



Assemblée générale

Distr. générale
25 octobre 2007
Français
Original : anglais

Soixante-deuxième session

Points 128, 137 et 140 de l'ordre du jour

Projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2008-2009

Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies

Aspects administratifs et budgétaires du financement des opérations de maintien de la paix des Nations Unies

Rapport du Secrétaire général sur l'administration de la justice

Huitième rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires sur le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2008-2009

I. Introduction

1. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a examiné le rapport du Secrétaire général sur l'administration de la justice (A/62/294). La liste des documents consultés par le Comité consultatif pour son examen de la question figure à la fin du présent rapport.

2. Dans sa résolution 61/261, l'Assemblée générale a décidé d'instituer un nouveau système d'administration de la justice à compter du 1^{er} janvier 2009. Elle a prié le Secrétaire général de lui présenter un ensemble d'autres rapports (voir annexe I), au plus tard au début de la partie principale de sa soixante-deuxième session, y compris des informations sur les ressources nécessaires. L'Assemblée a également prié le Secrétaire général de veiller à ce que le système actuel continue de fonctionner jusqu'à ce que le nouveau système soit opérationnel, afin de résorber l'arriéré d'affaires dont il était saisi. Le Secrétaire général a en outre été prié de présenter à l'Assemblée, à titre prioritaire, à la deuxième partie de la reprise de sa soixante et unième session, un rapport sur les ressources nécessaires à l'application de la résolution.

* Nouveau tirage pour raisons techniques.



3. Le rapport à l'examen regroupe les rapports supplémentaires dont l'établissement a été demandé par l'Assemblée générale au paragraphe 32 de la résolution susmentionnée et donne des indications détaillées sur les structures et les procédures du nouveau système. On y examine également les ressources qu'il faudra prévoir d'inscrire au projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2008-2009 pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2009, et au compte d'appui aux opérations de maintien de la paix pour la période allant du 1^{er} janvier au 30 juin 2009.

4. À l'issue de l'adoption de la résolution 61/261, le Secrétaire général a présenté des prévisions révisées (A/61/891) pour l'exercice biennal 2006-2007 et pour l'année 2008 (c'est-à-dire jusqu'à ce que le nouveau système devienne opérationnel), entre autres choses dans le but de résorber l'arriéré d'affaires et de renforcer le Bureau de l'Ombudsman, notamment par la création d'une Division de la médiation. Le rapport connexe du Comité consultatif (A/61/936) traite des demandes portant sur l'exercice biennal 2006-2007. Ces deux rapports sont toujours en cours d'examen par l'Assemblée générale. Afin de faciliter l'examen par l'Assemblée générale des présentes propositions du Secrétaire général, le présent rapport du Comité consultatif traite des ressources demandées pour l'exercice biennal 2008-2009 dans leur ensemble, y compris celles qui figurent dans les documents A/61/891 et A/62/294, comme suit : les recommandations relatives aux postes sont regroupées dans les sections pertinentes ci-après; les autres propositions sont examinées dans la partie III. Le Comité a été informé que les ressources supplémentaires à prévoir comme suite aux décisions prises par l'Assemblée générale au sujet de ces rapports (A/61/891 et A/62/294) seraient intégrées dans les crédits ouverts lorsque serait adopté le budget-programme de l'exercice biennal 2008-2009 en décembre 2007. Les recommandations du Comité sur les propositions du Secrétaire général relatives aux opérations de maintien de la paix figurent ci-après dans les sections pertinentes (voir également plus loin, par. 9). Les incidences financières de ces propositions seront examinées dans le cadre de l'examen par le Comité du budget relatif au compte d'appui aux opérations de maintien de la paix pour la période allant du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2009.

II. Nouveau système d'administration de la justice

5. Comme proposé par le Secrétaire général, le nouveau système d'administration de la justice offrirait des mécanismes informels et formels de règlement des litiges portant sur les relations entre employeurs et fonctionnaires. Il comporterait les principaux éléments ci-après : a) un système de justice formel à deux niveaux, se composant d'un tribunal décentralisé de première instance, à savoir le Tribunal du contentieux administratif, et un tribunal d'appel siégeant en deuxième instance, à savoir la Cour d'appel des Nations Unies; un Bureau de l'administration de la justice, dirigé par un directeur exécutif, qui sera chargé de la responsabilité générale de la coordination administrative du système de justice interne, y compris les greffes des deux tribunaux et un Bureau d'aide juridique au personnel; c) un Bureau de l'Ombudsman, doté d'une Division de la médiation; et d) une fonction d'évaluation de la gestion. Afin de compléter leur présence au Siège, à New York, le Secrétaire général propose que la plupart de ces bureaux soient dotés de services décentralisés à l'Office des Nations Unies à Genève, à l'Office des Nations Unies à Vienne et à l'Office des Nations Unies à Nairobi, dans les commissions régionales et dans

certaines grandes opérations de maintien de la paix. On a fait figurer dans les annexes II et III du présent rapport les résultats d'une comparaison de la durée de la procédure de recours dans le système existant et selon le système proposé ainsi qu'un diagramme explicatif. La répartition des postes demandés pour le nouveau système de justice interne, par bureau et par fonction, selon les lieux d'affectation, est indiquée dans l'annexe IV du présent rapport.

6. Les tableaux 1 et 2 ci-après récapitulent les ressources totales proposées pour les fonctions d'administration de la justice. Elles prennent en compte : a) les ressources existantes; b) les prévisions révisées pour les exercices biennaux 2006-2007 et 2008-2009 figurant dans le document A/61/891; c) les demandes supplémentaires figurant dans le document A/62/294; et d) les montants estimatifs des propositions actuelles, sur la base du coût intégral, pour un exercice biennal.

Tableau 1
Postes proposés pour le nouveau système de justice interne

	2006-2007	2008	2009
Budget ordinaire			
Postes existants imputés au budget ordinaire (A/61/758)	34	34	34
Nouveaux postes demandés dans le document A/61/891		11	11
Nouveaux postes demandés dans le document A/62/294			68
Total, postes imputés au budget ordinaire	34	45	113
Postes extrabudgétaires*			
Postes existants financés au moyen de fonds extrabudgétaires (A/61/758)	15	15	–
Postes demandés au titre des opérations de maintien de la paix dans le document A/62/294	–	–	21
Total, postes extrabudgétaires	15		21
Total, postes	49	60	134

* Y compris le compte d'appui aux opérations de maintien de la paix.

Tableau 2
Ressources demandées pour le nouveau système de justice interne, y compris le montant que représentent les propositions actuelles, sur la base du coût intégral*

(En dollars des États-Unis)

	Montant
Budget ordinaire	
Ressources existantes	10 625 500
Montant total que représentent les propositions actuelles (A/61/891 et A/62/294)	23 428 600
Ressources à prévoir pour les juges du Tribunal du contentieux administratif et de la Cour d'appel des Nations Unies pour toute la durée de l'exercice biennal.	2 025 000

	<i>Montant</i>
Effet différé des propositions relatives au personnel	20 783 400
Suppression des dépenses non renouvelables dans le présent rapport	-7 551 100
Dépenses autres que le coût des postes (voyages, frais généraux d'exploitation, services contractuels, etc.) sur la base des propositions actuelles, pour toute la durée de l'exercice biennal	5 461 300
Total partiel, budget ordinaire	54 772 700
Compte d'appui aux opérations de maintien de la paix	
Montant total que représentent les propositions actuelles (A/62/294)	811 100
Effet différé des propositions relatives au personnel	2 512 800
Suppression des dépenses non renouvelables	-23 100
Dépenses autres que le coût des postes (voyages, frais généraux d'exploitation, services contractuels, etc.) sur la base des propositions actuelles, pour toute la durée de l'exercice biennal	45 000
Total partiel, compte d'appui aux opérations de maintien de la paix	3 345 800
Total, coûts pour l'exercice biennal	58 118 500

* Les chiffres ont été calculés sur la base des montants estimatifs actuels pour 2006-2007 et représentent des montants approximatifs.

7. Comme le montrent les tableaux ci-dessus, les propositions du Secrétaire général concernant le nouveau système de justice interne entraîneraient une augmentation des ressources nécessaires. Le nombre total de postes devant être imputés au budget ordinaire passerait de 34 à 113. Le montant total des ressources à inscrire au budget ordinaire augmenterait, pour passer du montant actuel de 10 625 500 dollars à 23 428 600 dollars en 2008-2009 au titre des travaux préparatoires en 2008 et de la première année de fonctionnement du système en 2009, et le montant estimatif des ressources à prévoir pour un exercice biennal, calculé sur la base du coût intégral, s'élèverait à 54 772 700 dollars. Eu égard à l'abattement au titre des délais de recrutement, les propositions actuelles ne prennent en compte que 50 % des coûts des nouveaux postes d'administrateur devant être créés à compter du 1^{er} janvier 2008 et 25 % de ceux devant être créés le 1^{er} janvier 2009. Un abattement de 35 % au titre des délais de recrutement a été appliqué pour évaluer les ressources à prévoir pour les nouveaux postes d'agent des services généraux pour 2008 et 2009.

8. Les postes demandés au titre du budget ordinaire sont les suivants :

a) Trente-trois postes pour le Bureau de l'Ombudsman, à savoir 7 postes existants, 24 nouveaux postes et le redéploiement de 2 postes provenant de l'Office des Nations Unies à Genève et de l'Office des Nations Unies à Nairobi;

b) Vingt et un postes pour le Bureau de l'aide juridique au personnel, à savoir 15 nouveaux postes et le redéploiement de 6 postes provenant du Département de la gestion, de l'Office des Nations Unies à Vienne, de l'Office des Nations Unies à Nairobi et du secrétariat du Tribunal administratif des Nations Unies;

c) Seize postes pour la fonction d'évaluation de la gestion, à savoir 11 nouveaux postes et le redéploiement de 5 postes provenant du Département de la gestion;

d) Vingt-huit postes pour le Bureau de l'administration de la justice, à savoir 24 nouveaux postes et le redéploiement de 4 postes provenant du secrétariat du Tribunal administratif des Nations Unies et de l'Office des Nations Unies à Genève;

e) Dix postes pour le Bureau des affaires juridiques, à savoir 5 postes existants et 5 nouveaux postes;

f) Cinq postes existants pour le Groupe du droit administratif, qui demeurerait inchangés.

9. Au titre du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix, il est demandé 21 postes supplémentaires, à savoir 9 postes pour le Bureau de l'Ombudsman, 9 postes pour le Bureau de l'aide juridique au personnel et 3 postes pour la fonction d'évaluation de la gestion.

10. D'après les entretiens qu'il a eus avec les représentants du Secrétaire général, le Comité consultatif croit comprendre que les ressources proposées ont été calculées en partie sur la base du nombre d'affaires en instance et de l'hypothèse générale voulant que le recours au système ira en s'intensifiant à mesure que la confiance du personnel dans le système progressera. Toutefois, le rapport du Secrétaire général ne traite pas explicitement de la question de savoir comment la mise en place d'une composante du nouveau système pourrait se répercuter sur une autre composante. Par exemple, on peut raisonnablement s'attendre à ce que tout renforcement du système informel ait pour effet de réduire le recours au système formel. En outre, chaque composante du système est présentée isolément, la décentralisation faisant l'objet d'une matrice. **Le Comité constate avec préoccupation que la mise en place d'un système aussi élaboré et complexe est envisagée sans tirer parti des données d'expériences réelles dans un environnement comparable. Il estime donc que le système devrait être mis en application avec prudence et de façon progressive, propre à donner effet aux principes énoncés par l'Assemblée générale tout en ménageant une place pour l'inclusion de nouveaux éléments à la lumière de l'expérience.**

11. À cet égard, le Comité consultatif souligne qu'il importe d'identifier dès que possible les problèmes systémiques tels que ceux qui sont abordés dans le rapport de l'Ombudsman (A/62/311, par. 41 à 44) et qu'il faut prendre rapidement des mesures correctives. Il relève que le Secrétaire général reconnaît la nécessité de renforcer la responsabilisation des cadres dans l'exercice des pouvoirs qui leur ont été délégués. Cela devrait contribuer à réduire le nombre d'affaires dont seront saisis les systèmes de justice informel et formel. Le Comité constate également qu'un certain nombre de propositions sont présentées en matière de gestion des ressources humaines qui pourraient se traduire par une simplification des règles et réglementations et qui, dans l'avenir, pourraient également contribuer à réduire le nombre des litiges dont aurait à connaître le système de justice interne.

