



Assemblée générale

Distr. générale
24 juillet 2017
Français
Original : anglais

Soixante-douzième session

Points 116 h), 137 et 147 de l'ordre du jour provisoire**

**Nominations aux sièges devenus vacants
dans les organes subsidiaires et autres nominations :
nomination de juges du Tribunal du contentieux
administratif des Nations Unies****Projet de budget-programme pour l'exercice
biennal 2018-2019****Administration de la justice à l'Organisation
des Nations Unies**

Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies

Rapport du Secrétaire général

Résumé

L'Assemblée générale a décidé, par ses résolutions 61/261, 62/228 et 63/253, d'instituer pour l'Organisation des Nations Unies un système d'administration de la justice indépendant, transparent, professionnalisé, doté de ressources suffisantes et décentralisé, devenu opérationnel le 1^{er} juillet 2009.

L'Assemblée a noté avec satisfaction les progrès qui avaient été accomplis depuis l'institution du nouveau système ainsi que les conclusions dans lesquelles le Groupe d'experts chargé de l'évaluation indépendante intermédiaire du système a indiqué que le système avait bien démarré, constituait une amélioration par rapport au système précédent et avait atteint ses buts et objectifs dans une très large mesure.

Dans le présent rapport, le Secrétaire général, en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation, donne des renseignements sur le fonctionnement du système d'administration de la justice pendant l'année civile 2016, en formulant des observations à cet égard.

Dans sa résolution 71/266, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui faire rapport sur diverses questions à sa soixante-douzième session. Le présent rapport fait suite à cette demande.

* Nouveau tirage pour raisons techniques (21 novembre 2017).

** A/72/150.



L'Assemblée est invitée à prendre les décisions énoncées aux paragraphes 171 et 172.

Table des matières

	<i>Page</i>
Aperçu général	3
II. Examen de la procédure formelle	3
A. Observations sur le fonctionnement de la procédure formelle d'administration de la justice	3
B. Groupe du contrôle hiérarchique	4
C. Contrôle hiérarchique dans les fonds et programmes	7
D. Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies	7
E. Tribunal d'appel des Nations Unies	14
F. Bureau de l'aide juridique au personnel	19
G. Bureau du Directeur exécutif	28
H. Services juridiques assurant la représentation du Secrétaire général en défense	29
III. Réponses aux questions relatives à l'administration de la justice	34
A. Généralités	34
B. Réponses	34
IV. Questions diverses	45
V. Ressources nécessaires	45
VI. Calendrier de mise en œuvre	48
VII. Conclusions et décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre	48
Annexes	
I. Schéma du système d'administration de la justice des Nations Unies	51
II. Information sur les non-fonctionnaires	52
III. Progrès réalisés dans la suite donnée aux recommandations formulées par le Secrétaire général dans son rapport sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies	84
IV. Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas participer au mécanisme de financement complémentaire et montant des contributions volontaires recueillies, par mois	89
V. Réparations recommandées par le Groupe du contrôle hiérarchique et accordées par les Tribunaux en 2016 ou versées en 2016	93

I. Aperçu général

1. Le système d'administration de la justice actuellement en place à l'Organisation des Nations Unies a été institué par l'Assemblée générale dans ses résolutions 61/261, 62/228 et 63/253 et est devenu opérationnel le 1^{er} juillet 2009. L'Assemblée a décidé, dans sa résolution 61/261, que le système serait indépendant, transparent, professionnalisé, doté de ressources suffisantes et décentralisé, et qu'il obéirait aux règles applicables du droit international, ainsi qu'aux principes de la légalité et du respect des formes régulières, afin d'assurer le respect des droits et obligations des fonctionnaires et d'amener responsables et fonctionnaires à répondre également de leurs actions.

2. Les étapes et modalités de la procédure formelle et ses liens avec la procédure informelle sont présentés à l'annexe I.

3. Le présent rapport revient sur le fonctionnement de la procédure formelle en 2016, avec des données chiffrées et des observations sur la question. Il répond également aux demandes spécifiques formulées par l'Assemblée générale dans sa résolution 71/266.

II. Examen de la procédure formelle

A. Observations sur le fonctionnement de la procédure formelle d'administration de la justice

4. Les statistiques relatives au nombre d'affaires traitées de 2009 à 2016 par les entités exerçant le contrôle hiérarchique au Secrétariat et dans les fonds et programmes, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, le Tribunal d'appel des Nations Unies et le Bureau de l'aide juridique au personnel sont présentées dans les tableaux n^{os} 1, 4, 5, 9 et 12 du présent rapport.

