



Assemblée générale

Distr. générale
14 octobre 2013
Français
Original : anglais

Soixante-huitième session

Points 134, 143 et 147 de l'ordre du jour

Projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2014-2015

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

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

Rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

I. Introduction

1. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a examiné les rapports du Secrétaire général sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies (A/68/346) et sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies (A/68/158). Il était également saisi du rapport du Conseil de justice interne sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies (A/68/306). Dans le cadre de cet examen, il a rencontré des représentants du Secrétaire général, qui lui ont fourni des éclaircissements et des compléments d'information, et examiné les réponses écrites qu'il a reçues le 30 septembre 2013.

2. Le Secrétaire général a présenté ses rapports en application de la résolution 67/241, dans laquelle l'Assemblée générale l'a prié de lui faire rapport, à sa soixante-huitième session, sur plusieurs questions touchant l'administration de la justice. La première partie du rapport du Secrétaire général (A/68/346) présente des informations et des données statistiques sur le fonctionnement du système d'administration de la justice pour 2012 et la seconde fait suite aux demandes formulées par l'Assemblée générale dans sa résolution 67/241.



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

Observations générales

3. Aux paragraphes 8 à 22 de son rapport sur l'administration de la justice, le Secrétaire général fait des observations concernant le fonctionnement du système formel d'administration de la justice depuis sa création et jusqu'en 2012. Il constate par rapport à 2011 une diminution par rapport à 2011 du nombre de nouveaux dossiers dont le Groupe du contrôle hiérarchique du Département de la gestion et le Tribunal du contentieux administratif ont été saisis. Toutefois, pendant la même période, le nombre de demandes de contrôle hiérarchique concernant les fonds et programmes a augmenté et le volume de travail du Tribunal d'appel, du Bureau de l'aide juridique au personnel, de la Section du droit administratif et du Bureau des affaires juridiques s'est alourdi. Comme précédemment, la plupart des dossiers touchaient à des questions de recrutement (surtout non-sélection et non-promotion). Aux paragraphes 5 à 9 du présent rapport sont présentées des données statistiques plus détaillées sur le fonctionnement des différentes composantes du système d'administration de la justice.

4. **Le Comité consultatif constate que depuis la création du nouveau système d'administration de la justice, le nombre de dossiers dont ses différentes composantes ont été saisis a augmenté d'année en année. Toutefois, les statistiques pour 2012 pourraient laisser supposer une inversion partielle de cette tendance, le nombre de dossiers reçus par le Groupe du contrôle hiérarchique et le Tribunal du contentieux administratif ayant diminué. Le nouveau système n'en étant qu'à ses débuts, il faut, pour faire une analyse plus concluante, attendre encore afin de disposer de davantage d'informations sur son fonctionnement. Ainsi, le Comité compte sur le Secrétaire général pour continuer de recueillir des données concernant le nombre de dossiers afin de suivre les évolutions et pour faire part de ses observations à cet égard dans les rapports qu'il présentera.**

A. Examen du système de justice formel

Groupe du contrôle hiérarchique

5. Le rapport indique qu'en 2012, le Groupe du contrôle hiérarchique a été saisi de 837 demandes de contrôle hiérarchique (952 en 2011) : 327 demandes ont été jugées irrecevables, 241 décisions ont été confirmées, 106 demandes ont été considérées sans objet et 84 demandes ont été reportées (voir [A/68/346](#), par. 24 et 30 et tableau 1). Au 30 juin 2013, dans 87 % des affaires qui lui avaient été déférées à l'issue du contrôle hiérarchique, le Tribunal du contentieux administratif avait confirmé, en tout ou en partie ou pour des motifs différents, la recommandation du Groupe du contrôle hiérarchique (voir [A/68/346](#), par. 29). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que le Groupe du contrôle hiérarchique considère sans objet toute demande à laquelle l'Organisation a donné suite ou qui n'a plus lieu d'être. Dans ce cas, il est rare que les fonctionnaires concernés contestent la décision du Groupe. Le Comité a également été informé que toute affaire est jugée irrecevable si le fonctionnaire n'a pas déposé sa demande

dans les délais impartis ou s'il ne peut prouver qu'il conteste une décision administrative de l'Organisation et non un autre acte officiel.

Tribunal du contentieux administratif

6. Le rapport indique que 258 nouvelles affaires ont été portées devant le Tribunal du contentieux administratif en 2012, contre 281 en 2011. En 2012, le Tribunal a statué sur 260 affaires (contre 272 en 2011) et en a renvoyé 10 aux services de médiation du Bureau des services d'ombudsman et de médiation (voir [A/68/346](#), par. 37 et 42 et tableau 2). Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que par rapport à 2011, la durée moyenne de traitement des affaires par le Tribunal avait légèrement diminué (entre 12 et 14 mois en 2011 contre 12 mois environ en 2012). Le Comité a également été informé que le rythme de travail dans le nouveau système était aussi plus rapide que dans l'ancien, sachant qu'il fallait auparavant cinq ans en moyenne pour régler une affaire.