A. Portée et juridiction

12. Au paragraphe 32 a) de sa résolution 61/261, l'Assemblée générale a demandé l'établissement d'une étude détaillée visant à déterminer les justiciables du nouveau

système d'administration de la justice. L'analyse du Secrétaire général figure aux paragraphes 13 à 22 de son rapport, dans lesquels il recommande que le nouveau système s'applique aux non-fonctionnaires, y compris les Volontaires des Nations Unies, les consultants, les vacataires et les personnes rémunérées à la journée, ce qui aurait pour effet d'élargir l'application du système à quelque 45 000 personnes et d'augmenter de 75 % le nombre total des justiciables. Le Comité consultatif note que ces catégories de personnel (à l'exception des personnes rémunérées à la journée) relèvent de dispositifs et de procédures contractuels des Nations Unies différents en ce qui concerne le règlement des litiges. Les consultants et les vacataires relèvent d'une procédure d'arbitrage spéciale en application du Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI), et les Volontaires des Nations Unies peuvent faire appel d'une décision administrative en saisissant le Conseil d'administration des Volontaires des Nations Unies, conformément aux dispositions des conditions d'emploi des Volontaires des Nations Unies recrutés sur le plan international. À l'heure actuelle, les personnes rémunérées à la journée, qui sont généralement employées par les missions de maintien de la paix, n'ont pas accès aux procédures de recours dans le cadre de l'Organisation des Nations Unies.

13. Des renseignements détaillés sur l'effectif des non-fonctionnaires employés par le Secrétariat et par les fonds et programmes, du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007, sont donnés dans le tableau 3 du rapport du Secrétaire général et sont récapitulés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 3

Fonctionnaires et non-fonctionnaires dont il est proposé qu'ils relèvent du nouveau système de justice interne

<i>Entité</i>	<i>Nombre de fonctionnaires</i>	<i>Nombre de non-fonctionnaires</i>	Total
Secrétariat	34 517	13 671	48 188
Fonds et programmes	26 205	24 161	50 366
Total	60 722	45 461	106 183

14. Le Comité consultatif note que dans son analyse, le Secrétaire général a fourni des données plus complètes sur le nombre de non-fonctionnaires et sur les catégories auxquelles ils appartiennent, mais qu'on y trouve peu d'informations sur la nature et le nombre de litiges qui se produisent entre les non-fonctionnaires et l'Organisation. Il réitère sa position selon laquelle les litiges impliquant des non-fonctionnaires seraient examinés de façon plus satisfaisante si les intéressés avaient accès au même système de justice que les fonctionnaires. Il lui semble que le faible nombre de demandes formelles de règlement des litiges par voie d'arbitrage montre que l'arbitrage n'est pas nécessairement un moyen de recours efficace. **Le Comité continue de penser qu'il n'est pas bien fondé de donner accès au système de justice interne de l'Organisation des Nations Unies à des vacataires, consultants et Volontaires des Nations Unies qui disposent déjà de moyens de recours. À son avis, le Secrétaire général n'a pas avancé d'arguments nouveaux ou convaincants pour élargir la portée d'application du système à ces catégories de personnel.**

15. En conséquence, le Comité consultatif recommande que le système de justice interne continue de ne s'appliquer qu'aux personnes relevant du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies. La diminution du nombre de personnes qui seraient justiciables de ce système devrait avoir une incidence sur le montant des ressources nécessaires dans les autres parties du système. Le Comité reconnaît toutefois qu'il incombe à l'Organisation de veiller à ce que les personnes rémunérées à la journée dans les missions de la paix (3 312 personnes en septembre 2007) soient informées de leurs droits et obligations et aient accès à des procédures adéquates de recours dans le cadre de l'Organisation des Nations Unies.

B. Système de justice informel

Bureau de l'Ombudsman

16. Aux paragraphes 12 et 16, respectivement, de sa résolution 61/261, l'Assemblée générale a décidé d'instituer un Bureau de l'Ombudsman unique, intégré et décentralisé pour le Secrétariat de l'Organisation et les fonds et programmes des Nations Unies et d'instituer, au Siège, au sein du Bureau de l'Ombudsman des Nations Unies, une Division de la médiation ayant vocation d'offrir des services de médiation formelle. L'Assemblée a insisté sur la vocation de l'Ombudsman de rendre compte des grands problèmes d'ordre structurel et d'encourager les fonctionnaires à régler les litiges à l'amiable. Elle a par ailleurs transféré au Bureau de l'Ombudsman celles des fonctions du Jury en matière de discrimination et autres plaintes qui relevaient de la procédure non formelle d'administration de la justice (voir résolution 61/261, par. 11 à 18).

17. Le Secrétaire général a proposé d'élargir substantiellement la capacité existante du Bureau de l'Ombudsman au Siège et de créer de nouvelles structures et capacités dans les lieux d'affectation situés à Addis-Abeba, Bangkok, Beyrouth, Dakar, Genève, Nairobi, Santiago et Vienne, ainsi que dans les missions de maintien de la paix en République démocratique du Congo, au Libéria et au Soudan. Il propose l'expansion du Bureau en plusieurs étapes, de la façon suivante :

- Création immédiate d'une nouvelle Division de la médiation à New York (voir A/61/891);
- Création immédiate d'antennes locales décentralisées à Genève, Vienne et Nairobi (voir A/61/891);
- Création des autres antennes décentralisées à Addis-Abeba, Bangkok, Beyrouth, Dakar et Santiago ainsi que dans les missions de maintien de la paix en République démocratique du Congo, au Libéria et au Soudan et nouveau renforcement de la capacité du Bureau de l'Ombudsman au Siège à New York, à compter du 1^{er} janvier 2009, en dotant le Bureau de 15 postes supplémentaires.

18. Le Comité consultatif est conscient du fait que le système de justice informel constitue un élément important de la réforme du système de justice interne et souligne le rôle crucial que joue la médiation pour concilier les divergences de vues. Grâce au renforcement de son rôle, le Bureau de l'Ombudsman devrait être en mesure d'encourager le règlement des litiges à l'amiable et de faire ainsi l'économie de contentieux inutiles.

19. Le tableau ci-dessous récapitule les propositions du Secrétaire général relatives à l'effectif total du Bureau de l'Ombudsman, telles qu'elles figurent dans les documents A/61/294 et A/61/891, compte tenu des postes existants et des redéploiements, ainsi que des recommandations connexes du Comité consultatif.

Ressources en personnel proposées

Propositions du Secrétaire général

Effectif total	33 postes	1 SSG; 7 D-1; 4 P-5; 2 P-4; 6 P-3; 1 G-7; 7 G-1/G-6; 5 GS (AL)
Postes existants	7 postes	1 SSG; 1 D-1; 1 P-5; 1 P-4; 1 P-3; 2 G-1/G-6
Redéploiements internes	2 postes	2 P-3
Nouveaux postes demandés :	24 postes	6 D-1; 3 P-5; 1 P-4; 3 P-3; 1 G-7; 5 G-1/G-6; 5 GS (AL)
Division de la médiation (A/61/891)	5 postes	1 D-1; 2 P-5; 2 G-1/G-6
Bureau de l'Ombudsman (A/61/891)	6 postes	2 D-1; 1 P-5; 2 G-1/G-6; 1 GS (AL)
A/62/294	13 postes	3 D-1; 1 P-4; 3 P-3; 1 G-7; 1 G-1/G-6; 4 GS (AL)

Recommandations du Comité consultatif

Effectif total	19 postes	1 SSG; 2 D-1; 4 P-5; 2 P-4; 3 P-3; 1 G-7; 5 G-1/G-6; 1 GS (AL)
Nouveaux postes devant être créés	10 postes	1 D-1; 3 P-5; 1 P-4; 1 G-7; 3 G-1/G-6; 1 GS (AL)
Division de la médiation (A/61/891)	3 postes	1 D-1; 1 P-5; 1 G-1/G-6
Bureau de l'Ombudsman (A/61/891)	4 postes	2 P-5; 1 G-1/G-6; 1 GS (AL)
A/62/294	3 postes	1 P-4; 1 G-7; 1 G-1/G-6

20. Le Secrétaire général propose de redéployer au profit du Bureau de l'Ombudsman un poste P-3 provenant, respectivement, de l'Office des Nations Unies à Genève et de l'Office des Nations Unies à Nairobi, ainsi qu'un poste P-5 provenant du Bureau de l'Ombudsman à New York, qui serait attribué à Addis-Abeba. On trouvera dans les tableaux ci-après un récapitulatif des postes proposés pour le Bureau de l'Ombudsman, ventilés par fonction et par emplacement.

Tableau 4

Répartition des postes proposés pour le Bureau de l'Ombudsman, par fonction et par emplacement

	Classe	New York	Genève	Nairobi	Vienne	Addis-Abeba	Bangkok	Beyrouth	Santiago	Total
Bureau de l'Ombudsman										
Bureau de l'Ombudsman de l'Organisation des Nations Unies	SSG	1								1
Ombudsman régional	D-1		1	1			1	1	1	5
Ombudsman régional adjoint	P-5				1	1				2
Administrateur général	D-1	1								1
Juriste	P-4	2								2
Juriste/chargé de dossiers	P-3	1	1	1			1	1	1	6
Juriste/assistant administratif	G-7	1								1
Assistant administratif	G-1/G-6	3	1		1					5

	Classe	New York	Genève	Nairobi	Vienne	Addis-Abeba	Bangkok	Beyrouth	Santiago	Total
Assistant administratif	GS (AL)			1		1	1	1	1	5
Division de la médiation										
Médiateur chargé de la coordination	D-1	1								1
Médiateurs	P-5	2								2
Assistant administratif	G-1/G-6	2								2
Total, postes d'administrateur		8	2	2	1	1	2	2	2	20
Total, postes		14	3	3	2	2	3	3	3	33

Tableau 5

	Classe	MONUC	MINUL	MINUS	Total
Bureau de l'Ombudsman – maintien de la paix					
Ombudsman régional	D-1	1	1	1	3
Juriste/chargé de dossiers	P-4	1	1	1	3
Assistant administratif	GS (AL)	1	1	1	3
Total, postes d'administrateur		2	2	2	6
Total, postes		3	3	3	9

Division de la médiation

21. Il est proposé de créer au sein du Bureau de l'Ombudsman, avec effet immédiat, une nouvelle Division de la médiation qui aurait expressément vocation à offrir des services de médiation formelle (voir A/61/891). Une médiation serait demandée volontairement à l'initiative des parties à un conflit, dans les affaires renvoyées à la Division de la médiation par le Bureau de l'Ombudsman, ou serait ordonnée par un juge du Tribunal du contentieux administratif. Les accords auxquels il a été parvenu par voie de médiation ont force obligatoire et interdisent qu'un nouveau recours soit porté devant les systèmes de justice informel et formel. Il est proposé que la Division se compose de 1 médiateur coordonnateur (D-1), de 2 médiateurs (P-5) et de 2 assistants administratifs (G-1/G-6). **Le Comité recommande que la Division de la médiation soit créée avec effet le 1^{er} janvier 2008 et se compose de 4 postes, à savoir le médiateur coordonnateur (D-1), 2 médiateurs (P-5) et 1 assistant administratif (G-1/G-6), à l'exclusion du deuxième assistant administratif. Il recommande que l'un des cinq postes P-5 de médiateur soit créé au moyen du redéploiement du poste P-5 existant dans le Bureau de l'Ombudsman, que le Secrétaire général propose de redéployer pour le poste d'Ombudsman régional adjoint à Addis-Abeba. En conséquence, il serait créé trois nouveaux postes pour la Division de la médiation, à savoir un poste D-1, un poste P-5 et un poste G-1/G-6, à compter du 1^{er} janvier 2008.**

Bureau de l'Ombudsman

22. Le Secrétaire général propose de renforcer le Bureau de l'Ombudsman au Siège en le dotant de trois postes supplémentaires, à savoir un poste de juriste (P-4), un poste d'assistant juridique (G-7) et un poste supplémentaire d'assistant administratif (G-1/G-6). **Le Comité consultatif recommande d'approuver la création de ces trois postes.**

23. En ce qui concerne la décentralisation du Bureau de l'Ombudsman, le Secrétaire général propose de créer immédiatement des antennes à Genève, Nairobi et Vienne (voir A/61/891) et les antennes restantes à Addis-Abeba, Bangkok, Beyrouth, Dakar et Santiago à compter du 1^{er} janvier 2009 (voir A/62/294). Chaque antenne serait dirigée par un ombudsman régional (D-1) ou par un ombudsman régional adjoint (P-5) et serait dotée d'un juriste/chargé de dossiers (sauf à Vienne et à Addis-Abeba) et d'un assistant juridique. Il est également proposé de créer des antennes pour trois des principales opérations de maintien de la paix.