5. Il ressort de ces tableaux que, s'il y a eu des fluctuations d'une année à l'autre, le nombre des affaires traitées par chacune de ces entités reste important, voire est en hausse, dans le cas du Bureau de l'aide juridique au personnel.

6. En 2016, près de 71 % des demandes de contrôle hiérarchique reçues par le Groupe du contrôle hiérarchique émanaient de fonctionnaires de missions de maintien de la paix, dont plusieurs demandes groupées se rapportant à des compressions d'effectifs sur le terrain et à des problèmes de traitement ou d'avantages et de prestations. Depuis 2011, la proportion de demandes de contrôle hiérarchique provenant de fonctionnaires hors Siège va croissant.

7. En 2016, 37 % des demandes d'aide juridique reçues par le Bureau de l'aide juridique au personnel ont été présentées par des fonctionnaires de missions de maintien de la paix, ce qui confirme la tendance observée précédemment, à savoir que le personnel des missions de maintien de la paix est le principal groupe de bénéficiaires de l'aide du Bureau.

8. La majorité des requêtes introduites devant le Tribunal du contentieux administratif en 2016 concernaient les avantages et prestations, les questions de nomination et la cessation de service. Ces catégories figurent en bonne place parmi les catégories d'objets des affaires traitées depuis l'institution du nouveau système en 2009.

9. Bien que les pourcentages fluctuent d'une année à l'autre, le nombre d'affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel où les fonctionnaires ont assuré eux-mêmes leur défense est resté élevé.

10. En 2016, les efforts faits pour régler par des moyens informels les affaires enrôlées suivant la procédure formelle se sont poursuivis, ce qui a permis de classer un nombre considérable de dossiers sans qu'une décision sur le fond soit nécessaire. Sur les 944 demandes de contrôle hiérarchique reçues, 256 ont été réglées par l'action du Groupe du contrôle hiérarchique, par les auteurs des décisions ou avec l'aide du Bureau de l'aide juridique ou du Bureau des services d'ombudsman et de médiation. Un total de 44 affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif soit ont été réglées à l'amiable entre les parties ou par suite de leur mise en état par le Tribunal, soit ont fait l'objet d'un désistement ou d'une procédure de médiation menée par le Bureau des services d'ombudsman et de médiation.

11. Le lien tangible existant entre les décisions ayant eu une incidence sur un grand nombre de fonctionnaires et le recours au système formel de justice interne, qui avait déjà été mis en exergue dans plusieurs rapports antérieurs du Secrétaire général (A/69/227, A/70/187 et A/71/164), a de nouveau été observé en 2016. Le dépôt groupé de requêtes en témoigne. Bien que la nature des questions en jeu puisse différer d'une année à l'autre, ce lien semble être devenu une constante.

B. Groupe du contrôle hiérarchique

1. Mandat

12. Le Groupe du contrôle hiérarchique, qui relève du Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion, constitue le premier degré de la procédure formelle d'administration de la justice¹. Il a pour principales fonctions : a) de procéder rapidement au contrôle hiérarchique de toute décision administrative non disciplinaire contestée par un fonctionnaire et concernant son contrat de travail ou ses conditions d'emploi; b) d'aider le Secrétaire général adjoint à la gestion à donner une suite rapide et motivée aux demandes de contrôle hiérarchique; c) d'aider le Secrétaire général adjoint à donner effet à la responsabilité de l'administration². La procédure de contrôle hiérarchique permet à l'administration et aux fonctionnaires de régler les litiges sans saisir inutilement la juridiction administrative ainsi que de recueillir à l'intention des décideurs des données d'expérience qui favorisent la qualité et la cohérence des décisions, et donc, de réduire les coûts.

13. Lorsque le Groupe du contrôle hiérarchique recommande le maintien d'une décision administrative contestée, il adresse au fonctionnaire concerné une réponse écrite motivée exposant les éléments retenus dans le cadre du contrôle hiérarchique. Cette réponse motivée a son importance car elle permet de montrer que le processus est équitable et d'en établir la crédibilité. Elle aide également les fonctionnaires à comprendre les raisons de la décision administrative. Le Groupe a constaté que les fonctionnaires qui recourent à la procédure formelle parce que la prise de décisions administratives leur paraît opaque ou peu respectueuse à leur égard tendent à renoncer à saisir le Tribunal du contentieux administratif après un contrôle hiérarchique, qu'ils jugent impartial et objectif.