Tribunal d'appel des Nations Unies

7. Le Tribunal d'appel des Nations Unies a été saisi de 142 nouvelles affaires en 2012 (contre 96 en 2011), dont 109 recours contre des jugements du Tribunal du contentieux administratif. Il a rendu 91 arrêts en 2012 (contre 88 en 2011), dont 82 faisaient suite à des jugements du Tribunal du contentieux administratif (58 recours émanaient de fonctionnaires et 34 avaient été déposés au nom du Secrétaire général; le nombre total de recours formés par des fonctionnaires et par le Secrétaire général ne correspond pas au nombre d'arrêts faisant suite à des jugements du Tribunal du contentieux administratif, car les chiffres tiennent compte des appels incidents et les recours communs). Sur les 58 recours formés par des fonctionnaires, 48 ont été rejetés et 10 ont été accueillis en tout ou partie. Sur les 34 recours formés au nom du Secrétaire général, 8 ont été rejetés, 26 ont été accueillis en tout ou partie, et 1 a été renvoyé devant le Tribunal du contentieux administratif (voir [A/68/346](#), par. 54 et 58 à 60 et tableaux 4 et 5). **Le Comité consultatif constate une disparité du nombre de recours accueillis en tout ou partie selon qu'ils sont formés au nom du Secrétaire général ou par des fonctionnaires. Le Comité prie le Secrétaire général de déterminer les causes de cette disparité et d'en rendre compte à l'Assemblée générale à sa soixante-neuvième session.**

Bureau de l'aide juridique au personnel

8. Le rapport indique que le Bureau de l'aide juridique au personnel a été saisi de 1 049 nouvelles affaires en 2012, soit une augmentation de 60 % par rapport à 2011 (voir [A/68/346](#), par. 70 et tableau 6). En ce qui concerne le type d'assistance fournie par le Bureau en 2012, le tableau 7 du rapport indique qu'il s'agissait dans 648 cas de fournir un avis sommaire (contre 345 cas en 2011), ce qui explique le gros de l'augmentation globale du volume de travail du Bureau pendant la période considérée. Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que le Bureau fournissait des avis sommaires lorsque des fonctionnaires le consultaient concernant une question d'ordre juridique ou lorsqu'il refusait de représenter un fonctionnaire dans une affaire officielle. Dans ce cas, il s'agit généralement de donner au fonctionnaire un avis concernant ses devoirs, avantages ou prestations. Le Comité a également été informé que l'augmentation pouvait s'expliquer par plusieurs raisons, notamment le grand nombre d'affaires constituant de facto un recours collectif, la

meilleure tenue des dossiers au sein du Bureau et le fait que le personnel est davantage au courant de l'existence et du rôle du Bureau.

9. Le Secrétaire général note que l'Assemblée générale a décidé, dans sa résolution [67/241](#), de maintenir en l'état le niveau global des ressources du Bureau de l'aide juridique au personnel en attendant de se prononcer sur la mise en place d'un dispositif financé par des contributions du personnel (voir [A/68/346](#), par. 81). Les observations du Comité concernant ledit dispositif sont exposées aux paragraphes 23 à 28 ci-après.

B. Suites données aux demandes faites par l'Assemblée générale dans sa résolution [67/241](#)

1. Institutionnalisation des bonnes pratiques de gestion

10. L'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui faire rapport sur les mesures prises pour institutionnaliser les bonnes pratiques de gestion afin de remédier aux causes sous-jacentes des conflits du travail (voir résolution [67/241](#) de l'Assemblée générale, par. 13).

11. Le rapport du Secrétaire général indique que le Groupe du contrôle hiérarchique élabore à l'intention du personnel d'encadrement des recueils pratiques et des notes d'orientation qui portent notamment sur le licenciement et le non-renouvellement de contrat, la sélection du personnel et les mesures disciplinaires, et qui présentent également la jurisprudence du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel (voir [A/68/346](#), par. 113). Plusieurs éléments susceptibles de donner lieu à des conflits du travail ont été recensés : l'absence de dialogue réel et régulier entre supérieurs hiérarchiques et subordonnés sur les questions d'évaluation du comportement professionnel; la connaissance parcellaire, chez les responsables hiérarchiques, des règles et procédures internes de l'Organisation; le flou qui entoure certains textes; les problèmes que posent l'élaboration et la communication des décisions administratives (voir [A/68/346](#), par. 114).

12. Ayant demandé des précisions concernant les mesures prises à cet égard en 2012, le Comité consultatif a été informé que, dans neuf affaires découlant de la mauvaise application des règles par les responsables, le Groupe du contrôle hiérarchique avait recommandé un règlement à l'amiable assorti d'une indemnisation correspondant au montant auquel les fonctionnaires concernés auraient eu droit si lesdits responsables avaient appliqué les règles correctement. Les responsables et leurs supérieurs ont été informés par écrit des erreurs commises et ont confirmé avoir en connaissance du règlement à l'amiable et des enseignements tirés. **Le Comité consultatif met en avant l'importance des recueils pratiques établis à l'intention des membres du personnel d'encadrement concernant la jurisprudence du Tribunal et espère qu'ils auront des répercussions concrètes sur le comportement de ces derniers.**

2. Évaluations indépendantes intermédiaires de la procédure formelle d'administration de la justice

13. Aux paragraphes 19 et 20 de la résolution [67/241](#), l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter, pour examen à sa soixante-huitième session, une proposition sur les modalités d'exécution d'une évaluation indépendante

intermédiaire de la procédure formelle d'administration de la justice, qui devait être menée de façon économique et dans les limites des ressources existantes.