24. Le Comité consultatif estime qu'il existe certaines complémentarités et possibilités de synergie entre les fonctions de l'Ombudsman et les fonctions d'aide juridique au personnel. Les décisions qui seront prises en ce qui concerne la portée d'application du nouveau système de justice interne (voir plus haut, par. 15) auraient aussi vraisemblablement des incidences sur le volume de travail de ces bureaux. De même, si l'Assemblée générale optait pour la mise en place progressive du système recommandé par le Comité (voir plus haut, par. 10), elle pourrait, si elle le jugeait nécessaire, créer des postes supplémentaires dans ce domaine à un stade ultérieur plutôt qu'en une seule fois. Les ajustements futurs pourraient être opérés sur la base des affaires effectives et des données d'expérience tirées du système.

25. Le Comité consultatif est d'avis qu'il n'y a pas lieu d'établir des antennes distinctes pour les bureaux de l'Ombudsman dans chacun des huit lieux d'affectation proposés. Il y a lieu de rappeler que la présence de fonctionnaires du Bureau d'aide juridique au personnel dans certains lieux d'affectation permettra de disposer sur place d'un ensemble de compétences auxquelles le personnel pourra faire appel. Ce qu'envisage le Comité est de doter certains lieux d'affectation d'un ombudsman et de mettre en place une capacité d'aide juridique dans d'autres.

26. **Le Comité consultatif recommande que les postes demandés pour la création d'antennes à Genève et à Nairobi soient approuvés avec effet le 1^{er} janvier 2008, les postes d'ombudsman régional étant classés à P-5 et non pas à D-1, et un poste d'assistant administratif (G-1/G-6) étant créé à Genève et un poste d'agent des services généraux (agent local) étant créé à Nairobi. Il recommande également d'approuver les propositions du Secrétaire général tendant à redéployer au profit du Bureau de l'Ombudsman un poste P-3 provenant, respectivement, de l'Office des Nations Unies à Genève et de l'Office des Nations Unies à Vienne, pour pourvoir les postes de juriste/chargé de dossiers. Le Comité recommande de ne pas approuver la création des autres antennes à Vienne, Addis-Abeba, Bangkok, Beyrouth, Dakar et Santiago (voir plus loin, par. 48).**

27. Il est proposé de doter les antennes du Bureau de l'Ombudsman dans les missions de maintien de la paix d'un ombudsman régional (D-1), d'un juriste/chargé de dossiers (P-4) et d'un assistant administratif (agent local) (voir plus haut, tableau 5). **Le Comité consultatif recommande que le classement des postes**

d'ombudsman régional et de juriste soit aligné sur celui des postes correspondants dans les autres antennes, à savoir P-5 et P-3, respectivement. Il recommande d'approuver les propositions du Secrétaire général tendant à créer une antenne de l'Ombudsman en République démocratique du Congo et au Soudan, dont chacune serait dotée d'un ombudsman régional (P-5), d'un juriste/chargé de dossiers (P-3) et d'un assistant administratif (agent local). Eu égard à sa recommandation concernant la mise en place progressive du système et compte tenu de la réduction récente des opérations de la Mission des Nations Unies au Libéria, le Comité recommande de ne pas approuver la création d'une antenne du Bureau de l'Ombudsman au Libéria.

28. Le Comité consultatif recommande qu'on examine à l'avenir la possibilité de faire appel à des administrateurs recrutés sur le plan national pour exercer les fonctions de juriste/chargé de dossiers dans les lieux d'affectation décentralisés.

C. Système de justice formel

Évaluation de la gestion

29. Dans son rapport (A/61/815) sur les propositions formulées par le Groupe de la refonte (A/61/205) et sur les propositions connexes du Secrétaire général (A/61/758), le Comité consultatif a souligné le fait que la question d'une étape d'évaluation de la gestion était une de celles sur lesquelles les propositions du Secrétaire général différaient de celles du Groupe de la refonte. Le Groupe de la refonte avait recommandé clairement et sans ambiguïté d'abolir l'actuel mécanisme de révision des décisions administratives, notant que ce système ne jouissait pas de la confiance du personnel (A/61/205, par. 87). Le Secrétaire général avait proposé de remplacer ce mécanisme par une fonction d'évaluation de la gestion confiée à une unité distincte du Département de la gestion, qui constituerait le premier niveau obligatoire du système de justice formel, afin de donner à l'Administration la possibilité de revoir les décisions contestées et de lui permettre de rectifier ou d'annuler de précédentes décisions administratives, avant que l'affaire soit renvoyée devant le Tribunal du contentieux administratif (A/61/758, par. 29 et 30). Le Comité avait estimé qu'une fonction d'évaluation de l'administration était fondée et il avait souligné qu'il importait de respecter le principe général de l'épuisement des recours administratifs avant toute action par voie formelle (résolutions 61/261, par. 26; A/61/815, par. 38). Toutefois, afin de prévenir toute apparence de conflit d'intérêts, le Comité avait recommandé que l'Assemblée envisage de placer le Groupe d'évaluation de la gestion ailleurs dans l'Organisation, par exemple au sein du Cabinet du Secrétaire général, et non pas dans le Département de la gestion.

30. Des indications détaillées sur les propositions du Secrétaire général concernant l'évaluation de la gestion, comme demandé par l'Assemblée générale au paragraphe 32 i) de sa résolution 61/261 sont fournies aux paragraphes 75 à 95 de son rapport (A/62/294). Le Secrétaire général propose de créer un groupe d'évaluation de la gestion au sein du Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion à New York, des juristes et des fonctionnaires d'administration étant détachés dans un certain nombre de lieux d'affectation afin de donner des conseils aux chefs des bureaux extérieurs et aux chefs des missions et d'assurer la liaison avec le Siège. Le tableau ci-dessous récapitule les propositions du Secrétaire général relatives à la fonction d'évaluation de la gestion et les recommandations connexes du Comité consultatif.

Ressources en personnel proposées

Propositions du Secrétaire général

Effectif total	16 postes	1 D-1; 1 P-5; 6 P-4; 5 P-3; 3 G-1/G-6
Redéploiements internes	5 postes	1 P-5; 1 P-4; 3 G-1/G-6
Nouveaux postes demandés	11 postes	1 D-1; 5 P-4; 5 P-3

Recommandations du Comité consultatif

Effectif total	5 postes	1 P-5; 1 P-4; 3 G-1/G-6
Nouveaux postes devant être créés	–	

31. La répartition des postes par fonction et par emplacement est récapitulée dans les tableaux 6 et 7 ci-dessous. Cinq postes (1 P-5, 1 P-4 et 3 G-1/G-6) seraient redéployés au profit du Groupe d'évaluation de la gestion à New York en provenance des secrétariats de la Commission paritaire de recours, du Comité paritaire de discipline, du Jury en matière de discrimination et autres plaintes et du Groupe des conseils au sein du Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion.

Tableau 6

Répartition des postes proposés pour l'évaluation de la gestion, par fonction et par emplacement

	Classe	New York	Genève	Nairobi	Vienne	Addis-Abeba	Bangkok	Beyrouth	Santiago	Total
Chef du Groupe d'évaluation de la gestion	D-1	1								1
Spécialiste des questions juridiques et administratives (hors classe)	P-5	1								1
Spécialiste des questions juridiques et administratives	P-4	4	1	1						6
Spécialiste des questions juridiques et administratives	P-3				1	1	1	1	1	5
Assistant administratif	G-1/G-6	3								3
Total, postes d'administrateur		6	1	1	1	1	1	1	1	13
Total, postes		9	1	1	1	1	1	1	1	16

Tableau 7

Répartition des postes proposés pour l'évaluation de la gestion, par fonction et par opération de maintien de la paix

	Classe	MONUC	MINUL	MINUT	Total
Spécialiste des questions juridiques et administratives	P-4	1	1	1	3
Total, postes d'administrateur		1	1	1	3
Total, postes		1	1	1	3

32. Après avoir examiné les informations supplémentaires fournies dans le rapport du Secrétaire général, le Comité consultatif doute que la fonction d'évaluation de l'administration, sous la forme proposée, apporterait une valeur ajoutée au processus. Elle pourrait au contraire devenir un autre élément encombrant et bureaucratique du processus. Le Comité relève que, selon les procédures proposées, le fonctionnaire devrait déposer une demande de réexamen administratif/d'évaluation de la gestion dans un délai de 60 jours suivant notification de la décision administrative contestée et que la lettre concernant la suite donnée au réexamen administratif/à l'évaluation de la gestion serait envoyée à l'intéressé dans un délai de 45 jours. Cette première étape obligatoire du processus formel du système de justice pourrait donc ajouter jusqu'à 105 jours à la durée du processus.

33. Le mécanisme d'évaluation proposé devrait être examiné dans le contexte global du système d'administration de la justice et des différentes voies qu'il offre pour contester les décisions prises par l'administration et obtenir réparation. Le Comité considère qu'il est improbable que, dans les nombreux cas où une décision administrative est contestée, les fonctionnaires s'adressent en premier lieu soit à l'Ombudsman soit au Conseiller juridique. En outre, le Bureau de l'Ombudsman et le Bureau d'aide juridique au personnel ainsi que le Groupe de la médiation disposent de moyens de recherche juridique sur les règles et réglementations applicables et les précédents pertinents, ainsi que pour l'établissement des faits concernant les affaires individuelles. Dans les missions de maintien de la paix, les équipes de la déontologie et de la discipline sont également dotées de tels moyens. Lorsque tel est le cas, la détermination des faits pourrait être effectuée par le supérieur hiérarchique du responsable de la décision contestée auquel un pouvoir avait été conféré en la matière, en coopération avec le Département de la gestion.

34. Le Comité consultatif est d'avis que le principe général de l'épuisement des recours administratifs avant toute action par voie formelle pourrait être honoré dans le cadre d'une procédure informelle. Il craint que la proposition du Secrétaire général tendant à mettre en place une fonction formelle et obligatoire d'évaluation de la gestion, assortie d'une vaste structure créée à cette fin, n'aboutisse qu'à renchérir les coûts et retarder le processus. Il recommande donc de ne pas approuver la proposition du Secrétaire général concernant la mise en place d'une procédure formelle d'évaluation de la gestion en l'état actuel des choses. Il recommande toutefois que les cinq postes existants (1 P-5, 1 P-4, 3 G-1/G-6) au sein du Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion, qu'il est proposé de redéployer au profit du Groupe d'évaluation de la gestion, servent à réaliser des évaluations de la gestion, selon que de besoin. Le Comité recommande également que les activités engendrées par le nouveau système de justice interne soient suivies de près.

35. **Eu égard aux difficultés auxquelles avait donné lieu dans le passé le mécanisme de révision des décisions administratives, en particulier pour ce qui était de la durée de la procédure (voir A/61/205, par. 87), le Comité juge essentiel que la fonction d'évaluation de la gestion soit exécutée promptement. Il recommande que l'évaluation de la gestion ait lieu dans les meilleurs délais, aussitôt que possible, mais au maximum 30 jours après la date à laquelle a été présentée la demande d'évaluation. De même, le délai dont disposeraient les fonctionnaires pour soumettre une demande de mesure corrective devrait être réduit à 30 jours, au lieu des 60 jours proposés par le Secrétaire général (voir annexe II).**

Bureau de l'administration de la justice

36. Le Secrétaire général propose la création d'un Bureau de l'administration de la justice qui comprendrait le Bureau du Directeur exécutif et le Bureau d'aide juridique au personnel, ainsi que le greffe de la Cour d'appel des Nations Unies à New York et les greffes du Tribunal du contentieux administratif, à New York, Genève et Nairobi. Il y a lieu de noter que, si les greffiers seront placés sous la supervision générale du Directeur exécutif, ils relèveront également directement des juges dans les affaires judiciaires. Le tableau ci-dessous récapitule les propositions du Secrétaire général relatives au Bureau de l'administration de la justice et les recommandations connexes du Comité consultatif.