2. Charge de travail, délais d'examen et ressources

14. Entre le 1^{er} juillet 2009 et le 31 décembre 2016, le Groupe du contrôle hiérarchique a reçu en tout 6 691 demandes de contrôle hiérarchique, réparties comme indiqué dans le tableau 1.

Tableau 1
Demandes de contrôle hiérarchique reçues

<i>Année</i>	<i>Demandes reçues</i>
2009	184
2010	427
2011	952
2012	837
2013	933
2014	1 541 ^a
2015	873
2016	944
Total	6 691

^a Deux principaux facteurs expliquent l'augmentation du nombre de demandes reçues en 2014 par rapport aux années antérieures : a) les demandes de 637 fonctionnaires concernant l'issue d'une vaste opération de recrutement mettant en jeu 28 avis de vacance de poste génériques au sein du Service mobile et ayant attiré plus de 30 000 postulants; b) les demandes de 260 fonctionnaires du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie contestant la décision de ne pas leur accorder d'engagement permanent.

15. Le tableau 2 indique la suite donnée aux demandes de contrôle hiérarchique présentées en 2016 et traitées au 31 décembre de la même année. Au 31 décembre 2016, le Groupe avait réglé 862 des demandes reçues au cours de l'année et recommandé une indemnisation dans 10 cas. Le tableau 3 présente l'issue des affaires dont le Tribunal du contentieux administratif a été saisi à la suite d'un contrôle hiérarchique et sur lesquelles il s'est prononcé au fond en 2016.

Tableau 2
Suite donnée aux demandes de contrôle hiérarchique présentées en 2016

<i>Demandes présentées</i>	<i>Décisions confirmées</i>	<i>Décisions infirmées</i>	<i>Demandes sans objet^a</i>	<i>Affaires réglées suivant la procédure formelle</i>	<i>Demandes non recevables</i>	<i>Demandes retirées^a</i>	<i>Demandes mal dirigées</i>	<i>Demandes en instance en 2016^b</i>
944	307	10	212	19	278	25	11	82

^a Sont compris les règlements à l'amiable.

^b Le nombre d'affaires réglées était de 931 au 31 mars 2017, le nombre d'affaires pendantes passant ainsi à 13.

Tableau 3
Issue des affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif en 2016^a

<i>Décisions confirmées</i>	<i>Décisions partiellement confirmées</i>	<i>Décisions infirmées</i>
106	4	36

^a Sont comprises les affaires sur lesquelles le Tribunal a statué au fond. Quatorze requêtes déposées en 2016 ou avant ont été retirées ou classées pour cause de péremption.

¹ Les fonds et programmes administrés séparément ont chacun leur propre système de contrôle hiérarchique.

² ST/SGB/2010/9, sect. 10.

16. Sur les 862 demandes réglées par le Groupe à la fin de 2016, 256 (27 %) l'ont été grâce aux efforts du Groupe ou des auteurs des décisions, ou avec la participation du Bureau de l'aide juridique au personnel ou du Bureau des services d'ombudsman et de médiation. Dans 29 % des cas traités, la demande a été jugée non recevable.

17. Sur les 944 demandes présentées en 2016, 120 (environ 13 %) ont donné lieu à des décisions que les fonctionnaires ont contestées et dont le Tribunal du contentieux administratif était saisi au 31 mars 2017.

18. En 2016, le Tribunal a statué au fond sur 146 demandes concernant des dossiers précédemment soumis à un contrôle hiérarchique. Dans 106 cas (environ 72 %), il a confirmé la position arrêtée à l'issue du contrôle hiérarchique.

19. Sur les 862 demandes reçues et réglées en 2016, quatre ont donné lieu au versement d'indemnités allant de 833,45 à 5 000,00 dollars, d'un montant total de 11 833,45 dollars, ce qui a permis de mettre fin aux procédures et d'éviter le risque de nouvelles poursuites en dommages et intérêts. Des indemnités allant de 238,17 à 29 765,00 dollars, d'un montant total de 52 073,66 dollars, ont également été versées à cinq fonctionnaires qui avaient présenté une demande en 2015. Le montant total versé en 2016 au titre de l'indemnisation s'élève à 63 907,11 dollars. Les autres affaires ont été réglées par le paiement des prestations dues au fonctionnaire ou par une réparation non pécuniaire. On trouvera à l'annexe V du présent rapport des informations sur les indemnités versées conformément aux recommandations du Groupe du contrôle hiérarchique.

