée, l'Organisation a demandé à un cadre le remboursement d'une partie du montant des pertes financières occasionnées par la négligence lourde qu'il avait commise en ne suivant pas les règles de reclassement des postes, procédure qui avait conduit un autre membre du personnel à prendre une décision qui avait été attaquée devant le Tribunal du contentieux administratif. Le Tribunal avait annulé la décision et ordonné au Secrétaire général de verser une indemnité pour préjudice pécuniaire et moral. Une partie du montant octroyé à titre d'indemnisation correspondait à la perte financière imputable à la lourde négligence commise, perte dont le remboursement avait pu être exigé du cadre en cause, en vertu du paragraphe b) de la disposition 10.1 du Règlement du personnel (A/78/156, par. 60). Ayant posé la question, le Comité consultatif a été informé qu'il n'y avait pas eu d'autre cas en 2022 où l'Organisation avait demandé des comptes à des membres de l'encadrement en application du paragraphe 10 de la résolution 77/260.

21. Le Secrétaire indique également que la sanction des fautes lourdes est un des éléments du cadre général de responsabilité des membres de l'encadrement, lequel comprend un volet disciplinaire et un volet administratif (ibid., par. 60). Comme suite à ses questions, le Comité consultatif a été informé que les cas d'irrégularités de gestion pouvaient être traités comme les cas de conduite répréhensible, conformément à l'instruction ST/AI/2017/1 (Conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire). Les manquements avérés aux normes de conduite attendues des fonctionnaires internationaux ayant la gravité d'une faute pouvaient être traités par la voie disciplinaire, et l'issue de cette procédure être contestée devant les Tribunaux.

Ce dispositif s'ajoute au système d'évaluation et de notation des fonctionnaires, auquel les cadres, comme les autres membres du personnel, sont soumis, et à l'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires effectuée dans le cadre des contrats de mission que ceux-ci concluent avec le Secrétaire général. En outre, les cadres disposent de divers outils qui peuvent les aider dans leur travail, comme des possibilités de formation aux fonctions d'encadrement, l'évaluation à 360 degrés et les enquêtes sur la motivation du personnel.

22. Le Comité consultatif relève que, en 2022, un cadre supérieur a été déclaré coupable de négligence lourde dans une affaire qui a donné lieu à un contentieux et, pour l'Organisation, à une perte financière dont le remboursement d'une partie a pu être exigé du cadre en cause, en vertu du paragraphe b) de la disposition 10.1 du Règlement du personnel (voir par. 20 ci-dessus). Le Comité juge essentiel que le système de responsabilité soit renforcé à l'égard des membres de l'encadrement, y compris sur le plan financier, comme le prévoient les règles applicables. Il traite plus en détail de la responsabilité des cadres et de la gestion de la performance dans ses rapports sur la responsabilité et la gestion des ressources humaines.

3. Voies de recours ouvertes aux non-fonctionnaires

23. Au paragraphe 11 de sa résolution [77/260](#), l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui rendre compte des progrès accomplis, y compris des incidences financières et administratives, dans le cadre de l'action qu'il continuait de mener pour améliorer la prévention et le règlement des différends impliquant des membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire. D'autres questions concernant les non-fonctionnaires sont également traitées aux paragraphes 55 et 56 ci-dessous. De plus, en souscrivant à la recommandation formulée par le Comité consultatif, l'Assemblée a prié le Secrétaire général : a) d'accélérer ses travaux de rationalisation de la procédure arbitrale selon le système ad hoc actuel (arbitrage selon le Règlement d'arbitrage de la CNUDCI) ; b) de procéder à une analyse plus approfondie de l'offre de la Cour permanente d'arbitrage d'appuyer les procédures arbitrales opposant l'Organisation et des non-fonctionnaires.

24. Les informations sur le règlement des différends impliquant des non-fonctionnaires qui figurent dans le rapport du Secrétaire général ne concernent que les consultants et les vacataires ([A/78/156](#), par. 61). Pour ce qui est de la procédure d'arbitrage accéléré, le Secrétaire général indique que le Secrétariat a achevé ses travaux sur les projets de dispositions rationalisant la procédure existante de règlement des différends, de sorte que la nouvelle procédure comprendra une phase de négociation amiable renforcée et, en cas d'échec, le recours à l'arbitrage accéléré et simplifié selon le Règlement de la CNUDCI sur l'arbitrage accéléré. Le Secrétaire général estime que la procédure arbitrale devrait être plus rapide et donc moins onéreuse pour le Secrétariat et pour le consultant ou le vacataire (*ibid.*, par. 62).