Ressources en personnel proposées

Propositions du Secrétaire général

Effectif total	28 postes	1 SSG; 2 D-1; 3 P-5; 5 P-4; 3 P-3; 2 P-2; 10 G-1/G-6; 2 GS (AL)
Redéploiements internes	4 postes	2 P-5; 1 P-3; 1 G-1/G-6
Nouveaux postes demandés	24 postes	1 SSG; 2 D-1; 2 P-5; 5 P-4; 1 P-3; 2 P-2; 9 G-1/G-6; 2 GS (AL)

Recommandation du Comité consultatif

Effectif total	23 postes	1 D-2; 1 D-1; 2 P-5; 4 P-4; 3 P-3; 2 P-2; 8 G-1/G-6; 2 GS (AL)
Nouveaux postes devant être créés	17 postes	1 D-2; 1 D-1; 4 P-4; 2 P-3; 2 P-2; 6 G-1/G-6; 1 GS (AL)

37. L'effectif total proposé pour le Bureau de l'administration de la justice est de 28 postes, qui seraient répartis entre New York, Genève et Nairobi selon les modalités indiquées dans le tableau 8 ci-dessous. Il est proposé de redéployer au profit du Bureau de l'administration de la justice un poste P-5 provenant du Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion et trois postes (1 P-5, 1 P-3 et 1 G-1/G-6) provenant du secrétariat du Tribunal administratif des Nations Unies. **Le Comité consultatif recommande d'approuver les redéploiements proposés par le Secrétaire général, ainsi que les deux postes supplémentaires (voir plus loin, par. 48).**

Tableau 8

Répartition des postes proposés pour le Bureau de l'administration de la justice, par fonction et par emplacement

		Classe	New York	Genève	Nairobi	Total
Bureau du Directeur exécutif	Directeur exécutif	SSG	1			1
	Assistant spécial	P-5	1			1
	Assistant administratif	G-1/G-6	1			1
Cour d'appel des Nations Unies à New York	Greffier en chef	D-1	1			1
	Juriste chargé de recherches	P-4	1			1
	Juriste chargé de recherches	P-2	2			2
	Assistant juridique/administratif	G-1/G-6	3			3

		<i>Classe</i>	<i>New York</i>	<i>Genève</i>	<i>Nairobi</i>	Total
Greffe du Tribunal du contentieux administratif à New York	Greffier en chef	D-1	1			1
	Juriste chargé de recherches	P-4	1			1
	Juriste chargé de recherches	P-3	1			1
	Spécialiste des TIC	P-4	1			1
	Assistant en matière de TIC	G-1/G-6	1			1
	Assistant juridique/administratif	G-1/G-6	3	2		5
Greffe du Tribunal du contentieux administratif à Genève et Nairobi	Greffier	P-5		1	1	2
	Juriste chargé de recherches	P-4		1	1	2
	Juriste chargé de recherches	P-3		1	1	2
	Assistant juridique	GS (AL)			2	2
Total, postes d'administrateur			10	3	3	16
Total, postes			18	5	5	28

Bureau du Directeur exécutif

38. Le Bureau du Directeur exécutif comprendra un sous-secrétaire général, un assistant spécial (P-5) et un assistant administratif (G-1/G-6). **Le Comité consultatif considère que les attributions du Directeur exécutif seront dans une large mesure de nature administrative et il estime qu'il n'est pas justifié d'attribuer à ce poste le rang de sous-secrétaire général. Il recommande que la création de ce poste soit autorisée à la classe D-2 et non pas avec le rang de sous-secrétaire général. En conséquence, il recommande également de ne pas approuver le poste d'assistant spécial (P-5). Il recommande d'approuver le poste d'assistant administratif.**

Greffes de la Cour d'appel des Nations Unies et du Tribunal du contentieux administratif

39. Le Secrétaire général propose de doter le Tribunal du contentieux administratif et la Cour d'appel de greffes distincts afin d'éviter l'apparence même d'un conflit d'intérêts, pour les raisons énoncées au paragraphe 133 de son rapport (A/62/294). Toutefois, le Groupe de la refonte avait proposé qu'un greffe unique assure l'administration du Tribunal du contentieux administratif et de la Cour d'appel. **Le Comité consultatif estime que la création de deux greffes distincts se traduirait par des structures faisant double emploi et il recommande qu'un greffe unique soit créé pour les deux tribunaux. Les postes demandés pour le greffe unique de la Cour d'appel des Nations Unies et du Tribunal du contentieux administratif à New York devraient être revus en conséquence. Le Comité recommande que la création des postes ci-après soit autorisée pour le greffe unique à New York : 1 greffier en chef (D-1); 3 juristes (1 P-4, 1 P-3 et 2 P-2); 1 spécialiste du TIC (P-4); 1 assistant en matière de TIC (G-1/G-6); et 4 assistants administratifs (G-1/G-6). Le Comité recommande d'accepter les nouveaux postes proposés par le Secrétaire général pour les greffes du Tribunal du contentieux administratif à Genève et à Nairobi.**

Tribunal du contentieux administratif et Cour d'appel des Nations Unies

40. Le Secrétaire général examine la question du nombre de juges dont il convient de doter le Tribunal du contentieux administratif dans les paragraphes 71 à 74 de son rapport (A/62/294). Le Groupe de la refonte avait recommandé que pour le Tribunal du contentieux administratif, les décisions soient normalement rendues par un juge siégeant seul. Le Groupe avait par ailleurs jugé souhaitable de conserver certains des éléments du mécanisme d'examen par les pairs, avec des assesseurs siégeant aux côtés du juge dans les affaires disciplinaires et dans des affaires exceptionnelles où des allégations graves avaient été prononcées (A/61/205, par. 93). Dans sa note (A/61/758, par. 19), le Secrétaire général avait indiqué que, pour refléter le multiculturalisme de l'Organisation, il faudrait que plusieurs systèmes juridiques soient représentés. Dans son rapport (A/61/815, par. 44), le Comité consultatif avait fait savoir qu'il n'était pas convaincu qu'une représentation par plus d'un juge soit vraiment nécessaire en ce qui concernait les décisions à prendre en première instance.

41. Le Secrétaire général maintient sa position, à savoir qu'il est nécessaire que les décisions soient rendues par un groupe de trois juges au Tribunal du contentieux administratif. **Après avoir examiné les arguments avancés par le Secrétaire général dans son rapport, ainsi que les informations supplémentaires qu'il lui a communiquées, le Comité continue d'estimer que la proposition du Groupe de la refonte est assortie de suffisamment de sauvegardes pour assurer que la loi soit appliquée de manière appropriée et il recommande que cette proposition soit adoptée.**

42. Le Secrétaire général propose que les juges soient considérés comme des non-fonctionnaires au service du Secrétariat et reçoivent un traitement et des indemnités équivalant à ceux des fonctionnaires de la classe D-2. Les juges de la Cour d'appel recevraient des honoraires qui seraient calculés selon le barème du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail. **Le Comité souligne que c'est l'Assemblée générale qui doit déterminer la rémunération des membres des tribunaux (voir également, plus loin, par. 80).**

43. Le Comité consultatif note qu'un montant a été demandé au titre des objets de dépense autres que les postes pour couvrir les frais de voyage des juges et des membres du personnel qui se rendraient à des sessions se tenant en dehors de New York, Genève et Nairobi [A/62/694, par. 171 d)]. Le Comité reconnaît que les juges doivent avoir accès aux fonctionnaires qui sont appelés à comparaître. Il encourage les juges à utiliser les moyens électroniques de communication, dont les vidéoconférences, le courrier électronique et le téléphone, chaque fois que possible, à la lumière de l'expérience acquise par l'Ombudsman en ce qui concerne de tels moyens de communication.

Bureau d'aide juridique au personnel

44. Au paragraphe 23 de sa résolution 61/261, l'Assemblée générale a décidé que les fonctionnaires continueraient de bénéficier d'une aide juridique et approuvé le renforcement de cette fonction par la création d'un bureau d'aide juridique professionnelle aux fonctionnaires. Au paragraphe 32 d), elle a prié le Secrétaire général de lui présenter des propositions détaillées tendant à renforcer le bureau de l'aide juridique au personnel, et notamment une information au sujet des pratiques suivies dans la fonction publique et au niveau intergouvernemental.

45. Le Comité consultatif rappelle qu'au paragraphe 26 de sa résolution 59/283, l'Assemblée générale avait invité les représentants du personnel à étudier la possibilité de créer à l'Organisation un mécanisme financé par le personnel, qui permettrait d'assurer à celui-ci des services d'aide et d'appui juridiques et que cette invitation a été réitérée au paragraphe 24 de sa résolution 61/261. Le Secrétaire général indique que le Groupe de contact personnel-Administration du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel considère qu'un tel système ne serait ni réalisable ni durablement viable dans le cas de l'ONU (A/62/294, par. 32), mais **le Comité consultatif reste convaincu que le personnel devrait être associé d'une manière ou d'une autre à la fourniture de l'aide juridique structurée envisagée. Cela permettrait d'assurer une meilleure « prise en main » du système par le personnel et, éventuellement, de prévenir des litiges superflus. Il serait souhaitable que l'Administration continue de rechercher des méthodes novatrices pour encourager la participation du personnel.**

46. La proposition du Secrétaire général prévoit la création de 21 postes qui seraient répartis entre les lieux d'affectation comme indiqué dans le tableau 9 ci-dessous, et 9 postes supplémentaires sont demandés au titre du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix (voir tableau 10 ci-dessous). Le Comité consultatif note que le montant actuellement inscrit au budget couvre le coût de 2 postes, à savoir un poste de coordonnateur (P-3) et un poste d'assistant administratif (G-1/G-6) pour le secrétariat du Groupe des conseils. Le tableau ci-après récapitule les propositions du Secrétaire général relatives au Bureau d'aide juridique au personnel et les recommandations connexes du Comité consultatif.

Ressources en personnel proposées

Propositions du Secrétaire général

Effectif total	21 postes	1 D-1; 1 P-5; 2 P-4; 6 P-3; 1 P-2; 5 G-1/G-6; 5 GS (AL)
Redéploiements	6 postes	1 P-3; 4 G-1/G-6; 1 GS (AL);
Nouveaux postes demandés	15 postes	1 D-1; 1 P-5; 2 P-4; 5 P-3; 1 P-2; 1 G-1/G-6, 4 GS (AL)

Recommandations du Comité consultatif

Effectif total	10 postes	6 P-3; 1 P-2; 3 G-1/G-6
Nouveaux postes devant être créés	6 postes	5 P-3; 1 P-2

47. Les postes qu'il est proposé de transférer au Bureau d'aide juridique au personnel se décomposent comme suit : un poste G-1/G-6 provenant de l'Office des Nations Unies à Genève; un poste P-3 provenant de l'Office des Nations Unies à Vienne; un poste G-1/G-6 provenant de l'Office des Nations Unies à Nairobi; deux postes G-1/G-6 provenant du Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion; et un poste G-1/G-6 provenant du Secrétariat du Tribunal administratif des Nations Unies.