20. Le Groupe du contrôle hiérarchique a traité plusieurs affaires groupées de plus grande envergure, notamment les dossiers, reçus en deux vagues, d'environ 170 fonctionnaires de l'Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire qui contestaient des décisions de cessation de service; ceux d'environ 110 fonctionnaires de l'Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour (agents de sécurité) qui contestaient les décisions prises concernant des problèmes d'heures supplémentaires et de sursalaire de nuit; enfin, toujours en provenance de cette dernière opération, environ 110 dossiers concernant le paiement d'heures supplémentaires en livres soudanaises plutôt qu'en dollars des États-Unis en 2015.

21. Ce nombre élevé se situant dans la moyenne des dernières années, le Groupe a continué d'éprouver des difficultés à respecter les délais prescrits pour le contrôle hiérarchique (30 jours pour le personnel du Siège et 45 jours pour celui des bureaux hors Siège). En outre, il traite activement les dossiers, communique avec les fonctionnaires et le personnel d'encadrement et s'emploie à dégager les enseignements de sa pratique en vue de les synthétiser dans des manuels et des exposés à l'usage du personnel d'encadrement, ce qui a encore alourdi sa charge de travail. Il a continué à ne ménager aucun effort pour régler les affaires avant que les fonctionnaires ne s'adressent aux tribunaux, ce qui ne peut se faire sans de longs échanges entre les parties et l'amène souvent à déborder les délais impartis. De plus, il doit assurer le suivi des données sur les demandes de contrôle hiérarchique au moyen de sa base de données (MEUtrix) et de renvois manuels à la jurisprudence des tribunaux, ce qui nécessite de consacrer beaucoup de temps à la saisie ainsi qu'à la gestion des données.

C. Contrôle hiérarchique dans les fonds et programmes

22. Les fonds et programmes administrés séparément ont leur propre système de contrôle hiérarchique, analogue à celui du Groupe du contrôle hiérarchique, qui statue sur les demandes émanant de fonctionnaires du Siège, des bureaux hors Siège et des commissions régionales. Le tableau 4 ci-après présente les statistiques de 2016 pour ce qui est des demandes de contrôle hiérarchique traitées par les fonds et programmes.

Tableau 4
Demandes de contrôle hiérarchique – 2016

<i>Entité des Nations Unies</i>	<i>Nombre total de demandes déposées^a</i>	<i>Décisions confirmées^b</i>	<i>Affaires réglées^c</i>	<i>Décisions portées devant le Tribunal du contentieux administratif^d</i>	<i>Affaires reportées^e</i>
Programme des Nations Unies pour le développement	12	9	3	4	5
Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés	100	104	7	19	46
Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets	4	2	–	2	–
Fonds des Nations Unies pour la population	12	2	3	3	0
Fonds des Nations Unies pour l'enfance	41	30	3	10	3
Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	2	1	1 ^f	–	–

^a Demandes introduites auprès des différents organes de contrôle hiérarchique en 2016.

^b Sont comprises les affaires reportées de 2015 et d'avant, ainsi que celles introduites en 2016.

^c Sont comprises toutes les affaires réglées en tout ou en partie à l'issue du contrôle hiérarchique.

^d Sont comprises toutes les affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif en 2016.

^e Sont comprises toutes les affaires non réglées en 2016 et reportées en 2017.

^f Demande retirée.

D. Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies

1. Composition

23. Le 30 juin 2016, les mandats de sept ans des juges Thomas Laker (Allemagne), Vinod Boolell (Maurice) et Coral Shaw (Nouvelle-Zélande) ont pris fin. Ceux-ci ont été remplacés à compter du 1^{er} juillet 2016 par trois nouveaux juges : M^{me} Teresa Maria da Silva Bravo (Portugal), M^{me} Agnieszka Klonowiecka-Milart (Pologne) et M. Alexander W. Hunter, Jr. (États-Unis d'Amérique).

24. Par sa résolution 71/266, l'Assemblée générale a prorogé le mandat des trois juges *ad litem* et reconduit les contrats de leurs actuels titulaires jusqu'au 31 décembre 2017.