25. En ce qui concerne l'analyse plus approfondie du dispositif proposé par la Cour permanente d'arbitrage pour l'appui aux procédures arbitrales concernant des consultants et des vacataires, le Secrétaire général renvoie à des informations communiquées précédemment, notamment une comparaison entre les coûts afférents à un arrangement permanent avec la Cour et ceux du dispositif ad hoc actuel ([A/77/156](#), par. 115 et 116, et [A/77/559](#), par. 16 et 17). Comme suite à ses questions, le Comité consultatif a été informé que l'analyse qui lui avait été communiquée n'avait pas changé. Dans le cadre de l'arrangement permanent proposé, la Cour appuierait les arbitrages comme suit : a) en nommant des arbitres uniques qui accepteraient de prendre en charge les affaires à titre gracieux ou moyennant le versement d'honoraires réduits (d'un montant inférieur à 10 000 dollars) ; b) en

fournissant des services de greffe et des services administratifs pour un montant forfaitaire de 3 000 euros par affaire. L'Organisation n'aurait pas à supporter de frais permanents, car elle ne devrait des honoraires à la Cour que lorsqu'un différend serait soumis à l'arbitrage. Par comparaison, dans le système actuel, les services de nomination fournis par la Cour coûteraient à eux seuls 3 000 euros par affaire, sans compter les services de greffe et d'administration, généralement facturés entre 145 et 275 euros de l'heure. Au cours des six dernières années, les services d'administration et de greffe fournis dans des affaires d'arbitrage impliquant des non-fonctionnaires avaient coûté entre 9 700 et 13 390 euros par affaire, sauf lorsque ces services étaient fournis à titre gracieux, ce qui s'était parfois produit. **Le Comité consultatif voit l'intérêt de l'arrangement permanent qu'il est envisagé de conclure avec la Cour permanente d'arbitrage pour l'appui aux procédures arbitrales concernant des consultants et des contractants individuels. Il recommande donc que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de mettre en œuvre cet arrangement à titre expérimental pendant une période initiale de trois ans et de faire le point sur la question chaque année dans ses rapports sur l'administration de la justice, en fournissant des données détaillées sur le nombre d'affaires et les dépenses engagées.**

4. Protection contre les représailles

26. Au paragraphe 12 de sa résolution 77/260, l'Assemblée générale a pris note avec satisfaction de la politique visant à protéger des représailles les personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou enquêtes dûment autorisés (ST/SGB/2017/2/Rev.1) et prié le Secrétaire général de présenter des informations sur la mise en œuvre de cette politique, tout en soulignant qu'il importe de faire connaître cette politique ainsi que l'action qui est menée pour améliorer constamment le cadre de la protection contre les représailles.

27. Dans son rapport, le Secrétaire général indique qu'en 2022, le Comité Administration-personnel a chargé un groupe de travail coprésidé par des membres du personnel et de l'administration d'examiner la politique et son application et de recommander d'éventuelles améliorations et mesures de rationalisation. En outre, le Bureau de la déontologie a entamé l'examen préliminaire de 50 demandes de protection, toutes émanant de fonctionnaires. Les non-fonctionnaires demandant une protection contre les représailles ont toujours été peu nombreux (A/78/156, par. 69). Le Bureau de la déontologie rend compte des activités menées en la matière dans ses rapports annuels, notamment sous la forme des statistiques résumées dans le tableau ci-dessous (voir A/78/91, tableau 1).

Tableau 1
Protection contre d'éventuelles représailles, statistiques de janvier 2018 à décembre 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Affaires renvoyées au Bureau des services de contrôle interne pour l'adoption de mesures de prévention	7	12	7	0	0
Examen préliminaire mené à son terme	39	36 ^a	30 ^b	34 ^c	45 ^d
Confirmation de la présomption de représailles	6 ^e	13 ^e	3 ^e	3	11 ^f
Confirmation de représailles après enquête	4 ^g	3 ^h	3 ⁱ	— ^j	1 ^k

^a Y compris un examen préliminaire entamé en 2018 et achevé au début de 2019.

^b Y compris trois examens préliminaires qui ont été entamés en 2019 et achevés en 2020.

(Voir notes page suivante)

(Suite des notes du tableau 1)

^c Y compris un examen préliminaire entamé en 2020 et achevé au début de 2021.

^d Y compris quatre examens préliminaires entamés en 2021 et achevés au début 2022.

^e Y compris un cas de non-confirmation de présomption de représailles infirmée par la Présidente suppléante du Groupe de la déontologie des Nations Unies.

^f Y compris trois cas de non-confirmation de présomption de représailles infirmée par la Présidente suppléante du Groupe de la déontologie des Nations Unies.

^g L'existence de représailles a été établie en 2018 pour quatre plaintes concernant des affaires engagées en 2017.

^h Deux plaintes introduites en 2017 et une plainte introduite en 2018, pour laquelle les représailles ont été établies en 2019.

ⁱ Deux plaintes renvoyées pour enquête en 2019 et une plainte renvoyée pour enquête en 2020.