Tableau 9

Répartition des postes demandés pour le Bureau d'aide juridique au personnel, par fonction et par lieu d'affectation

<i>Budget ordinaire</i>	<i>Classe</i>	<i>New York</i>	<i>Genève</i>	<i>Nairobi</i>	<i>Vienne</i>	<i>Addis-Abeba</i>	<i>Bangkok</i>	<i>Beyrouth</i>	<i>Santiago</i>	Total
Directeur	D-1	1								1
Conseil du principal	P-5	1								1
Conseil- coordonnateur régional	P-4		1	1						2
Conseil- coordonnateur régional	P-3				1	1	1	1	1	5
Conseil	P-3	1								1
Conseil adjoint	P-2	1								1
Assistant juridique	G-1/G-6	3	1		1					5
Assistant juridique	GS (AL)			1		1	1	1	1	5
Total, postes d'administrateur		4	1	1	1	1	1	1	1	11
Total, postes		7	2	2	2	2	2	2	2	21

Tableau 10

Répartition des postes demandés pour le Bureau d'aide juridique au personnel, par fonction et par opération

<i>Budget des opérations de maintien de la paix</i>	<i>Classe</i>	<i>MONUC</i>	<i>MINUL</i>	<i>MINUS</i>	Total
Conseil- coordonnateur régional	P-3	1	1	1	3
Assistant du conseil du personnel	AN	1	1	1	3
Assistant juridique	GS (AL)	1	1	1	3
Total, postes d'administrateur		1	1	1	6
Total, postes		3	3	3	9

48. Pour les raisons indiquées aux paragraphes 10 et 25 plus haut, le Comité consultatif recommande l'approbation des postes suivants pour le Bureau d'aide juridique au personnel : un poste de conseil (P-3), un poste de conseil adjoint (P-2) et trois postes d'assistant juridique (G-1/G-6) au Siège à New York; un poste de conseil (P-3) à Vienne, un à Addis-Abeba, un à Bangkok, un à Beyrouth et un à Santiago. Il recommande également d'approuver les propositions du Secrétaire général concernant le transfert d'un poste P-3 et de trois postes G-1/G-6 au Bureau d'aide juridique au personnel. Il resterait donc un poste supplémentaire G-1/G-6 et un poste d'agent local proposé pour redéploiement au Bureau d'aide juridique, qui pourraient être transférés ailleurs. Le Comité recommande de transférer ces deux postes au Bureau de l'administration de la justice (voir par. 37 plus haut). Il recommande également d'approuver un poste de conseil (P-3) pour la Mission des Nations Unies au Libéria.

Bureau des affaires juridiques

49. Les cinq nouveaux postes demandés sont des postes de juriste, dont trois hors classe. Le Comité consultatif a été informé qu'ils étaient nécessaires pour faire face à l'éventualité d'une multiplication des recours qui seraient formés devant la Cour d'appel des Nations Unies du fait de l'accroissement sensible du nombre de personnes qui doivent être visées par le nouveau système d'administration de la justice. Le tableau ci-après récapitule les propositions du Secrétaire général relatif au Bureau d'aide juridique au personnel et les recommandations connexes du Comité.

Ressources en personnel proposées

Propositions du Secrétaire général

Effectif total	10 postes	7 P-5; 1 P-4; 1 P-3; 1 G-1/G-6
Postes existants	5 postes	4 P-5; 1 G-1/G-6
Nouveaux postes demandés	5 postes	3 P-5; 1 P-4; 1 P-3

Recommandations du Comité consultatif

Effectif total	5 postes	4 P-5; 1 G-1/G-6
Nouveaux postes devant être créés	0 poste	

50. D'après les renseignements complémentaires qui lui ont été fournis, le Comité consultatif note que le Bureau des affaires juridiques dispose de quatre postes de juriste hors classe et d'un poste d'agent des services généraux pour le traitement des questions relatives à l'administration de la justice. Avec les ressources supplémentaires demandées, sa dotation en effectifs comprendrait sept postes de juriste hors classe et deux postes de juriste. Le Comité note que cette demande est fondée en partie sur l'hypothèse que la compétence du système de justice interne envisagé serait étendue à des personnes qui n'ont pas la qualité de fonctionnaire, point sur lequel l'Assemblée générale ne s'est pas encore prononcée (voir par. 15 plus haut). Par ailleurs, la proposition ne semble pas tenir compte du fait que, s'ils sont couronnés de succès, les efforts déployés pour résoudre les différends par des voies non formelles entraîneront peut-être une diminution du nombre d'affaires portées devant les tribunaux. **Vu ces considérations, le Comité estime que les informations fournies ne sont pas suffisantes pour justifier le personnel supplémentaire demandé à ce stade. En conséquence, il recommande de ne pas approuver les postes considérés tant que les besoins effectifs n'auront pas été évalués.**

Groupe du droit administratif (Bureau de la gestion des ressources humaines)

51. Dans le cadre du nouveau système de justice interne, le Groupe du droit administratif conserverait ses attributions actuelles. Il continuerait d'assurer la représentation des défendeurs dans les affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif, y compris la gestion des procédures de suspension de mesures administratives et, le cas échéant, la conduite de négociations en vue d'un règlement. Il continuerait également de fournir des avis sur les affaires disciplinaires concernant des fonctionnaires en poste à New York qui sont renvoyées au Bureau de la gestion des ressources humaines (voir A/62/294, annexe I) et d'examiner

certaines recommandations faites par les chefs de bureau et des missions de maintien de la paix. Le Groupe conseille également les cadres administratifs au sujet des recours et des affaires disciplinaires. Le tableau ci-après récapitule les effectifs du Groupe du droit administratif.

Ressources en personnel proposées

Propositions du Secrétaire général

Effectif total	5 postes	1 P-5; 2 P-3; 2 G-1/G-6
Postes existants	5 postes	1 P-5; 2 P-3; 2 G-1/G-6
Nouveaux postes demandés	0 poste	

Recommandations du Comité consultatif

Effectif total	5 postes	1 P-5; 2 P-3; 2 G-1/G-6
Nouveaux postes devant être créés	0 poste	

52. Le Secrétaire général propose que les cinq postes du Groupe du droit administratif qui sont actuellement inscrits au budget ordinaire soient maintenus dans le budget de l'exercice biennal 2008-2009. Le Comité consultatif ne voit pas d'objection à cette proposition.

D. Procédure disciplinaire

53. Un tableau exposant le nouveau dispositif disciplinaire et les délais prévus pour chaque étape de la procédure a été fourni au Comité consultatif à sa demande; il est reproduit à l'annexe V du présent rapport.

54. Sur la base des recommandations du Groupe de travail intersessions créé lors de la vingt-septième session du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, le Secrétaire général fait des propositions au sujet de l'octroi d'une délégation de pouvoir limitée aux chefs de bureau et de mission pour certaines procédures de la phase prédisciplinaire. Il s'agit de l'enregistrement des allégations ou des plaintes et des prérogatives relatives à l'ouverture et à la conduite des enquêtes. Le Comité consultatif rappelle que le Groupe de la refonte avait recommandé d'accorder une plus grande latitude aux représentants spéciaux du Secrétaire général et aux chefs des bureaux extérieurs pour l'imposition de sanctions disciplinaires, celles-ci pouvant aller jusqu'au renvoi (A/61/205, par. 27). Or, le Secrétaire général propose que la délégation de pouvoir soit limitée à la faculté d'imposer des sanctions mineures, telles qu'un blâme ou une amende, celle d'infliger des sanctions plus sévères demeurant l'apanage du Secrétaire général adjoint à la gestion.

55. Le Comité consultatif approuve le principe de la délégation de pouvoir pour les mesures disciplinaires. Il semblerait néanmoins ressortir des paragraphes 119 et 120 du rapport du Secrétaire général (A/62/294) que les conditions voulues pour l'application de la délégation de pouvoir limitée envisagée ne soient pas encore réunies. Afin qu'elle puisse prendre une décision en pleine connaissance de cause, le Comité recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de lui soumettre, pour examen à la deuxième partie de la reprise de sa soixante-deuxième session, une proposition plus

détaillée sur la question de la délégation de pouvoir en matière disciplinaire. Dans son rapport, le Secrétaire général devrait inclure des renseignements plus étoffés sur les critères et les modalités d'octroi de la délégation de pouvoir aux chefs de bureau ou de mission et prévoir des garde-fous pour garantir une procédure régulière et assurer le plein respect des droits des fonctionnaires.

E. Conseil de justice interne

56. Le Groupe de la refonte a proposé la création d'un conseil de justice interne composé de cinq membres – un représentant du personnel, un représentant de l'administration et deux éminents juristes extérieurs, nommés l'un par le personnel et l'autre par l'administration, et présidé par un autre éminent juriste extérieur, nommé par le Secrétaire général après consultation des quatre autres membres du conseil. Il a également proposé que cet organe soit chargé du suivi du système de justice formel et qu'il établisse une liste de personnes remplissant les conditions requises pour être nommées à chacune des fonctions judiciaires (A/61/205, par. 127). Dans son rapport relatif à ces propositions, le Comité consultatif s'est interrogé sur la nature exacte du rôle que ce conseil devait jouer et sur la procédure qui serait suivie pour en sélectionner les membres (A/61/815, par. 48).

57. Dans le rapport du Secrétaire général, le rôle du Conseil de justice interne semble être limité à l'établissement de listes de candidats pour la sélection des juges. Le Comité consultatif estime qu'il faudrait mieux préciser les attributions de cet organe et notamment indiquer s'il assumera d'autres fonctions telles que le suivi et le contrôle du système de justice formel.

F. Mesures de transition

58. Aux paragraphes 147 à 151 de son rapport, le Secrétaire général présente des propositions sur les mesures de transition qui s'appliqueraient au système de justice formel jusqu'au 1^{er} janvier 2009, date à laquelle le nouveau système entrera en application, et aux procédures engagées dans le cadre du système qui seront toujours en instance à cette date. Il indique que ces mesures ont été approuvées par les participants à la vingt-huitième session du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel. **Le Comité consultatif ne doute pas que ces mesures ont également obtenu l'aval des autres organisations qui participent au système de justice interne des Nations Unies.**

59. Les propositions du Secrétaire général sur les ressources supplémentaires à prévoir pour la réduction de l'arriéré de travail en 2008 (A/61/891) sont commentées dans la partie III plus bas.

G. Accords de partage des coûts

60. Ces accords sont exposés aux paragraphes 160 à 163 du rapport du Secrétaire général. Les coûts engendrés par le système doivent être partagés entre les opérations de maintien de la paix, les fonds et programmes des Nations Unies et le Secrétariat de l'ONU. Le Comité consultatif note que la part de chaque organisation sera calculée en fonction des effectifs qui correspondent aux pourcentages indiqués au paragraphe 161 du rapport et des éléments du système auxquels elles participeront. Il a été informé

que ce mode de calcul était aligné sur les formules de partage des coûts appliquées pour d'autres services communs que le Secrétariat fournit à d'autres entités du système des Nations Unies. Outre le poste d'ombudsman prévu pour les fonds et programmes des Nations Unies (D-2), le Bureau régional de Dakar travaillerait essentiellement pour le personnel de ces entités et serait financé principalement par elles (voir A/62/294, par. 112). Il a également été indiqué que des consultations avaient été engagées entre le Secrétariat de l'ONU et les fonds et programmes des Nations Unies au cours de l'été 2007. **Le Comité fait observer que tous les accords conclus dans ce contexte devront également être approuvés par les organes directeurs des organisations participantes. Il recommande que le Secrétaire général fasse rapport à l'Assemblée générale sur l'état de ces dispositions. Compte tenu de l'approche progressive qu'il a préconisée pour la mise en place du système, il recommande également que le poste d'ombudsman demandé pour les fonds et programmes des Nations Unies soit classé D-1 au lieu de D-2.**

H. Objets de dépense autres que les postes

61. Le montant des dépenses afférentes au système de justice interne pour l'année 2009 qui découle des propositions formulées dans le rapport du Secrétaire général (A/62/294) est estimé au total à 16 644 000 dollars, comme indiqué dans le tableau 11 ci-après, ce total comprenant un montant de 4 715 000 dollars correspondant au coût des postes et un montant de 11 929 000 dollars correspondant à d'autres objets de dépense. Le Comité consultatif a été informé que ces prévisions incluaient des dépenses non renouvelables d'un montant de 7 551 100 dollars et les dépenses de fonctionnement du nouveau système de justice interne pour une année (voir tableau 2 plus haut).