25. Au cours de la période considérée, les juges du Tribunal du contentieux administratif ont tenu deux séances plénières : une à Nairobi du 16 au 20 mai 2016, l'autre à Genève du 7 au 11 novembre 2016. M. Rowan Downing (Australie) a été élu Président pour une durée d'un an, à compter du 1^{er} juillet 2016.

2. Activités judiciaires

a) Volume du contentieux

26. En 2016, le Tribunal du contentieux administratif a ouvert 383 nouveaux dossiers et a statué sur 401 requêtes³. Au 1^{er} janvier 2016, 275 affaires étaient en instance. Le 31 décembre 2016, 257 affaires l'étaient toujours. Parmi les nouvelles affaires, on retiendra deux séries de requêtes connexes : l'une faisant suite à une enquête périodique sur les conditions d'emploi⁴, qui a été renvoyée au Tribunal du contentieux administratif par le Tribunal d'appel, l'autre concernant le non-renouvellement d'engagements de durée déterminée en raison de suppressions de postes à la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo. Le tableau 5 présente le nombre d'affaires enrôlées, tranchées et pendantes pour ces dernières années. Le tableau 6 en indique la répartition par greffe.

Tableau 5

Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies : affaires enrôlées, tranchées et pendantes (2009-2016)

<i>Année</i>	<i>Affaires enrôlées</i>	<i>Affaires tranchées</i>	<i>Affaires pendantes (à la fin de l'année)</i>
2009	281	98	183
2010	307	236	254
2011	281	271	264
2012	258	260	262
2013	289	325	226
2014	411	320	317
2015	438	480	275
2016	383	401 ^a	257
Total	2 648	2 391	—

^a Sont compris 220 jugements, dont 4 statuant simultanément sur plusieurs requêtes, plus 1, portant interprétation d'un jugement (221 jugements en tout); 56 ordonnances relatives à des demandes de sursis à exécution (dont 10 demandes retirées); 60 autres ordonnances réglant des requêtes ayant fait l'objet d'un désistement, notamment par suite d'un règlement à l'amiable; 20 requêtes classées par transfert entre greffes en exécution d'une ordonnance; 25 requêtes classées pour cause de péremption. Sur les 401 requêtes tranchées, 152 avaient été déposées en 2016, 163 en 2015, 72 en 2014, 10 en 2013 et 4 en 2012.

Tableau 6

Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies : affaires enrôlées, tranchées et pendantes, par greffe

<i>Année</i>	<i>Affaires enrôlées</i>			<i>Affaires tranchées</i>			<i>Affaires pendantes (à la fin de l'année)</i>		
	<i>Genève</i>	<i>Nairobi</i>	<i>New York</i>	<i>Genève</i>	<i>Nairobi</i>	<i>New York</i>	<i>Genève</i>	<i>Nairobi</i>	<i>New York</i>
2009	108	74	99	57	19	22	51	55	77

³ « Requête » s'entend des demandes de tout type portées devant le Tribunal du contentieux administratif qui ont donné lieu à l'enrôlement d'une affaire.

⁴ Il est question de cette série de requêtes dans le rapport du Secrétaire général publié sous la cote A/70/187, par. 7, et dans le rapport A/71/164, par. 12.

Année	Affaires enrôlées			Affaires tranchées			Affaires pendantes (à la fin de l'année)		
	Genève	Nairobi	New York	Genève	Nairobi	New York	Genève	Nairobi	New York
2010	120	80	107	101	59	76	70	76	108
2011	95	89	97	119	59	93	46	106	112
2012	94	78	86	106	76	78	34	108	120
2013	75	96	118	77	103	145	32	101	93
2014	209	115	87	67	128	125	174	88	55
2015	182	190	66	285	127	68	7	151	53
2016	215	92	76	147	163	91	139	80	38
Total	1 098	814	736	959	734	698	–	–	–

b) Nombre de jugements, ordonnances et séances

27. Le tableau 7 présente le nombre total de jugements, d'ordonnances et de séances pour la période allant du 1^{er} juillet 2009 au 31 décembre 2016. Le tableau 8 indique la répartition par greffe. Les affaires ont été tranchées par voie de jugement ou d'ordonnance. Un même jugement ou une même ordonnance peuvent statuer sur plusieurs requêtes.