^j Les trois plaintes que le Bureau de la déontologie a renvoyées au Bureau des services de contrôle interne pour enquête en 2021 étaient toujours en cours d'examen par ce dernier au 31 décembre 2021.

^k Une plainte déposée en 2021 et pour laquelle les représailles ont été établies. Un rapport d'enquête a été reçu fin 2022 et une décision finale concluant à l'absence de représailles a été rendue début 2023.

28. Étant donné la place centrale qu'occupe la politique de protection contre les représailles dans le renforcement de la transparence et le respect du principe de responsabilité au sein de l'Organisation et dans le système d'administration de la justice de celle-ci, le Comité consultatif souligne qu'il importe de la faire mieux connaître et compte que le Secrétaire général fera figurer dans son prochain rapport sur l'administration de la justice des données plus détaillées sur la protection en question, notamment une analyse des tendances qui peuvent être dégagées et des problèmes existants, de la connaissance que le personnel a de la politique, des mécanismes de protection et de leur application et de la mesure dans laquelle il y a recours, ainsi que des informations actualisées sur le réexamen dont elle pourrait faire l'objet (voir également [A/77/545](#), par. 18).

5. Régime de financement complémentaire volontaire du Bureau de l'aide juridique au personnel

29. Le Comité consultatif rappelle que dans sa résolution [68/254](#), l'Assemblée générale a approuvé le régime de financement complémentaire du Bureau de l'aide juridique au personnel par les cotisations versées par les membres du personnel qui le souhaitent, régime mis en œuvre le 1^{er} janvier 2014. Elle a créé, à titre expérimental, un fonds qu'elle a régulièrement prorogé, le plus récemment dans sa résolution [76/242](#), par laquelle elle l'a prorogé de trois ans (du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024). En approuvant le mécanisme volontaire, l'Assemblée a réaffirmé que tous les membres du personnel continueraient d'avoir accès aux services du Bureau de l'aide juridique au personnel pendant la phase expérimentale et souligné qu'il convenait de faire comprendre aux fonctionnaires l'importance que revêtaient leurs contributions financières au financement du Bureau (résolution [68/254](#), par. 35 et 36).

30. Au paragraphe 29 de sa résolution [77/260](#), l'Assemblée générale a noté avec préoccupation que le taux de non-participation au régime de financement volontaire restait élevé et prié le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour renforcer les mesures visant à inciter les fonctionnaires à ne pas refuser de cotiser au régime, en particulier dans les lieux et les entités des Nations Unies où le taux de participation était faible, et de lui rendre compte des mesures prises à ce sujet dans son prochain rapport. Dans son rapport, le Secrétaire général indique qu'une communication officielle a été envoyée aux membres du personnel des organisations participant au système d'administration de la justice pour les encourager à cotiser au régime. De plus, le Bureau de l'aide juridique au personnel a mené des activités de sensibilisation

et pris contact avec la haute direction et les représentants du personnel (A/78/156, par. 75 et 76). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé qu'en 2022, le pourcentage de fonctionnaires qui avaient décidé de ne pas cotiser au régime de financement complémentaire volontaire au Secrétariat était passé de 33,42 % en janvier à 32,22 % en décembre 2022, ce qui s'était traduit par une augmentation des contributions mensuelles de 55 000 dollars en janvier à 58 474 dollars en décembre 2022. Le total des contributions volontaires versées au fonds en 2022 par le personnel du Secrétariat, du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, du Programme des Nations Unies pour le développement, du Fonds des Nations Unies pour l'enfance et du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets s'élevait à 1 367 276 dollars.

31. Comme l'a noté le Conseil de justice interne dans son rapport, le système de contributions volontaires a permis au Bureau de l'aide juridique au personnel de renforcer considérablement son équipe juridique. En juin 2023, grâce aux contributions du personnel, le Bureau disposait de sept postes supplémentaires (six de juriste et un d'assistant(e) juridique). Le Conseil a recommandé que le régime de financement complémentaire par les cotisations versées par les membres du personnel qui le souhaitaient soit remplacé par un financement au moyen du budget ordinaire (A/78/121, par. 31 et recommandation 4).

32. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé qu'étant donné que les questions relatives au fonds seront examinées par l'Assemblée générale à sa soixante-dix-neuvième session, le Secrétaire général n'a pas présenté de demande concernant le régime de financement dans son rapport le plus récent. Toutefois, la position du Secrétaire général a toujours été que les coûts du Bureau de l'aide juridique au personnel constituaient en l'état des « dépenses de l'Organisation » qui devaient être supportées par les États Membres en application du paragraphe 2 de l'Article 17 de la Charte des Nations Unies.