Tableau 11

Ressources nécessaires pour 2009

(En dollars des États-Unis)

	2009
Total, postes	4 715 000
Autres objets de dépense	
Personnel temporaire (autre que pour les réunions)	886 000
Émoluments des non-fonctionnaires	2 438 700
Consultants	346 900
Voyages du personnel	185 000
Services contractuels	3 470 000
Frais généraux de fonctionnement	2 859 700
Fournitures et accessoires	40 000
Mobilier et matériel	918 300
Divers	784 400
Total, autres objets de dépense.	11 929 000
Total	16 644 000

62. Les dépenses non renouvelables prévues pour l'exercice biennal 2008-2009 correspondent à des besoins de financement ponctuels qui concernent notamment les rubriques suivantes : a) mobilier et matériel (918 300 dollars) pour le personnel supplémentaire; b) personnel temporaire (autre que pour les réunions) (886 000 dollars) et services contractuels (1 855 500 dollars) pour des travaux préparatoires : par exemple, rédaction des règles et des instructions administratives nouvelles, élaboration des directives devant régir le système, mise au point et traduction d'un nouveau manuel, conception et mise en œuvre d'un nouveau programme de formation au Siège, dans les bureaux extérieurs et au sein des missions; et c) services contractuels (1 614 500 dollars) pour la traduction des documents et des jugements et la fourniture de services de conférence pour les audiences du Tribunal administratif des Nations Unies et du Tribunal du contentieux administratif à New York.

63. Les dépenses renouvelables afférentes au fonctionnement du système englobent, entre autres, les ressources nécessaires au titre des frais généraux de fonctionnement (2 059 700 dollars) pour la location et l'entretien des locaux hébergeant le personnel supplémentaire qu'il est prévu de recruter pour le nouveau système, des émoluments des non-fonctionnaires (2 438 700 dollars) pour la rémunération des juges, qui comprend un montant de 2 186 700 dollars correspondant aux traitements et aux indemnités à verser aux neuf juges du Tribunal du contentieux administratif selon les taux applicables à un fonctionnaire de la classe D-2 et un montant de 252 000 dollars correspondant à la rétribution des services fournis par les juges qui statueront dans des affaires soumises au Tribunal administratif des Nations Unies en utilisant des taux équivalents à ceux qui s'appliquent aux juges du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail.

64. Le Comité consultatif note que les décisions que l'Assemblée générale prendra au sujet de la compétence du nouveau système de justice, du nombre de juges devant siéger au Tribunal du contentieux administratif et du montant de leur rémunération, ainsi que du nombre de nouveaux postes à créer et de leur classement auront des répercussions sur les prévisions relatives aux objets de dépense autres que les postes. Il demande que ces prévisions soient ajustées de manière à tenir compte des recommandations qu'il a faites plus haut et communiquées à l'Assemblée générale dans un document distinct aux fins de l'examen du présent rapport.

I. Conclusion

65. Les décisions que l'Assemblée générale devra prendre au sujet de la mise en place du système d'administration de la justice sont indiquées aux paragraphes 173 à 177 du rapport du Secrétaire général (A/62/294).

66. Les observations et recommandations du Comité consultatif concernant les propositions formulées par le Secrétaire général pour les postes et les autres objets de dépense figurent aux paragraphes 10, 15, 21, 22, 26, 27, 34, 37, 38, 39, 41, 48, 50 et 52 ci-dessus. **Au total, le Comité a recommandé d'approuver l'inscription de 33 nouveaux postes au chapitre premier du budget (Politique, direction et coordination d'ensemble), à savoir 1 D-2, 2 D-1, 3 P-5, 5 P-4, 7 P-3, 3 P-2, 1 G-7, 9 G-1/G-6 et 2 GS (AL).**

67. **Le Comité consultatif demande que les propositions budgétaires du Secrétaire général concernant les postes et les autres objets de dépense soient ajustées de manière à tenir compte de ses recommandations et que les**

prévisions ajustées soient communiquées à l'Assemblée générale dans un document distinct aux fins de l'examen du présent rapport.

III. Prévisions révisées concernant le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2008-2009, présentées en application de la résolution 61/261 de l'Assemblée générale (A/61/891)

68. Le rapport du Secrétaire général a été présenté en application du paragraphe 34 de la résolution 61/261. Il contient des demandes de ressources additionnelles aux fins de l'application de cette résolution pour les six derniers mois de l'exercice biennal 2006-2007 et pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2008, avant que le nouveau système de justice interne entre en application, le 1^{er} janvier 2009. Les observations et recommandations du Comité consultatif concernant les demandes formulées pour l'exercice biennal 2006-2007 figurent dans son rapport correspondant (A/61/936).

69. Les rapports susmentionnés n'ont pas encore été examinés par l'Assemblée générale. Il est donc possible que certaines des demandes formulées par le Secrétaire général, en particulier celles qui se rapportent à l'année 2007, ne soient plus en phase avec l'actualité, de même que les recommandations connexes du Comité consultatif. Le Comité prie le Secrétaire général de fournir des renseignements sur les dépenses supplémentaires qui auront été engagées en 2007 pour la résorption de l'arriéré et les autres travaux préparatoires liés à la mise en application du nouveau système de justice interne dans le contexte du deuxième rapport sur l'exécution du budget-programme de l'exercice biennal 2006-2007.

70. Les ressources demandées par le Secrétaire général pour 2008 se montent au total à 6,8 millions de dollars environ et se répartissent entre quatre grands domaines, comme suit :

a) Règlement des affaires en cours et en attente avant janvier 2009 : 3 353 700 dollars;

b) Travaux préparatoires pour faciliter un passage harmonieux au nouveau système dans les délais prévus : 468 900 dollars;

c) Renforcement immédiat du Bureau de l'Ombudsman avec la création de bureaux régionaux à Genève, Nairobi et Vienne : 1 278 000 dollars;

d) Création de la Division de la médiation au sein du Bureau de l'Ombudsman : 900 000 dollars.

71. Les demandes visées aux alinéas c) et d) ci-dessus, qui concernent des postes à créer au sein du Bureau de l'Ombudsman, sont examinées dans la partie II du présent rapport. Les observations que le Comité consultatif formule ci-dessous porteront donc uniquement sur celles qui ont trait à la résorption de l'arriéré et aux préparatifs de la mise en place du nouveau système. Le Comité a obtenu des chiffres actualisés sur l'état des arriérés accumulés par les comités paritaires mixtes, les comités mixtes de discipline, le Groupe du droit administratif et le Tribunal administratif des Nations Unies; ils sont reproduits à l'annexe VI du présent rapport. On trouvera des informations complémentaires sur les volumes de travail et les

arriérés pour l'année 2004 et les années suivantes à l'annexe du précédent rapport du Comité consultatif (A/61/936).

A. Résorption de l'arriéré

72. Le tableau qui suit présente le détail des ressources demandées pour les différents aspects de l'opération.

(En dollars des États-Unis)

	<i>Personnel temporaire (autre que pour les réunions)</i>	<i>Postes</i>	<i>Dépenses de fonctionnement, fournitures et matériel</i>
Groupe des conseils	162 900	1 P-4 pour 12 mois	3 100
Secrétariat de la Commission paritaire de recours et du Comité paritaire de discipline du siège	194 700	1 P-3 pour 12 mois 1 G-1/G-6	6 200
Secrétariat de la Commission paritaire de recours et du Comité paritaire de discipline de Genève	139 000	1 P-3 pour 12 mois	4 900
Groupe du droit administratif	248 000	1 P-4 pour 12 mois 1 P-3 pour 6 mois	5 000
Cabinet du Secrétaire général	167 200	1 P-4 pour 12 mois	5 900
Secrétariat du Tribunal administratif des Nations Unies	512 600	1 P-3, 2 P-2, 3 G-1/G-6 pour 12 mois	29 500
Juges du Tribunal administratif des Nations Unies	301 500	1 session supplémentaire Rémunération pour 135 affaires	–
Affaires de l'Assemblée générale et du Conseil économique et social et gestion des conférences	884 100		

73. Dans ses observations sur les ressources demandées pour l'exercice biennal 2006-2007 (A/61/936), le Comité consultatif avait admis qu'il fallait résorber les arriérés et faire en sorte que le dépôt des affaires nouvelles ne se traduise ni par l'aggravation du retard ni par la dégradation des garanties judiciaires (voir résolution 61/261, par. 30 et 31). **Le Comité recommande d'approuver les demandes de ressources supplémentaires présentées par le Secrétaire général pour : a) le Groupe des conseils (166 000 dollars); b) le secrétariat de la Commission paritaire de recours et du Comité paritaire de discipline du Siège (200 900 dollars); c) le secrétariat de la Commission paritaire de recours et du Comité paritaire de discipline de Genève (143 900 dollars); d) le Groupe du droit administratif (253 000 dollars); et e) le Cabinet du Secrétaire général (173 100 dollars).**

74. Le Comité consultatif note que les ressources demandées par le secrétariat du Tribunal administratif des Nations Unies au titre du personnel temporaire (autre que pour les réunions) représentent l'équivalent de cinq postes pour une période de

12 mois, soit plus du double des ressources dont il dispose actuellement (quatre postes). **Estimant que le besoin exprimé pour un tel niveau de ressources n'a pas été convenablement justifié, il recommande d'approuver, pour les ressources en personnel temporaire du secrétariat de ce tribunal, l'équivalent d'un poste P-3, d'un poste P-2 et de deux postes d'agent des services généraux (Autres classes) pour une période de 12 mois.**

75. Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de faire le nécessaire pour éliminer les arriérés en 2008 en prévision de la mise en place du nouveau système. Il compte que tout sera mis en œuvre pour assurer une utilisation efficace des ressources supplémentaires qui ont été allouées à cette fin (voir également par. 73 plus haut). Le Comité a l'intention de suivre cette question et demande que des précisions sur les dépenses additionnelles engagées ainsi que sur l'état de tous les arriérés constatés en début et en fin d'exercice, les affaires réglées et le nombre de nouvelles affaires traitées lui soient fournies dans le contexte du deuxième rapport sur l'exécution du budget de l'exercice biennal 2008-2009.

76. Le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences demande un montant supplémentaire de 884 100 dollars pour les services d'édition, de traduction et de traitement de texte nécessaires à la publication avant le 31 décembre 2008 des jugements qu'il est prévu de rendre en 2008 (135). Il est indiqué que le Département aurait besoin d'étoffer ses effectifs en recourant à du personnel temporaire, ce qui entraînerait une dépense non renouvelable de 884 100 dollars en 2008-2009. **Le Comité consultatif estime qu'il devrait être possible d'intégrer en partie dans le budget du Département des activités ponctuelles comme celles qui sont envisagées. Il demande instamment au Secrétariat de s'efforcer dans toute la mesure possible d'utiliser les ressources disponibles pour le traitement des affaires supplémentaires soumises au Tribunal administratif des Nations Unies. Toute dépense additionnelle devrait être indiquée dans le deuxième rapport sur l'exécution du budget-programme de l'exercice biennal 2008-2009.**

B. Rémunération des juges du Tribunal administratif des Nations Unies

77. Les informations sur le volume de travail du Tribunal administratif des Nations Unies qui figurent dans le tableau 3 du rapport du Secrétaire général (A/61/891) montrent que l'on prévoit un reliquat de 135 affaires non jugées pour 2007, le dépôt de 100 nouvelles requêtes en 2008 et le règlement de quelque 135 affaires en 2008, ce qui représente au total un reliquat de 100 affaires à traiter à la fin de 2008, au moment où le nouveau système de justice entrera en application. Un état actualisé des reliquats communiqué au Comité consultatif fait apparaître qu'au 17 septembre 2007, 132 affaires étaient en suspens et que le nombre d'affaires restant à juger était estimé à 137 pour la fin de 2007.

78. Le Tribunal administratif des Nations Unies tient deux sessions annuelles de cinq semaines chacune et a réglé en moyenne 60 affaires par an, soit 30 par session, au cours des cinq dernières années. Les propositions du Secrétaire général supposent que le Tribunal assurerait le règlement de 135 affaires en 2007. Il suggère de porter à 50 le nombre d'affaires à régler pendant chaque session en rémunérant les juges

pour qu'ils les instruisent avant les sessions et en prévoyant une (troisième) session supplémentaire pour le Tribunal en 2008. Sur la base de ce qui se pratique au Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, il propose de fixer le montant de la rémunération à 1 000 dollars par jugement rédigé et à 250 dollars par jugement signé, chaque jugement devant être signé par deux membres.