14. Les détails du projet sont présentés dans l'annexe II du rapport du Secrétaire général. Le cahier des charges proposé prévoit que l'évaluation porte sur tous les aspects opérationnels du système formel d'administration de la justice et détermine si les buts et objectifs du système ont effectivement été atteints. L'évaluation donnerait lieu à un examen des documents pertinents et à des consultations avec le personnel et la direction, notamment sur les points suivants : a) le nombre d'affaires traitées par les entités faisant partie du système formel d'administration de la justice et les tendances de la jurisprudence; b) les leçons à tirer de la jurisprudence en ce qui concerne les bonnes pratiques d'encadrement; c) les causes du recours au système formel d'administration de la justice et les moyens d'y remédier; d) les mesures à prendre en amont pour un règlement rapide et amiable des différends; e) les solutions permettant de réaliser des gains d'efficacité; f) la possibilité pour les fonctionnaires en poste dans tous les lieux d'affectation de recourir effectivement au système formel d'administration de la justice; et g) les ressources nécessaires au fonctionnement du système formel d'administration de la justice et son rapport coût-efficacité. Un projet de rapport contenant des conclusions et des recommandations serait communiqué aux parties intéressées pour qu'elles formulent des observations, qui seraient intégrées à la version finale du rapport, laquelle serait présentée à l'Assemblée générale pour examen à sa soixante-neuvième session (voir [A/68/346](#), annexe II, par. 5 à 7). Ayant demandé des précisions quant aux mesures à prendre en amont pour un règlement rapide et amiable des différends, le Comité a été informé qu'il s'agit d'identifier des mesures qui permettraient de régler rapidement les différends dont est déjà saisi le système formel d'administration de la justice, qui pourraient notamment inclure des mesures visant à augmenter le nombre de renvois d'affaires devant le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, bien qu'il ne soit pas prévu que celui-ci soit visé par l'évaluation indépendante intermédiaire.

15. Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que le cahier des charges proposé de l'évaluation intermédiaire ne comprenait pas un examen de la jurisprudence, étant donné qu'il serait préférable de confier cette tâche à un groupe de juristes éminents et expérimentés. Ayant en outre demandé si le cahier des charges proposé inclurait une analyse comparative des résultats au regard des meilleurs exemples et des pratiques optimales d'autres systèmes de justice interne comparables, le Comité a été informé que l'Assemblée générale pourrait, si elle le souhaite, ajouter cette activité au cahier des charges.

16. En ce qui concerne l'entité devant réaliser l'évaluation, le rapport indique que le Secrétaire général a pris en considération deux éléments : l'entité doit être indépendante et l'évaluation doit être menée dans les limites des ressources existantes. La solution consistant à charger un groupe comparable à l'ancien Groupe de la refonte du système d'administration de la justice de se livrer à un examen externe n'a pas été retenue car elle n'était pas considérée comme réalisable sur la base des ressources existantes. En ce qui concerne les entités indépendantes internes à l'Organisation, le rapport indique que le Comité des commissaires aux comptes étant chargé de vérifier les comptes de l'Organisation, on a estimé que le Corps commun d'inspection était l'entité la mieux à même de mener l'évaluation compte tenu des compétences et de l'expérience dont disposent certains des inspecteurs

dans le domaine juridique et du fait que l'examen pourrait ainsi être réalisé sur la base des ressources existantes (voir [A/68/346](#), annexe II, par. 8 à 15).

17. Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que si le Comité des commissaires aux comptes a été considéré comme moins à même de mener l'évaluation, c'est aussi parce que son mandat porte essentiellement sur des questions financières et qu'il n'a lui-même aucune compétence juridique formelle, alors que certains membres du Corps commun d'inspection ont des compétences juridiques et que cette dernière entité a les moyens de faire appel, si nécessaire, à des compétences spécialisées complémentaires. En ce qui concerne le coût estimatif d'une solution externe, le Comité a été informé que le coût du Groupe de la refonte s'était élevé à 500 000 dollars en 2006 et qu'une solution externe aux fins de la présente évaluation représenterait une dépense comparable.