33. Le Comité consultatif est d'avis qu'en principe, le fait de s'assurer la contribution du personnel au financement du Bureau d'aide juridique au personnel non seulement améliore l'accès à la justice, mais favorise également un soutien et une adhésion plus larges à un système d'administration de la justice plus équitable et plus efficace. Le Comité compte que le Secrétaire général fournira, dans son prochain rapport, des informations détaillées sur l'actuel régime de financement complémentaire volontaire, notamment sur les taux de non-participation au régime, le montant des recettes générées, les services fournis et la satisfaction des clients, ainsi qu'une analyse complète des futures options de financement possibles, pour examen par l'Assemblée générale à sa soixante-dix-neuvième session.

6. Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et jurisprudence des Tribunaux en matière disciplinaire

34. Dans son précédent rapport sur l'administration de la justice, le Secrétaire général a proposé de modifier le Statut du Tribunal du contentieux administratif de façon à préciser le champ du contrôle auquel devait procéder le Tribunal dans les affaires disciplinaires, à la suite de deux arrêts (arrêts n^{os} 2022-UNAT-1187 et 2022-UNAT-1210) dans lesquels, selon lui, le Tribunal d'appel des Nations Unies ne s'était pas conformé au cadre réglementaire établi par l'Assemblée générale sur le pouvoir d'appliquer des mesures disciplinaires aux membres du personnel (voir A/78/156, par. 82 et A/77/156, par. 121 à 128). Au paragraphe 32 de la résolution 77/260, l'Assemblée a pris note de la proposition du Secrétaire général et l'a encouragé à continuer de consulter les diverses parties prenantes et à lui faire rapport sur la question. Comme suite à cette demande, le Secrétaire général a précisé dans son

rapport que des consultations sur la proposition de 2022 avaient été menées avec les représentants du personnel dans le cadre du Comité Administration-personnel et de son groupe de travail sur l'administration de la justice. Le Tribunal du contentieux administratif a formulé des observations sur la proposition de 2022 (A/78/156, par. 91 et annexe IV). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que de l'avis du Secrétariat, les observations des représentants du personnel, du Tribunal du contentieux administratif et du Conseil de justice interne avaient été prises en considération dans la version révisée de la proposition de modification, comme indiqué au paragraphe 93 du dernier rapport du Secrétaire général¹.

35. Ayant demandé l'avis du Tribunal du contentieux administratif sur la nouvelle proposition faite par le Secrétaire général, le Comité consultatif a été informé que les juges du Tribunal ne pouvaient pas approuver la proposition d'insérer un paragraphe 4 à l'article 9 du Statut du Tribunal, même dans la nouvelle version (2023). Tout en constatant que la nouvelle proposition éliminait le renversement de la charge de la preuve prévu dans la proposition de 2022, le Tribunal a fait observer qu'elle conservait uniquement le critère du caractère raisonnable pour confirmer la décision portant mesure disciplinaire à l'égard d'un membre du personnel, alors qu'il convenait d'établir que cette décision répondait à des critères de licéité, d'équité et de proportionnalité. Le Tribunal a affirmé également que la proposition contenait une contradiction puisqu'il était dit que lorsqu'il était saisi d'une requête visant à contester une décision administrative portant mesure disciplinaire, le Tribunal statuait sur la requête en déterminant si le Secrétaire général, en rendant sa décision sur le fondement des éléments de preuve dont il disposait à ce moment-là, avait fait un exercice raisonnable des pouvoirs à lui conférés, tout en admettant qu'il pouvait « admettre d'autres éléments de preuve ».

36. Le Secrétaire général a indiqué dans son rapport que la modification qu'il était proposé d'apporter au Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies visait à garantir que le cadre juridique établi par l'Assemblée générale soit respecté et que le Tribunal, procédant à un contrôle juridictionnel de la décision administrative du Secrétaire général d'appliquer des mesures disciplinaires, se prononce sur la force probante des éléments de preuve recueillis par le Bureau des services de contrôle interne (ibid., par. 92).

37. Selon le cadre juridique établi par l'Assemblée générale, le Secrétaire général a le pouvoir d'appliquer des mesures disciplinaires aux membres du personnel dont il a été établi qu'ils avaient commis une faute professionnelle (voir article 10.1 du Statut du personnel). La décision d'imposer une mesure disciplinaire est prise à l'issue d'une enquête approfondie, indépendante et impartiale menée par le Bureau des services de contrôle interne ou par une autre entité habilitée à enquêter. En outre, une instance disciplinaire approfondie est menée par l'Office des ressources humaines (ibid., par. 83).