79. À ce propos, le Comité consultatif rappelle que les membres du Tribunal ne sont pas rémunérés à l'heure actuelle. Il rappelle également que dans sa résolution 56/272, l'Assemblée générale a décidé, avec effet au 6 avril 2002, de fixer à 1 dollar par an tous les honoraires actuellement payables à titre exceptionnel aux membres de la Commission du droit international, de l'Organe international de contrôle des stupéfiants, du Tribunal administratif des Nations Unies, du Comité des droits de l'homme, du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et du Comité des droits de l'enfant. Cette position a été réaffirmée par l'Assemblée au paragraphe 42 de sa résolution 59/283.

80. Le Comité consultatif prend note des propositions faites par le Secrétaire général pour accélérer le règlement des affaires dont le Tribunal est saisi et réduire l'arriéré avant l'entrée en application du nouveau système de justice interne, le 1^{er} janvier 2009, propositions qui prévoient : a) une session supplémentaire du Tribunal; et b) la rémunération des juges. Compte tenu du volume de travail prévu, le Comité approuve la demande formulée par le Secrétaire général tendant à ce que le Tribunal administratif des Nations Unies tienne une session supplémentaire en 2008. La question de la rémunération des juges est du ressort de l'Assemblée générale.

C. Ressources nécessaires pour faciliter le passage harmonieux au nouveau système dans les délais prévus

81. Des ressources additionnelles sont demandées aux fins du recrutement de personnel temporaire (1 poste D-1, 1 poste P-3 et 1 poste G-1/G-6) qui serait engagé pour toute l'année 2008 (451 200 dollars) ainsi que pour les dépenses opérationnelles connexes (17 700 dollars). Le Secrétaire général indique que les principales tâches à exécuter concernent la mise en place des diverses composantes du nouveau système de justice interne et la gestion de leurs effectifs (Bureau de l'administration de la justice, Greffe du Tribunal du contentieux administratif et de la Cour d'appel des Nations Unies, Bureau d'aide juridique au personnel et renforcement du Bureau de l'Ombudsman). Il est également prévu de recruter un directeur qui piloterait le projet et serait le principal interlocuteur des États Membres, des cadres supérieurs et du personnel pour tous les aspects du nouveau système.

82. Compte tenu de la date de publication du présent rapport (voir par. 69 plus haut) et en admettant que l'Assemblée générale approuve les propositions du Secrétaire général, le Comité consultatif considère qu'il est peu probable que le Secrétaire général parvienne à pourvoir un poste temporaire de cadre supérieur à la classe D-2 d'ici au 1^{er} janvier 2008. Il estime qu'il serait plus réaliste de planifier le recrutement du directeur exécutif du Bureau de l'administration de la justice pour le 1^{er} juillet 2008 afin d'effectuer les travaux préparatoires nécessaires pour assurer un passage harmonieux au nouveau système au cours des six derniers mois de 2008. **En conséquence, il recommande que le poste de directeur exécutif du Bureau de l'administration de la justice soit approuvé à compter du 1^{er} juillet 2008 à la**

classe D-2, comme il l'a préconisé au paragraphe 38 plus haut. Il recommande également d'approuver un poste P-3 et un poste d'agent des services généraux (Autres classes) au titre du personnel temporaire (autre que pour les réunions) à compter du 1^{er} janvier 2008.

D. Conclusion

83. Les décisions que l'Assemblée devra prendre au sujet des prévisions révisées concernant le budget-programme de l'exercice biennal 2006-2007, présentées en application de sa résolution 61/261 sont indiquées à l'alinéa d) du paragraphe 55 du rapport du Secrétaire général (A/61/891). Les recommandations du Comité consultatif figurent aux paragraphes 73, 74, 76, 80 et 82 ci-dessus. Il demande que les prévisions de ressources soient ajustées de manière à tenir compte des recommandations susmentionnées et communiquées à l'Assemblée générale dans un document distinct lorsqu'elle examinera le présent rapport.

Documentation

- Rapport du Secrétaire général sur les prévisions révisées concernant le budget-programme de l'exercice biennal 2006-2007 et le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2008-2009, présentées en application de la résolution 61/261 de l'Assemblée générale (A/61/891)
- Rapport du Secrétaire général sur l'administration de la justice (A/62/294)
- Rapport du Secrétaire général sur les activités de l'Ombudsman (A/62/311)
- Note du Secrétaire général sur le rapport du Groupe de la refonte du système d'administration de la justice de l'Organisation des Nations Unies (A/61/758)
- Rapport du Groupe de la refonte du système d'administration de la justice de l'Organisation des Nations Unies (A/61/205)
- Résolutions 59/283 et 61/261 de l'Assemblée générale
- Rapport sur les travaux de la septième session extraordinaire du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, tenue à Nairobi du 29 janvier au 6 février 2007 (SMCC/SS-VII/2007)

Annexe I

Liste des rapports complémentaires demandés par l'Assemblée générale au paragraphe 32 de sa résolution 61/261

- a) Étude détaillée visant à déterminer les justiciables du nouveau système d'administration de la justice
- b) Propositions concernant la procédure de sélection et de nomination des ombudsmans et des juges, compte tenu également des recommandations faites par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (A/61/815, par. 30 et 48)
- c) Révision du mandat de l'Ombudsman compte tenu des modifications éventuelles et du choix des lieux
- d) Propositions détaillées tendant à renforcer le bureau de l'aide juridique au personnel, et notamment information au sujet des pratiques suivies dans la fonction publique et au niveau intergouvernemental
- e) Critères objectifs détaillés permettant de désigner les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales dont l'organigramme doit comporter un élément du système d'administration de la justice
- f) Résultats des travaux du groupe du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel sur les instances disciplinaires, notamment en ce qui concerne les recommandations du Groupe de la refonte du système d'administration de la justice au sujet des opérations de maintien de la paix
- g) Arrangements concernant les membres du Tribunal administratif des Nations Unies dont le mandat est touché par la mise en place du nouveau système
- h) Propositions concernant le greffe du Tribunal du contentieux administratif et son règlement provisoire
- i) Proposition concernant le contrôle hiérarchique, compte tenu des recommandations faites par le Comité consultatif (A/61/815, par. 32 à 40)
- j) Renseignements détaillés sur les relations et les mécanismes de partage des coûts avec les fonds et programmes et sur les paramètres budgétaires, compte tenu des observations du Comité consultatif
- k) Comparaison du coût du système actuel, fait de commissions paritaires de recours, de comités paritaires de discipline et du Tribunal administratif des Nations Unies, et de celui du nouveau système, composé du Tribunal du contentieux administratif et de la Cour d'appel des Nations Unies

Annexe II

Comparaison des délais prévus pour les procédures de recours dans le système actuel et le système proposé

<i>Mesures</i>	<i>Système actuel</i>	<i>Nouveau système (estimations)</i>
Dépôt par un fonctionnaire d'une demande de réexamen administratif ou de contrôle hiérarchique	60 jours à compter de la date de notification de la décision	60 jours à compter de la date de notification de la décision
Envoi d'une lettre au fonctionnaire sur les conclusions de la révision ou du contrôle	30/60 jours (selon le lieu d'affectation de l'intéressé)	45 jours
Saisine de la Commission paritaire de recours ou du Tribunal du contentieux administratif par le fonctionnaire	30 jours à compter de la date de la réponse donnée par le Secrétaire général au sujet de la révision de la décision administrative ou de la date d'expiration du délai prescrit	30 jours à compter de la date de la réponse donnée par le Secrétaire général au sujet du contrôle hiérarchique
Réplique du défendeur	2 mois (+ une prorogation d'un mois)	60 jours
Dépôt d'un mémoire ampliatif par le fonctionnaire	2 semaines	21 jours*
Dépôt d'un mémoire ampliatif par l'administration	2 semaines	21 jours*
Examen de l'affaire et établissement d'un rapport ou adoption d'une décision par la Commission paritaire de recours ou le Tribunal du contentieux administratif	Non précisé	Non précisé
Adoption d'une décision par le Secrétaire général sur le rapport de la Commission paritaire de recours	1 mois à compter de la date de communication du rapport par la Commission paritaire de recours	30 jours
Application de la décision du Tribunal du contentieux administratif par le Secrétaire général		
Saisine du Tribunal administratif ou de la Cour d'appel des Nations Unies	90 jours	60 jours à compter de la date de la décision du Tribunal du contentieux administratif
Réplique ou appel incident	3 mois (+ prorogations)	60 jours
Dépôt ultérieur de documents	30 jours pour chaque partie	À déterminer par la Cour d'appel des Nations Unies

<i>Mesures</i>	<i>Système actuel</i>	<i>Nouveau système (estimations)</i>
Décision du Tribunal administratif ou de la Cour d'appel des Nations Unies	Non précisé	Non précisé
Total	De 3 à 5 ans en moyenne	Environ 16 mois (en supposant que le délai est de 30 jours chaque fois qu'il n'est pas précisé)

* Délai recommandé par le Groupe de la refonte.

Annexe IV

Répartition des postes demandés pour le nouveau système de justice interne par bureau, par fonction et par lieu d'affectation

<i>Bureau de l'administration de la justice/Greffé</i>	<i>Bureau de l'Ombudsman</i>	<i>Bureau d'aide juridique au personnel</i>	<i>Contrôle hiérarchique</i>
New York			
1 SSG – Directeur exécutif	1 SSG – Ombudsman	1 D-1 – Directeur	1 D-1 – Chef de groupe
1 D-1 – Greffier en chef (TCA) ^d	1 D-1 – Administrateur général	1 P-5 – Conseil principal	1 P-5 – Juriste
1 D-1 – Greffier en chef (CANU)	1 D-1 – Médiateur coordonnateur	1 P-3 – Conseil	4 P-4 – Juristes
1 P-5 – Assistant spécial	2 P-5 – Médiateurs	1 P-2 – Conseil	3 G-1/G-6 – Assistants administratifs
1 P-4 – Juriste	2 P-4 – Juristes	3 G-1/G-6 – Assistants juridiques	
1 P-4 – Juriste chargé de recherche (TCA)	1 P-3 – Juriste		
1 P-4 – Informaticien (TCA)	1 G-7 – Assistant administratif		
1 P-3 – Juriste chargé de recherche (TCA)	5 G-1/G-6 – Assistants administratifs		
2 P-2 – Juristes (CANU)			
1 G-1/G-6 – Assistant informaticien (TCA)			
7 G-1/G-6 – Assistants administratifs			
Genève			
1 P-5 – Greffier	1 D-1 – Ombudsman régional	1 P-4 – Conseil-coordonnateur régional	1 P-4 – Juriste
1 P-4 – Juriste chargé de recherche	1 P-3 – Chargé de dossiers	1 G-1/G-6 – Assistant juridique	
1 P-3 – Juriste chargé de recherche	1 G-1/G-6 – Assistant administratif		
2 G-1/G-6 – Assistants juridiques			
Nairobi			
1 P-5 – Greffier	1 D-1 – Ombudsman régional	1 P-4 – Conseil-coordonnateur régional	1 P-4 – Juriste
1 P-4 – Juriste chargé de recherche	1 P-3 – Chargé de dossiers	1 GS (AL) – Assistant juridique	
1 P-3 – Juriste chargé de recherche	1 GS (AL) – Assistant administratif		
2 GS (AL) – Assistants juridiques			
Vienne			
	1 P-5 – Ombudsman régional adjoint	1 P-3 – Conseil-coordonnateur régional	1 P-3 – Juriste
	1 G-1/G-6 – Assistant administratif	1 G-1/G-6 – Assistant juridique	

<i>Bureau de l'administration de la justice/Greffe</i>	<i>Bureau de l'Ombudsman</i>	<i>Bureau d'aide juridique au personnel</i>	<i>Contrôle hiérarchique</i>
Addis-Abeba	1 P-5 – Ombudsman régional adjoint 1 GS (AL) – Assistant administratif	1 P-3 – Conseil-coordonnateur régional 1 GS (AL) – Assistant juridique	1 P-3 – Juriste
Bangkok	1 D-1 – Ombudsman régional 1 P-3 – Chargé de dossiers 1 GS (AL) – Assistant administratif	1 P-3 – Conseil-coordonnateur régional 1 GS (AL) – Assistant juridique	1 P-3 – Juriste
Santiago	1 D-1 – Ombudsman régional 1 P-3 – Chargé de dossiers 1 GS (AL) – Assistant administratif	1 P-3 – Conseil-coordonnateur régional 1 GS (AL) – Assistant juridique	1 P-3 – Juriste
Beyrouth	1 D-1 – Ombudsman régional 1 P-3 – Chargé de dossiers 1 GS (AL) – Assistant administratif	1 P-3 – Conseil-coordonnateur régional 1 GS (AL) – Assistant juridique	1 P-3 – Juriste

^a Tribunal du contentieux administratif.