18. Le Comité consultatif est d'avis qu'une évaluation indépendante intermédiaire du système formel d'administration de la justice est souhaitable aux fins d'évaluer le fonctionnement du système à ce jour et de s'assurer qu'il atteint ses objectifs en tant que mécanisme de règlement efficace des conflits du travail dans l'Organisation. Étant donné que les Tribunaux sont une partie intégrante du système formel d'administration de la justice, le Comité considère que toute évaluation sur le fonds de l'orientation de ce système devait inclure un examen de l'évolution et de l'application de la jurisprudence des tribunaux, ainsi qu'une analyse du développement de cette jurisprudence au regard des meilleurs exemples et pratiques optimales d'autres systèmes comparables de justice interne. Pour permettre d'apprécier l'efficacité et l'efficacéité du système, l'évaluation devrait également inclure une analyse de la façon dont les activités des Tribunaux sont organisées et menées dans différents lieux d'affectation, qui porterait notamment sur le nombre de juristes et de juges travaillant sur chaque affaire, le nombre d'heures de travail consacrées par les juges à chaque affaire, ainsi que le nombre et la durée des réunions.

19. Considérant les formules envisageables pour l'organe chargé de mener l'évaluation susmentionnée, le Comité note que l'Assemblée générale a décidé que cette évaluation serait menée dans les limites des ressources existantes, ce qui écarte la solution d'un organe externe. En ce qui concerne les organes internes qui sont envisagés, à savoir le Comité des commissaires aux comptes et le Corps commun d'inspection, le Comité relève que ce dernier a déjà une lourde charge de travail, ce qui pourrait éventuellement donner lieu à un examen de ses demandes de crédit (voir [A/68/7](#), par. X.21). Dans ces conditions, en l'état actuel de son programme de travail et de ses ressources, le Corps commun d'inspection risque d'avoir des difficultés à mener cette évaluation. Le Comité relève par ailleurs, en ce qui concerne le Comité des commissaires aux comptes, que celui-ci n'a sans doute pas un mandat assez large pour être à même de traiter tous les aspects de l'évaluation envisagée.

20. Le Comité a pris en considération le fait que cette évaluation porte sur des questions de fond, en ce qu'elle vise à faire le bilan du fonctionnement du système formel d'administration de la justice ainsi qu'à déterminer si ce système constitue, conformément à son principal objectif, un système d'administration de la justice indépendant, transparent, professionnalisé, doté de ressources suffisantes et décentralisées, qui obéisse aux règles applicables du droit international ainsi qu'aux principes de la légalité et du respect des formes

régulières, et permette de faire respecter les droits et obligations du fonctionnaire et d'amener responsables et fonctionnaires à répondre également de leurs actions, comme en a décidé l'Assemblée générale dans ses résolutions [61/261](#) et [63/253](#). Dans ces conditions, le Comité estime que l'entreprise envisagée gagnerait à disposer des compétences de juristes expérimentés et indépendants, connaissant bien les mécanismes de règlement interne des conflits du travail. Un cadre d'évaluation du système formel d'administration de la justice incluant des juristes serait également considéré comme plus crédible et mieux fondé. Le Comité reconnaît qu'une évaluation de ce type aurait des conséquences financières. L'Assemblée générale pourra, si elle le souhaite, réexaminer la question des crédits nécessaires aux fins de l'évaluation.

3. Code de déontologie à l'intention des représentants légaux extérieurs à l'Organisation

21. Au paragraphe 44 de sa résolution [67/241](#), l'Assemblée générale a demandé au Secrétaire général, agissant en consultation avec le Conseil de justice interne et les autres organes compétents, d'élaborer un code de conduite pour les représentants légaux extérieurs à l'Organisation et de lui faire rapport à ce sujet durant la partie principale de sa soixante-huitième session.

22. Le Secrétaire général indique que ce code, en cours d'élaboration, sera présenté à l'Assemblée générale à sa soixante-neuvième session (voir [A/68/346](#), par. 119).

4. Financement du Bureau de l'aide juridique au personnel

23. L'Assemblée générale a demandé au Secrétaire général de lui soumettre, durant la partie principale de sa soixante-huitième session, la solution concernant le financement conjoint du Bureau de l'aide juridique au personnel qu'il aura retenue en consultation avec toutes les parties intéressées, y compris le Conseil de justice interne et les représentants du personnel (voir [A/RES/67/241](#), par. 48).

24. Le Secrétaire général indique dans son rapport être d'avis qu'il serait dans l'intérêt de l'Organisation que celle-ci continue de prendre entièrement à sa charge le financement du Bureau d'aide juridique au personnel, y compris celui des dépenses additionnelles du Bureau, étant donné que celui-ci profite autant au personnel qu'à l'Organisation et compte tenu du fait qu'une aide juridique professionnelle est indispensable à une utilisation efficace et appropriée des mécanismes organisés par le système d'administration de la justice (voir [A/68/346](#), par. 121 à 123). Les ressources additionnelles demandées sont destinées à financer deux postes de juriste de la classe P-4 et quatre postes d'assistant administratif (services généraux) et des dépenses autres que le coût des postes, estimées à 52 000 dollars, soit un montant annuel d'environ 895 000 dollars, sur la base de niveaux de rémunération de 2012 (voir [A/68/346](#), note de bas de page 12).