38. À l'article 2.1 b) du Statut du Tribunal du contentieux administratif, l'Assemblée générale a donné compétence au Tribunal pour connaître des requêtes introduites par un fonctionnaire pour contester une décision administrative portant

¹ Les modifications apportées à la proposition de modification de l'article 9.4 soumise en 2022 sont indiquées en caractères gras pour les propositions d'ajout, les mentions à supprimer étant barrées d'un trait : Lorsqu'il est saisi d'une requête visant à contester une décision administrative portant mesure disciplinaire, le Tribunal statue sur la requête en ~~déterminant~~ **procédant à un contrôle juridictionnel à l'issue duquel il détermine** si le Secrétaire général, en rendant sa décision sur le fondement des éléments de preuve dont il disposait à ce moment-là, a fait un exercice raisonnable des pouvoirs à lui conférés. ~~Il incombe au requérant d'établir que le Secrétaire général, en rendant sa décision, n'a pas fait un exercice raisonnable de ses pouvoirs.~~ **Lorsqu'il procède au contrôle juridictionnel, le Tribunal peut admettre d'autres éléments de preuve.**

mesure disciplinaire prise par le Secrétaire général. Dans sa résolution 66/237, l'Assemblée a réaffirmé que les Tribunaux n'avaient pas d'autres pouvoirs que ceux qu'ils tiraient de leurs Statuts respectifs (voir aussi résolution 77/260, par. 35). Depuis la création du Tribunal du contentieux administratif, le rôle de celui-ci est de procéder au contrôle juridictionnel, et non à l'examen au fond, des décisions administratives portant mesure disciplinaire. La jurisprudence du Tribunal d'appel était jusqu'ici constante à cet égard. Toutefois, selon le Secrétaire général, les deux arrêts récents (arrêts n° 2022-UNAT-1187 et 2022-UNAT-1210) montrent que le Tribunal d'appel ne considère plus que le rôle du Tribunal du contentieux administratif se limite à procéder à un contrôle juridictionnel. Il semble considérer au contraire que ledit tribunal doit procéder à un examen au fond, ou juger l'affaire depuis le début, dans le cadre d'une instance qu'il assimile à un procès pénal. Le Tribunal d'appel a en outre estimé que les éléments de preuve recueillis par le Bureau des services de contrôle interne dans le cadre d'enquêtes sur des fautes professionnelles n'étaient que des ouï-dire (ibid., par. 85 et 86).

39. Le Secrétaire général considère que cette évolution de la jurisprudence transfère donc aux Tribunaux eux-mêmes le pouvoir qui est le sien d'imposer des mesures disciplinaires à tout fonctionnaire en cas de faute professionnelle, pouvoir que l'Assemblée générale lui a confié à l'article 10.1 du Statut du personnel. Il ajoute, quant à l'éventualité que l'affaire soit jugée depuis le début, que cela pourrait non seulement aboutir à une décision prise par les Tribunaux sur la base d'éléments de preuve différents (certains témoins pouvant ne plus être disponibles, par exemple) mais se traduirait aussi inévitablement par des coûts financiers supplémentaires (ibid., par. 87).

40. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que, de l'avis du Secréariat, il était fort possible, entre autres, que les témoins ayant coopéré à une enquête ne soient plus disponibles, ne puissent plus être localisés, n'acceptent plus de témoigner ou ne souhaitent pas subir de nouveau tout le processus de déposition. Dans les affaires de fraude ou de corruption, par exemple, les preuves doivent être recueillies auprès de personnes qui ne sont pas membres du personnel de l'Organisation et dont le témoignage est donc strictement volontaire. En pareil cas, si l'affaire est jugée depuis le début mais que les témoins ne comparaissent pas devant le Tribunal du contentieux administratif, celui-ci pourrait juger irrégulière la décision administrative portant mesure disciplinaire et accorder une indemnisation au membre du personnel visé par ladite mesure ou prendre toute autre mesure de réparation.

41. Le Comité consultatif a reçu des informations préliminaires sur les incidences financières des procédures s'il fallait juger les affaires depuis le début. Premièrement, il y aurait davantage de coûts liés à l'augmentation des effectifs. Par exemple, le nombre de juristes chargés des questions disciplinaires au sein de la Division du droit administratif passerait au moins du simple au double (14 au lieu de 7). Deuxièmement, le fait de citer de nouveau des témoins à comparaître entraînerait des dépenses liées notamment aux services d'interprétation, au transport ou à l'hébergement, compte tenu du fait que les témoins dans les affaires d'exploitation et atteintes sexuelles vivent souvent dans des endroits reculés. Troisièmement, selon le Secréariat, si la norme devenait de rejurer l'affaire depuis le début, le nombre de sanctions faisant l'objet d'un recours augmenterait de manière importante chaque année et les exigences liées à l'augmentation du nombre de ces procédures auraient des effets sur la charge de travail du Bureau de l'aide juridique au personnel, ainsi que sur celle du Greffe et des juges du Tribunal du contentieux administratif, créant un besoin de personnel supplémentaire. Le Secréariat considère également que le fait de juger l'affaire depuis le début rallongerait la durée des procédures, ce qui aurait des répercussions sur le délai de traitement des autres affaires.

42. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que le Tribunal du contentieux administratif considérait effectivement que la jurisprudence récente du Tribunal d'appel, selon laquelle il fallait tenir une audience dans les affaires disciplinaires, voire juger l'affaire depuis le début, allait au-delà de ce que prescrivait jusque là la jurisprudence. Les juges du Tribunal du contentieux administratif ont constaté qu'aucune disposition juridique n'imposait au Tribunal de tenir une audience de réexamen de l'affaire et que la pratique ne le permettrait pas.

43. Concernant la proposition faite par le Secrétaire général dans son précédent rapport sur l'administration de la justice (A/77/156), le Conseil de justice interne recommande que, dans les cas où l'Administration entend proposer des modifications des dispositions qui auraient des effets sur le fonctionnement des Tribunaux, ceux-ci soient consultés au préalable. Cette consultation devrait être obligatoire (A/78/121, par. 20 et recommandation 3).

44. **Le Comité consultatif souligne qu'il faut respecter le cadre normatif établi par l'Assemblée générale, notamment en ce qui concerne le pouvoir du Secrétaire général d'imposer des mesures disciplinaires. Il rappelle sa recommandation précédente sur le fait qu'il est de la plus haute importance de respecter les principes de transparence, de proportionnalité et de cohérence en matière disciplinaire, de même que les garanties d'une procédure régulière (voir aussi A/77/730, par. 7), ainsi que la demande faite par l'Assemblée générale, dans sa résolution 77/278, tendant à ce que le Secrétaire général expose plus clairement les critères et les dispositions internes appliqués pour déterminer l'existence d'une faute et les mesures disciplinaires imposées.** Le Comité consultatif formule d'autres observations dans son rapport sur les questions disciplinaires.

45. **Le Comité consultatif prend note avec préoccupation des incidences financières potentiellement importantes que le Secrétaire général a mentionnées concernant la situation dans laquelle le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies tiendrait des audiences de réexamen dans des affaires disciplinaires. Le Comité ne doute pas que, si des incidences financières devaient se faire jour, elles seraient soumises à l'examen de l'Assemblée générale conformément aux règles et procédures applicables (voir résolution 77/260, par. 36).**

46. **Le Comité consultatif considère que la proposition de modification du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies est une question juridique qui ne relève pas de sa compétence et espère qu'une solution sera trouvée dès que possible.**

III. Activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies

A. Aperçu statistique des dossiers et des tendances au Secrétariat

47. Dans son rapport sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies (A/78/170), le Secrétaire général indique qu'en 2022, le Bureau a ouvert 1 560 dossiers, y compris des dossiers de médiation. Pendant la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19), le nombre de cas a diminué et s'est stabilisé. Cependant, au cours des deux premiers trimestres de 2023, le Bureau a constaté une augmentation importante du nombre de demandes de services, tendance à la hausse qui correspond davantage au nombre de dossiers ouverts avant la pandémie (ibid., par. 21). En 2022, 18 % des dossiers (278) émanaient de membres du personnel du Siège, 34 % (517) de membres du personnel des opérations sur le

terrain et 48 % (731) de membres du personnel des bureaux hors Siège, ce qui rejoint les tendances observées les années précédentes (ibid., par. 23). Les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à faire appel aux services de règlement amiable des conflits offerts par le Bureau, tant dans les lieux d'affectation hors siège que sur le terrain. Par exemple, dans les opérations sur le terrain, où les femmes représentent seulement 30 % de l'effectif total, elles étaient à l'origine de 38 % des dossiers reçus par le Bureau (ibid., par. 24).

48. Selon les résultats de l'enquête de satisfaction menée par le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies en 2022, 80 % des personnes répondantes ont estimé que des approches informelles de règlement des conflits pouvaient être très efficaces pour régler les problèmes sur le lieu de travail. Lorsqu'on leur a demandé ce qu'elles auraient fait si elles ne s'étaient pas adressées au Bureau, elles ont répondu le plus souvent qu'elles auraient déposé une plainte formelle, qu'elles auraient parlé avec un conseiller ou une conseillère du personnel ou se seraient tournées vers une association du personnel, qu'elles auraient cherché un nouvel emploi et qu'elles se seraient adressées à la direction ou à un supérieur ou une supérieure hiérarchique (ibid., par. 4).

49. Conformément au paragraphe 7 de sa résolution [77/260](#), dans laquelle l'Assemblée générale a noté que le multilinguisme appliqué dans le cadre de l'administration de la justice concourait au règlement efficace et efficient des différends et favorisait la communication et la sensibilisation, le Bureau des services d'ombudsman et de médiation a continué, tout au long de 2022, de fournir des services de règlement informel des différends, y compris de donner des informations à ce sujet, dans les six langues officielles (ibid., par. 20). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a également été informé que des initiatives telles que les dialogues sur le racisme sur le lieu de travail à l'ONU et les ateliers sur la civilité, l'action de proximité et la communication, ainsi que la documentation connexe, avaient été proposés en anglais, en espagnol et en français, tandis que les cafés de la civilité avaient été organisés dans les six langues.