^b Cour d'appel des Nations Unies.

Annexe V

Nouvelles procédures disciplinaires proposées et délais approximatifs prévus pour chaque procédure

<i>Procédure</i>	<i>Bureau responsable et mesures prises au Siège</i>	<i>Bureau responsable et mesures prises hors Siège</i>
<p>Déclaration d'incident</p> <p>[Aucun délai n'est fixé pour les déclarations faites par les victimes ou les témoins</p> <p>Les déclarations doivent être examinées dans un délai de 2 semaines]*</p>	<p>Les cas de faute éventuelle sont signalés au chef du département ou bureau intéressé ou au Bureau des services de contrôle interne (BSCI), qui examine les renseignements fournis et détermine s'il y a des raisons suffisantes de mener une enquête.</p>	<p>Même chose qu'au Siège</p>
<p>Conduite de l'enquête</p> <p>[De 1 à 6 mois, selon la complexité de l'affaire]*</p>	<p>Selon son objet et sa complexité, l'enquête est conduite par le BSCI ou par une autre entité (Département de la sûreté et de la sécurité, groupe désigné par un administrateur de programme, Bureau de la gestion des ressources humaines).</p>	<p>L'enquête est menée par le BSCI ou une autre entité désignée par le chef du bureau hors Siège ou le Représentant spécial du Secrétaire général ou chef de mission.</p>
<p>Mise en congé spécial jusqu'à la fin de l'enquête</p>	<p>Le chef du département ou bureau intéressé peut, le cas échéant, recommander la mise en congé spécial avec traitement en attendant la fin de l'enquête. La décision est prise par le(la) Sous-Secrétaire général(e) à la gestion des ressources humaines.</p> <p>Le BSCI ou autre entité chargée de l'enquête établit le rapport d'enquête (contenant les constatations faites au sujet des allégations d'irrégularités, violations ou conduite répréhensible), qui est transmis au chef du département ou bureau intéressé.</p>	<p>Lorsqu'il y a lieu, le chef du bureau hors Siège ou le représentant spécial du Secrétaire général ou chef de mission peut décider la mise en congé administratif avec traitement pour un maximum de 15 jours. Au-delà de 15 jours, il faut l'accord du(de la) Sous-Secrétaire général(e) adjoint(e) à la gestion.</p> <p>Le BSCI ou autre entité chargée de l'enquête établit le rapport d'enquête (contenant les constatations faites au sujet des allégations d'irrégularités, violations ou conduite répréhensible), qui est transmis au chef du bureau hors Siège ou au Représentant spécial du Secrétaire général ou chef de mission.</p>
<p>Examen du rapport d'enquête</p> <p>[Dans les 3 semaines suivant la réception du rapport et des pièces justificatives]*</p>	<p>Lorsque le chef du département ou bureau intéressé ou le(la) Secrétaire général(e) adjoint(e) aux services de contrôle interne (ou leur représentant désigné) estime qu'il y a des indications donnant à penser qu'une faute justifiant des mesures disciplinaires a été commise, il transmet le rapport au(à la)</p>	<p><i>(La délégation de pouvoir dont il est question du présent encadré à l'encadré intitulé « Décision relative aux mesures disciplinaires » est subordonnée à la mise en place des effectifs nécessaires.)</i></p>

<i>Procédure</i>	<i>Bureau responsable et mesures prises au Siège</i>	<i>Bureau responsable et mesures prises hors Siège</i>
	<p>Sous-Secrétaire général(e) à la gestion des ressources humaines pour sanction disciplinaire éventuelle et peut recommander, s'il y a lieu et si elle n'est pas déjà intervenue, la mise en congé administratif.</p> <p>Lorsque le chef du département ou bureau intéressé constate qu'il n'y a pas lieu de prendre une sanction disciplinaire, il classe l'affaire et peut imposer une mesure administrative appropriée après avoir préalablement informé le BSCI de la voie choisie, le cas échéant.</p> <p>Le(la) fonctionnaire se verra notifier par écrit les résultats de l'enquête.</p>	<p>Le chef du bureau hors Siège ou le Représentant spécial du Secrétaire général ou chef de mission analyse le rapport d'enquête après avoir consulté un juriste qui, au besoin, sera détaché par le Bureau de la gestion des ressources humaines du Département de la gestion.</p> <p>Le(la) fonctionnaire se verra notifier par écrit les résultats de l'enquête.</p>
<p>Décision relative à une éventuelle mise en accusation</p> <p>[Dans les 3 semaines suivant la réception du rapport et des pièces justificatives</p> <p>Le fonctionnaire dispose d'un délai de 2 semaines pour présenter des observations sur les accusations portées contre lui, lequel peut être prorogé pour des motifs justifiables]*</p>	<p>Le Bureau de la gestion des ressources humaines examine le rapport d'enquête et, s'il y a des éléments de preuve qui les corroborent, accuse le(la) fonctionnaire en cause de faute, l'informe de ses droits à une procédure régulière et l'invite à présenter ses observations.</p> <p>Lorsque le(la) Sous-Secrétaire général(e) à la gestion des ressources humaines constate qu'il n'y a pas lieu de prendre une sanction disciplinaire, il(elle) classe l'affaire ou décide d'imposer des mesures administratives, ou les deux.</p>	<p>Le chef du bureau hors Siège ou le Représentant spécial du Secrétaire général ou chef de mission analyse le rapport d'enquête en consultant un juriste et, lorsque les allégations sont étayées par les éléments de preuve produits, il accuse le(la) fonctionnaire en cause de faute, l'informe de ses droits à une procédure régulière et l'invite à présenter ses observations.</p> <p>Lorsque le chef du bureau hors Siège ou le Représentant spécial du Secrétaire général ou chef de mission constate qu'il n'y a pas lieu de prendre une sanction disciplinaire, il classe l'affaire et peut décider d'imposer des mesures administratives.</p>
<p>Mise en congé administratif avec ou sans traitement</p>	<p>Le(la) Sous-Secrétaire général(e) à la gestion des ressources humaines peut mettre un(e) fonctionnaire en congé administratif avec traitement, normalement pour un maximum de trois mois ou jusqu'à la fin de l'instance disciplinaire. Lorsqu'il(elle) juge qu'un congé administratif sans traitement s'impose, il(elle) doit obtenir l'approbation du(de la) Secrétaire général(e) adjoint(e) à la gestion.</p>	<p>Le chef du bureau hors Siège ou le représentant spécial du Secrétaire général ou chef de mission peut décider la mise en congé administratif avec traitement pour un maximum de 15 jours. Au-delà de 15 jours, il faut l'accord du(de la) Sous-Secrétaire général(e) adjoint(e) à la gestion.</p>

<i>Procédure</i>	<i>Bureau responsable et mesures prises au Siège</i>	<i>Bureau responsable et mesures prises hors Siège</i>
<p>Examen des observations de l'intéressé(e)</p> <p>[Dans les 3 semaines suivant la réception des observations du fonctionnaire en cause et de toutes autres informations complémentaires nécessaires]*</p>	<p>Le(la) Sous-Secrétaire général(e) à la gestion des ressources humaines analyse les observations du(de la) fonctionnaire en cause et tout nouvel élément de preuve éventuel.</p>	<p>Selon la façon de procéder indiquée plus haut, le chef du bureau hors Siège ou le Représentant spécial du Secrétaire général ou chef de mission analyse les observations du(de la) fonctionnaire en cause et tout nouvel élément de preuve éventuel après avoir pris l'avis du juriste, lequel fait une recommandation au chef du bureau hors Siège ou au Représentant spécial du Secrétaire général ou chef de mission sur les mesures à prendre après avoir consulté le conseil représentant l'intéressé(e).</p>
<p>Décision relative à d'éventuelles mesures disciplinaires</p> <p>[Dans un délai de 3 semaines]*</p>	<p>Au nom du Secrétaire général, le(la) Secrétaire général(e) adjoint(e) à la gestion décide :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De classer l'affaire si l'intéressé(e) donne une explication satisfaisante; • De prendre une mesure administrative; ou • D'imposer une ou plusieurs sanctions disciplinaires appropriée(s), y compris parfois le renvoi sans préavis. <p>La décision de renvoi sans préavis ne peut être prise sans l'avis préalable du Bureau des affaires juridiques.</p>	<p>Le Représentant spécial du Secrétaire général ou chef de mission ou le chef du bureau hors Siège décide :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De classer l'affaire si l'intéressé(e) donne une explication satisfaisante; • De prendre une mesure administrative; • D'imposer des sanctions disciplinaires comme le blâme ou l'amende ou les deux, ou, lorsque des mesures disciplinaires plus sévères se justifient, de saisir le(la) Secrétaire général(e) adjoint(e) à la gestion par l'intermédiaire du Bureau de la gestion des ressources humaines. <p>La décision de renvoi sans préavis ne peut être prise sans l'avis préalable du Bureau des affaires juridiques.</p>
<p>Recours ouverts aux fonctionnaires</p> <p>[Un fonctionnaire peut engager une procédure de recours dans un délai de 60 jours à compter de la date de notification de la décision]*</p>	<p>Tout(e) fonctionnaire a le droit de contester toute décision de sanction disciplinaire prise à son encontre, d'abord devant le Tribunal du contentieux administratif, puis devant la Cour d'appel.</p>	<p>Même chose qu'au Siège.</p>

* Tous les délais sont approximatifs, l'accomplissement de chaque procédure dépendant de la complexité de l'affaire et des consultations ou des informations supplémentaires qui peuvent être requises.

Annexe VI

Informations sur le volume de travail

A. Chiffres actualisés pour les arriérés

		Affaires pendantes	Arriéré prévu à la fin de 2007
Commission paritaire de recours du Siège	Au 17 septembre 2007 :	114	123
Commission paritaire de recours de Genève		28	25 ^a
Comité paritaire de discipline du Siège		25	25
Comité paritaire de discipline de Genève		9	5
Groupe du droit administratif			
Répliques des défendeurs	Au 31 août 2007 :	16	17
Affaires disciplinaires		76	81
Tribunal administratif des Nations Unies	Au 10 septembre 2007 :	132	137

^a Le Comité a été informé qu'il y avait une forte chance que l'opération de délocalisation en cours au Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, qui pourrait concerner 130 fonctionnaires, entraîne des recours supplémentaires.

B. Nombre et types d'affaires traitées par le Groupe des conseils

Sujet	2003 Pourcentage		2004 Pourcentage		2005 Pourcentage		2006 Pourcentage	
Mesures disciplinaires	23	10,9	37	16,5	39	14,7	62	21,1
Suspension de l'effet d'une décision	12	5,7	6	2,7	20	7,5	23	7,8
Discrimination	9	4,3	6	2,7	3	1,3		
Harcèlement	25	11,8	15	6,7	20	7,5	28	9,5
Comportement professionnel	12	5,7	12	5,4	16	6,0	14	4,8
Classement	6	2,8	7	3,1	6	2,3	4	1,4
Contrat de durée déterminée	26	12,3	25	11,1	30	11,3	43	14,6
Affectation	15	7,1	21	9,4	16	1,0	13	4,2
Promotion	20	9,5	32	14,3	35	13,2	32	10,1
Droits à prestation	17	8,1	25	11,2	13	4,9	14	4,8
Suppression de poste					12	4,5	5	1,7
Licenciement	17	8,1	26	11,6	18	6,8	8	2,7
Santé	13	6,2	2	0,9			16	5,4
Pension	3	1,4	5	2,2	7	2,6	5	1,7
Autres	13	6,2	5	2,2	31	11,6	27	1,2
Total	211		224		266		294	

C. Nombre et type d'affaires traitées par le Bureau de l'Ombudsman

<i>Sujet</i>	<i>Nombre d'affaires classées</i>	<i>Pourcentage</i>
Relations humaines	441	19
Normes de comportement	233	10
Promotion/carrière	674	28
Cessation de service/licenciement	14	13
Conditions d'emploi	237	10
Droits à prestation	262	11
Autres	195	8
Renvoi	23	1
Total	2 379	100