25. Il est indiqué au paragraphe 132 du rapport que si l'Assemblée générale décide, quoi qu'il en soit, de demander au personnel de contribuer au financement des dépenses additionnelles du Bureau et qu'une solution doit être trouvée pour ce faire, le Secrétaire général proposerait une cotisation mensuelle prélevée automatiquement sur le traitement de base net, que les fonctionnaires pourraient demander expressément à ne pas verser. Il est indiqué dans la note de bas de page 11

du rapport que les formules de financement envisagées par le Secrétaire général portaient du principe que l'Organisation continuerait à financer le Bureau à son niveau actuel et que la contribution du personnel servirait à couvrir les dépenses additionnelles du Bureau. Il est précisé dans l'annexe III du rapport qu'à supposer qu'aucun fonctionnaire n'exerce son droit de ne pas cotiser, le prélèvement sur le traitement de base net nécessaire pour dégager 895 000 dollars au titre des ressources additionnelles demandées s'établirait, dans un intervalle allant de 0,16 dollar par mois, dans le cas d'un agent local 3 (échelon 3) à Dili, à 4,32 dollars par mois dans le cas d'un fonctionnaire D-1 (échelon 5) à Vienne. En supposant que le pourcentage de fonctionnaires souhaitant ne pas cotiser soit de 40 %, le prélèvement s'établirait dans un intervalle compris entre 0,26 dollar par mois pour l'agent local 3 (échelon 3) à Dili et 7,20 dollars par mois, pour le fonctionnaire D-1 (échelon 5) à Vienne (voir [A/68/346](#), annexe III, par. 2 à 4).

26. Il est indiqué aux paragraphes 128 à 131 du rapport que d'autres formules de financement ont été examinées et que le Secrétaire général a considéré qu'elles présentaient des inconvénients notables. À son avis, la formule de financement par prélèvement d'une cotisation obligatoire sur le traitement pourrait dégager le montant nécessaire pour couvrir les dépenses additionnelles du Bureau de l'aide juridique au personnel, mais elle risque d'être contestée en justice par les fonctionnaires; la formule consistant à faire payer les usagers reviendrait à faire porter la charge des ressources additionnelles aux seuls fonctionnaires faisant appel aux services du Bureau, mais les montants qu'elle pourrait dégager sont difficiles à estimer et la participation aux frais demandée aux fonctionnaires souhaitant bénéficier de services juridiques serait au-dessus des moyens financiers de beaucoup d'entre eux, ce qui serait très préoccupant du point de vue de leur accès à la justice. La formule consistant à imposer des contributions obligatoires aux associations et syndicats de fonctionnaires n'a pas été jugée réalisable pour les raisons qui sont indiquées à l'annexe II du précédent rapport du Secrétaire général sur l'administration de la justice ([A/67/265](#) et Corr.1).

27. Ayant, comme suite à la demande formulée à cet égard dans son précédent rapport (voir [A/67/547](#), par. 44), demandé des précisions à propos de la formule consistant à faire appel à un assureur, le Comité a été informé qu'à la connaissance du Secrétaire général, il n'existe actuellement sur le marché des assurances aucun régime prenant en charge la représentation juridique d'un fonctionnaire souhaitant contester une décision administrative devant les tribunaux des Nations Unies. Le Comité a également été informé que la formule consistant à faire payer les usagers n'a pas été retenue parce que le Bureau d'aide juridique au personnel aurait besoin d'un appui administratif supplémentaire pour suivre et comptabiliser les services rendus et le temps passé dans chaque affaire et facturerait les montants correspondants aux fonctionnaires sur la base d'un tarif horaire, ce qui risque de donner lieu à des différends quant au bien-fondé du nombre d'heures déclaré ou du tarif horaire appliqué. De surcroît, selon la réponse donnée par le Secrétaire général à la demande de précisions, il serait difficile d'obtenir, par cette formule, un flux de recettes continu et prévisible propre à dégager les montants nécessaires pour financer les ressources additionnelles dont a besoin le Bureau.

28. Ayant examiné les diverses formules envisagées aux fins du financement du Bureau d'aide juridique au personnel, le Comité consultatif est d'avis que la formule consistant à prélever une cotisation chaque mois sur le traitement, assortie d'une « clause dérogatoire », est la plus réaliste, étant donné qu'elle

prévoit des cotisations du personnel au titre de la représentation juridique, tout en laissant aux fonctionnaires, s'ils le souhaitent, la possibilité de ne pas cotiser (et celle de rétablir ultérieurement leur participation). Le Comité estime que les cotisations du personnel devraient couvrir l'intégralité des dépenses afférentes à la représentation juridique par le Bureau et que les contributions des États Membres devraient, quant à elles, couvrir le coût des autres services assurés par celui-ci. Le Comité relève également que, sur la base des hypothèses actuelles, cette formule pourrait permettre le financement des ressources dont a besoin le Bureau moyennant une cotisation mensuelle modique des fonctionnaires, tout en reconnaissant que le taux effectif du prélèvement à effectuer sur le traitement devra être ajusté, notamment en fonction du pourcentage de fonctionnaires ayant demandé à ne pas cotiser, du volume des affaires à traiter et du montant des ressources nécessaires au titre de la représentation juridique par le Bureau devant être financé par les cotisations du personnel, sur lequel pourrait influencer le taux du prélèvement sur le traitement. Le Comité souligne que si les fonctionnaires participent au financement des services juridiques, ils devraient bénéficier en conséquence d'une assistance et d'une représentation juridique adéquate et hautement qualifiée.