B Médiation

50. En ce qui concerne les services de médiation, le Secrétaire général indique que le Bureau des services d'ombudsman et de médiation a ouvert 100 dossiers de médiation en 2022, ce qui représente une diminution par rapport aux 170 dossiers ouverts en 2021. Il y a toutefois eu une augmentation importante du nombre d'affaires au cours des deux premiers trimestres de 2023 (ibid., par. 27 et fig. V).

51. Dans son rapport, le Conseil de justice interne a fait observer qu'en 2022, 24 affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif avaient été réglées par les parties avant la tenue d'une audience : 22 de manière informelle entre les parties et leurs conseils et 2 dans le cadre d'une médiation formelle. Selon lui, la médiation restait sous-utilisée pour régler les conflits formels sur le lieu de travail ([A/78/121](#), par. 48).

52. Au paragraphe 17 de la résolution [77/260](#), l'Assemblée générale a reconnu que la médiation permettait de régler les différends à l'amiable et à moindres frais, souligné qu'il importait de faire en sorte que cette voie de recours soit davantage empruntée et engagé toutes les parties du système d'administration de la justice à mieux communiquer les unes avec les autres pour qu'il soit davantage tiré parti des services de médiation, qui étaient sous-utilisés. Au paragraphe 18, elle a prié le Secrétaire général de sensibiliser davantage les membres du personnel au fait qu'il leur était possible de s'entretenir avec le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies pour chercher un moyen de régler les différends à

l'amiable, y compris, dans un premier temps et lorsque cela était possible, par voie de médiation, avant de déposer une plainte officielle. Elle a encouragé ces entretiens et a demandé au Secrétaire général de fournir de plus amples informations à cet égard.

53. Le Secrétaire général indique que de nombreux renvois et échanges ont eu lieu entre le Bureau des services d'ombudsman et de médiation et le Bureau de l'aide juridique au personnel, ainsi qu'avec le Groupe du contrôle hiérarchique (A/78/170, par. 34). De plus, à l'occasion de la célébration de son vingtième anniversaire en 2022, le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies a concentré ses efforts sur les moyens de privilégier d'abord un règlement amiable, notamment en dialoguant avec l'administration et les principales parties prenantes, dans le cadre de messages au personnel et d'articles publiés sur différentes plateformes, ainsi que de l'organisation de plus de 100 dialogues de sensibilisation dans les bureaux d'ombudsman régionaux. En outre, les efforts du Bureau ont été renforcés grâce au réseau des ombudsmans et médiateurs des entités du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, notamment dans le cadre de la brochure publiée conjointement pour promouvoir l'approche « priorité à la procédure informelle » au sein du système des Nations Unies (ibid., par. 43 et 49 à 51). Le Bureau de l'administration de la justice a également sensibilisé le personnel au règlement amiable des différends, y compris la médiation, en organisant, sur son propre site Web, plus de 50 séances d'information, en présentiel et en ligne, y compris dans les lieux d'affectation hors siège, en 2022, et en créant une série (à venir) de vidéos de formation sur divers sujets en rapport avec le système d'administration de la justice, en collaboration avec le Service du renforcement des capacités et de la formation opérationnelle du Bureau des opérations d'appui (A/78/156, par. 96 et 97).

54. Le Comité consultatif souligne l'importance de l'approche « priorité à la procédure informelle » comme moyen d'éviter les contentieux inutiles, y compris par la médiation. Il encourage donc le Secrétaire général à redoubler d'efforts, notamment en intensifiant les activités de sensibilisation et en renforçant la coordination avec les parties prenantes concernées, afin d'accroître le recours aux services de médiation, actuellement sous-utilisés, dans un premier temps et lorsque cela est possible, avant le dépôt d'une plainte officielle. Le Comité compte que le Secrétaire général fournira davantage d'informations sur ces efforts et leurs résultats, ainsi que des informations analytiques sur les tendances et les difficultés identifiées.

C. Services fournis aux membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire

55. Dans sa résolution 73/276, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de mettre en place un projet pilote visant à proposer aux non-fonctionnaires des services de règlement amiable des différends. Au paragraphe 24 de sa résolution 77/260, elle a décidé de poursuivre le projet pilote pour les non-fonctionnaires dans la limite des ressources existantes, noté qu'il était utile que les non-fonctionnaires continuent d'avoir accès aux services du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies et demandé des informations supplémentaires, notamment des données sur le nombre de non-fonctionnaires ayant bénéficié de ses services et sur les avantages découlant de ces services, en vue de régulariser le projet pilote dans la limite des ressources existantes.