5. Responsabilité des personnes qui, en enfreignant les règles et procédures de l'Organisation, ont occasionné des pertes financières pour celle-ci

29. Au paragraphe 55 de sa résolution 67/241, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter, durant la partie principale de sa soixante-huitième session, des propositions concernant l'engagement de la responsabilité des personnes qui, en enfreignant les règles et procédures de l'Organisation, ont occasionné des pertes financières pour celle-ci.

30. Aux paragraphes 154 à 159 de son rapport, le Secrétaire général aborde la question de la responsabilité des cadres et expose les mesures qu'il peut prendre pour donner effet au principe de responsabilité. **Le Comité consultatif relève que le rapport n'apporte pas une réponse complète à la demande de l'Assemblée générale, qui concernait aussi l'engagement de la responsabilité de personnes autres que les cadres, et recommande à l'Assemblée de prier le Secrétaire général de lui communiquer des informations à ce sujet à la soixante-neuvième session.**

6. Version révisée du mandat du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies

31. Au paragraphe 27 de sa résolution 67/241, l'Assemblée générale a de nouveau prié le Secrétaire général de lui faire rapport sur l'élaboration d'une version révisée du mandat du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, et lui a demandé de veiller à ce que le mandat du Bureau et les directives connexes soient adoptés au plus tôt.

32. Dans son rapport, le Secrétaire général a indiqué que les consultations étaient en cours et que la version révisée du mandat serait publiée fin 2013 (voir A/68/346, par. 173 et 174). **Le Comité consultatif note avec préoccupation que l'Assemblée générale a déjà formulé des demandes comparables à quatre reprises (au paragraphe 67 a) de sa résolution 62/228, au paragraphe 21 de sa résolution**

63/253, au paragraphe 17 de sa résolution 65/251 et au paragraphe 19 de sa résolution 66/237) et engage vivement le Secrétaire général à faire en sorte que la version révisée du mandat soit publiée au plus tôt.

7. Respect de la Convention relative aux droits des personnes handicapées

33. Le Comité rappelle qu'il avait prié le Secrétaire général de prendre toutes les mesures correctives nécessaires en vue d'assurer l'application, sur le lieu de travail, des dispositions pertinentes de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (voir [A/67/547](#), par. 59). À l'annexe VI de son rapport, le Secrétaire général a déclaré que le Secrétariat avait élaboré un projet de circulaire du Secrétaire général sur l'accessibilité pour les personnes handicapées à l'Organisation des Nations Unies, qui poserait les grandes lignes de l'instauration d'un environnement de travail ouvert et accessible pour les personnes handicapées au Secrétariat et permettrait aux personnes handicapées de bénéficier d'un aménagement raisonnable. En outre, l'instruction administrative sur les vérifications de l'aptitude médicale ([ST/AI/2011/13](#)) traite de la question du handicap constaté pendant l'évaluation médicale (voir [A/68/346](#), annexe VI). Les paragraphes 8.1 et 8.3 de ladite instruction disposent qu'au vu des résultats de l'évaluation médicale, le Directeur du Service médical de l'Organisation ou le médecin par lui dûment habilité communique au bureau chargé du recrutement le certificat d'aptitude concernant le candidat ou le fonctionnaire, en y joignant toutes observations utiles, y compris sur les handicaps ou incapacités dont l'Organisation doit raisonnablement s'accommoder. Lorsque le Directeur du Service médical a remarqué de tels handicaps ou incapacités, les décisions finales concernant l'emploi ou l'affectation de l'intéressé sont prises par le Bureau de la gestion des ressources humaines (comme toutes les autres décisions relatives aux conditions d'emploi).

34. Le Comité consultatif se félicite des mesures prises par le Secrétaire général pour faire respecter les dispositions pertinentes de la Convention relative aux droits des personnes handicapées sur le lieu de travail et attend avec intérêt la circulaire qu'il publiera à cet égard.

8. Projet pilote sur la possibilité de déléguer des pouvoirs en matière disciplinaire hors du Siège

35. Dans sa résolution [66/237](#), l'Assemblée générale a souscrit aux conclusions et recommandations que le Comité consultatif avait formulées dans son rapport ([A/66/7/Add.6](#)), y compris celles selon lesquelles les résultats du projet pilote visant à tester la possibilité de décentraliser des éléments du système d'administration de la justice et d'autres mesures à court terme proposées par le Secrétaire général lui soient soumis pour examen à sa soixante-huitième session.

36. À l'annexe VII de son rapport, le Secrétaire général évoque d'autres initiatives visant, elles aussi, à améliorer l'efficacité de certains aspects de la procédure prédisciplinaire et dont les effets conjugués ont des incidences positives sur le suivi des dossiers et leur traitement dans les phases prédisciplinaires et disciplinaires. Il estime nécessaire de prendre le temps de la réflexion pour déterminer si lesdites initiatives permettent effectivement d'atteindre l'ensemble des objectifs stratégiques du projet pilote, d'éviter toute mesure redondante et de garantir que l'utilisation des ressources sera mieux ciblée, et recommande par conséquent que la mise en œuvre du projet pilote soit différée de deux ans (voir [A/68/346](#), annexe VII, par. 11 à 13).

37. **Le Comité convient qu'il est préférable de différer de deux ans la mise en œuvre du projet pilote pour voir si d'autres initiatives en cours permettraient d'atteindre des objectifs similaires.**

38. Après avoir demandé des précisions, le Comité a été informé que la délégation, du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines au Secrétaire général adjoint à l'appui aux missions, du pouvoir de mettre un fonctionnaire en congé administratif avec traitement pendant la durée d'une enquête et d'une procédure disciplinaire, qui a été mise en place à titre expérimental, avait pris effet en janvier 2013. Au 1^{er} septembre 2013, six demandes avaient été reçues et traitées et, au 19 septembre, cinq autres avaient été reçues. Le projet ne faisant que commencer, le Département de l'appui aux missions, travaillant en étroite partenariat avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, s'est concentré sur la fourniture de conseils stratégiques et opérationnels aux missions et a organisé des vidéoconférences avec les chefs des équipes Déontologie et discipline et les coordonnateurs du projet. Le Comité a également été informé que le Département et le Bureau suivaient de près la mise en œuvre du projet et exploitaient les enseignements tirés afin de donner davantage d'orientations aux missions.

C. Juges des Tribunaux des Nations Unies

Rémunération des juges du Tribunal du contentieux administratif

39. Au paragraphe 184 de son rapport, le Secrétaire général déclare que les conditions d'emploi des juges du Tribunal du contentieux administratif énoncées à l'annexe du rapport [A/63/314](#) et approuvées par l'Assemblée générale dans sa résolution [63/253](#) prévoient que les juges bénéficient d'un traitement et d'indemnités équivalents « à ceux des fonctionnaires de la classe D-2, échelon IV ». À la suite d'une erreur administrative, quatre juges en poste à Nairobi et Genève ont bénéficié, à compter du 1^{er} juillet 2011, d'une augmentation et reçu un traitement équivalent à celui d'un fonctionnaire de la classe D-2, échelon V. Ils ont été informés en mars 2013 que le trop-payé serait recouvré. L'argumentation des juges visés par la mesure de recouvrement figure à l'annexe IX du rapport. En ayant pris connaissance, le Secrétaire général a décidé que le recouvrement des sommes serait différé pour permettre à l'Assemblée générale de préciser si les juges devaient bénéficier d'une augmentation de traitement, ou si leur traitement et leurs indemnités étaient fixes et correspondaient à ceux d'un fonctionnaire de la classe D-2, échelon IV (voir [A/68/346](#), par. 185 à 187 et annexe IX).

40. Ayant demandé pourquoi l'affaire avait été portée devant l'Assemblée générale, le Comité a été informé que la raison en était que le Secrétariat et les juges étaient d'opinions différentes, que les juges n'étaient pas des fonctionnaires de l'ONU et que le Statut et le Règlement du personnel ne leur étaient pas applicables, et que c'était l'Assemblée qui les avait nommés et qui avait défini leurs conditions d'emploi. S'étant enquis de l'origine de l'erreur, le Comité a appris que les services administratifs s'occupant des juges en poste à Genève et Nairobi n'avaient pas, au moment où ceux-ci avaient pris leurs fonctions, désactivé la fonction « augmentation d'échelon automatique » dans le Système intégré de gestion (SIG), ce qui faisait que les juges avaient par mégarde été augmentés d'un échelon après deux ans de service.

41. Le Comité consultatif estime qu'il ne s'agit là que d'un simple problème administratif qui est du ressort du Secrétariat et que celui-ci doit recouvrer le trop-payé comme il l'aurait fait dans n'importe quelle autre situation. Il regrette que l'affaire ait été portée devant l'Assemblée générale. Il trouve également préoccupant que des sommes aient été indûment versées pendant pratiquement deux ans sans que personne s'en aperçoive. Le Comité estime par conséquent que le Secrétaire général devrait chercher à savoir comment cette erreur administrative a pu échapper à ses services pendant près de deux ans et prendre des mesures pour faire en sorte qu'une telle situation ne se reproduise pas.