56. Il ressort du rapport du Secrétaire général qu'au cours de la période considérée, le Bureau des services d'ombudsman et de médiation a traité 182 dossiers de non-fonctionnaires, soit une augmentation de 60 % par rapport à 2021 (114 affaires), en

un mouvement marqué de retour aux tendances d'avant la pandémie. La plupart des dossiers concernaient des opérations de paix (A/78/170, par. 37). Le Bureau peut traiter jusqu'à 350 dossiers par an avec les ressources existantes, mais le taux d'utilisation n'a pas atteint ce niveau maximum. Le Secrétaire général considère que les non-fonctionnaires demeurant une partie essentielle du personnel des Nations Unies, ils bénéficieraient d'un accès continu aux services d'ombudsman et de médiation, ce qui réduirait la nécessité pour eux de choisir d'autres voies de recours formelles internes ou externes et pourrait également réduire leur exposition au risque. Par conséquent, il recommande de régulariser le projet pilote dans la limite des ressources existantes (ibid., par. 42). **Le Comité consultatif estime que le projet pilote joue un rôle utile en offrant un moyen de recours aux non-fonctionnaires. Soulignant l'importance d'optimiser l'utilisation des mécanismes informels de règlement des différends afin d'éviter les contentieux inutiles (voir par. 54), le Comité estime qu'il serait utile de régulariser le projet pilote dans les limites des ressources existantes et compte que le Secrétaire général fournira des informations détaillées, notamment sur les incidences financières, dans son prochain rapport.**

D. Lutte contre le racisme

57. Au paragraphe 22 de sa résolution 77/260, l'Assemblée générale a encouragé le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies à fournir des observations sur les tendances et les caractéristiques du racisme et de la discrimination raciale et sur les mesures correctives prises à l'Organisation, et prié le Secrétaire général de rendre compte à ce sujet. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que le Bureau a organisé des dialogues sur le racisme sur le lieu de travail à l'ONU qui visent à faire œuvre de sensibilisation sur l'existence du racisme au sein de l'Organisation ; à encourager les personnes qui ont été confrontées au racisme à s'exprimer, à leur donner des moyens d'agir et à valider leurs observations et leurs expériences ; à créer des espaces de discussion sûrs ; à donner l'occasion aux collègues de partager leurs points de vue sur les moyens de prévenir, d'identifier et de traiter le racisme sur le lieu de travail à l'Organisation des Nations Unies (ibid., par. 56 et 57). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que le Bureau avait organisé 105 séances de dialogue auxquelles avaient participé 3 655 personnes dans l'ensemble du Secrétariat entre novembre 2020 et juin 2023.

58. Comme il a été dit dans le rapport du Secrétaire général sur le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, les informations révélées dans le cadre des dialogues et des dossiers traités par le Bureau indiquent que de nombreux membres du personnel des Nations Unies se sentent marginalisés, invisibles et non valorisés. Les interactions quotidiennes et le traitement du personnel sont perçus comme n'étant pas en phase avec la vision de l'Organisation, ce qui a un impact négatif sur la culture institutionnelle. L'existence du racisme compromet le succès professionnel et le bien-être des membres du personnel. Malgré les efforts déployés par l'Organisation, il semble qu'il subsiste des lacunes en matière de connaissances et de sensibilisation. En général, les membres du personnel n'ont pas encore acquis les compétences nécessaires pour identifier le racisme sur le lieu de travail et risquent de devenir sans le vouloir des observateurs passifs d'actes racistes. D'autre part, des victimes du racisme ou des personnes survivantes se sont parfois engagées dans la lutte contre le racisme au détriment de leur santé (ibid., par. 88).

59. Les observations du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies ont été communiquées à l'Équipe chargée de la lutte antiraciste dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action stratégique visant à éradiquer le racisme et à promouvoir la dignité de toutes et tous au Secrétariat de l'Organisation des

Nations Unies (ibid., par. 89). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que le Bureau transférerait progressivement la responsabilité des dialogues à l'Équipe chargée de la lutte antiraciste afin que les activités puissent être intégrées dans son travail, conformément au plan d'action stratégique. Le Bureau continuera toutefois de mener des dialogues pour les entités qui le demandent et à communiquer ses observations systémiques à l'Équipe chargée de la lutte antiraciste et d'autres parties prenantes dans l'Organisation. **Le Comité consultatif espère que des informations sur les tendances pertinentes ainsi que toute observation systémique du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies continueront à être fournies dans le prochain rapport.** Le Comité consultatif examine des questions connexes dans son rapport sur les prévisions révisées concernant les chapitres 29A (Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité) et 29B (Département de l'appui opérationnel) du projet de budget-programme pour 2024 concernant la lutte contre le racisme et la promotion de la dignité de toutes et tous au Secrétariat de l'ONU ([A/78/7/Add.16](#)).