Statut des juges du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel des Nations Unies

42. Le Comité consultatif était saisi, à titre d'information, du premier rapport du deuxième Conseil de justice interne (A/68/306). Il note que, dans son rapport, le Conseil recommande d'accorder aux juges des deux tribunaux, siégeant à temps plein ou à temps partiel, les privilèges et immunités résultant de l'article 19 de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies. Il estime aussi que les juges du Tribunal d'appel devraient avoir rang de secrétaire général adjoint et ceux du Tribunal du contentieux administratif rang de sous-secrétaire général, tout en reconnaissant qu'il s'agit d'une décision de principe qui est du ressort de l'Assemblée générale (A/68/306, par. 63 à 65). **Toute décision relative au statut et au rang des juges étant susceptible d'avoir des implications administratives et budgétaires, le Comité consultatif s'est penché sur la question. Il trouve qu'il serait avisé d'accorder aux juges les privilèges et immunités prévus à l'article 19 de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies pour leur permettre de s'acquitter sans entrave des devoirs de leur charge. Par contre, compte tenu des conditions d'emploi des juges définies dans la résolution 63/253 de l'Assemblée, il estime qu'il n'y a pas lieu de recommander une modification de leur rang.**

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

43. Au cours de l'année 2012, le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies a ouvert 2 039 dossiers, dont 1 496 à partir de demandes provenant du Secrétariat, 383 des fonds et programmes (Programme des Nations Unies pour le développement, Fonds des Nations Unies pour l'enfance, Fonds des Nations Unies pour la population, Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets et Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes) et 160 du Haut-Commissariat aux réfugiés. Il ressort du rapport que depuis l'instauration du nouveau système d'administration de la justice, en 2009, le nombre total d'affaires traitées par le Bureau est passé de 1 287, en 2009, à 2 039, en 2012, soit une augmentation de 58 %, alors qu'entre 2008 et 2012, l'augmentation a été en moyenne de 9 % par an. Quant aux problèmes traités par le Bureau, ils entraient dans les catégories suivantes : emploi et carrière (31 %), rapports hiérarchiques (23 %) et traitement et prestations (13 %) (voir A/68/158, par. 18 à 23).

44. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que sur les 1 496 dossiers susmentionnés, 61 concernaient des non-fonctionnaires, c'est-à-dire des stagiaires, des consultants ou des vacataires. Malgré tout, les problèmes qui y étaient soulevés n'étaient pas sans conséquence pour les fonctionnaires et le Bureau s'en était donc saisi. **Le Comité recommande que le nombre et la nature des affaires relatives aux non-fonctionnaires soient indiqués clairement dans les rapports à venir.**

45. D'après le rapport, les services de médiation ont ouvert 36 dossiers en 2012, dont 30 émanaient du Secrétariat et 6 des fonds et programmes, soit une hausse de 24 % par rapport à 2011. Depuis leur création, en 2009, les services ont vu le nombre d'affaires dont ils ont été saisis augmenter en moyenne de 13 % par an. Sur le nombre total d'affaires, 42 % ont été directement soumises par les parties au litige, 27 % ont été renvoyées par le Tribunal du contentieux administratif et 25 % par les services d'ombudsman (voir [A/68/158](#), par. 25 à 27).

46. Les parties IV, V et VI du rapport donnent des informations sur les activités de sensibilisation du Bureau, qui consistent notamment à renforcer les compétences en matière de règlement des différends pour une gestion rapide et efficace des problèmes qui surviennent au travail, à mieux faire connaître les services que le Bureau offre et à mettre en place des partenariats de travail avec les parties prenantes, sur les causes profondes des différends et sur les mesures d'incitation au règlement des différends à l'amiable.

47. Ayant demandé des précisions sur la répartition des ressources entre les trois branches d'activité du Bureau, à savoir le règlement des différends, la résolution des questions systémiques et le développement des compétences en matière de règlement des différends, le Comité a été informé que tous les membres du personnel étaient constamment amenés à travailler dans ces trois domaines. **Le Comité consultatif recommande que les données sur la répartition de la charge de travail entre ces trois branches d'activité soient clairement indiquées dans les rapports à venir.**

48. Ayant demandé davantage d'informations sur le coût du règlement des conflits, le Comité a été informé que, dans le cadre de ses activités de sensibilisation et de ses discussions avec l'administration, le Bureau veillait toujours à préciser les implications financières, ou autres, des procédures. **Le Comité consultatif a demandé que le Secrétaire général fournisse davantage d'informations sur ce point dans ses rapports à venir.**

49. Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que le personnel du Bureau venait d'horizons différents (droit, politique et administration) et devait avoir une connaissance théorique et pratique des modes de règlement des différends. Il a également été informé qu'outre les examens périodiques effectués par des groupes d'experts extérieurs, le Bureau avait récemment lancé une série d'enquêtes auprès des utilisateurs de ses services afin d'en mesurer la qualité et l'efficacité. **Le Comité insiste sur l'importance pour le Bureau de disposer d'un personnel qualifié pour pouvoir remplir sa mission.**

50. **Le Comité reste convaincu que la procédure non formelle joue un rôle essentiel dans le règlement des différends au sein de l'Organisation et réaffirme que davantage doit être fait pour promouvoir ce mode de règlement des différends.**

IV. Conclusion

51. Les mesures que l'Assemblée générale est invitée à prendre sont indiquées au paragraphe 190 du rapport du Secrétaire général ([A/68/346](#)). **Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prenne acte du rapport du Secrétaire général, sous réserve des observations et recommandations qu'il a formulées dans les paragraphes qui précèdent.**