Tableau 7

Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies : jugements, ordonnances et séances (2009-2016)

Année	Jugements	Ordonnances	Séances ^a
2009	97	255	172
2010	217	679	261
2011	219	672	249
2012	208	626	187
2013	181	775	218
2014	148	827	258
2015	126	991	192
2016	221 ^b	1 036 ^c	183
Total	1 417	5 861	1 720

^a Le terme « séance » est l'unité statistique utilisée pour rendre compte de la même manière pour les trois greffes de la charge de travail générée par les audiences. Une audience peut se décomposer en plusieurs séances quotidiennes (le matin, l'après-midi et le soir) pendant plusieurs jours. En 2016, 66 séances ont été consacrées à la mise en état des affaires.

^b Ces 221 jugements ont tranché 247 requêtes (dont 24 requêtes connexes tranchées par 3 jugements, et 7 autres par 1 jugement), une requête a fait l'objet de 2 jugements consécutifs, 1 jugement a fait suite à une demande en interprétation, et 1 jugement porte sur une demande dont le requérant s'est désisté.

^c Ce chiffre comprend les ordonnances ayant réglé 154 requêtes [dont 56 demandes de sursis à exécution, 44 désistements et 20 demandes de transfert entre greffes (techniquement comptées comme réglées)]; 25 requêtes classées pour cause de péremption; 514 ordonnances de mise en état; 73 ordonnances de prorogation de délai; 264 autres ordonnances.

Tableau 8
Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies : jugements, ordonnances et séances par greffe

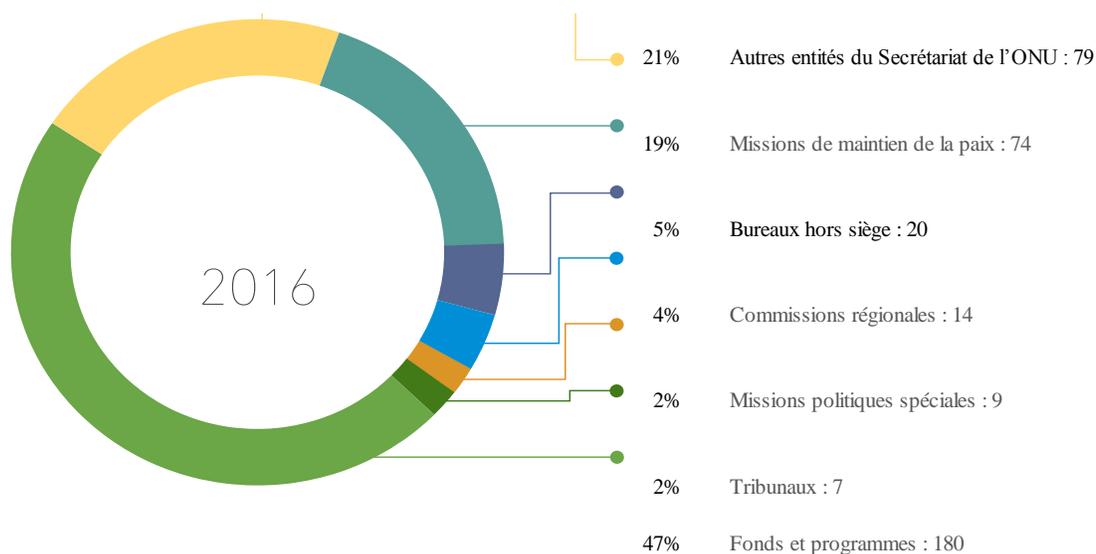
Année	Jugements			Ordonnances			Séances		
	Genève	Nairobi	New York	Genève	Nairobi	New York	Genève	Nairobi	New York
2009	44	20	33	39	26	190	21	33	118
2010	83	52	82	93	248	338	54	116	91
2011	86	52	81	224	144	304	54	117	78
2012	79	65	64	172	183	271	24	88	75
2013	41	67	73	201	219	355	32	114	72
2014	37	67	44	197	275	355	31	119	108
2015	48	40	38	272	405	315	58	66	68
2016	64	107	50	250	501	285	55	60	68
Total	482	470	465	1 448	2 001	2 413	329	713	678

c) Origine des requêtes

28. Les auteurs des requêtes déposées en 2016 se répartissaient comme suit : directeurs (20); administrateurs (113); agents des services généraux (153); agents du Service mobile (19); agents des services de sécurité (16); personnel recruté sur le plan national (40); autres (22).

29. Les 383 requêtes reçues au cours de la période considérée ont été introduites par des fonctionnaires de plusieurs entités, comme l'indique la figure I.

Figure I
Répartition des requérants par entité

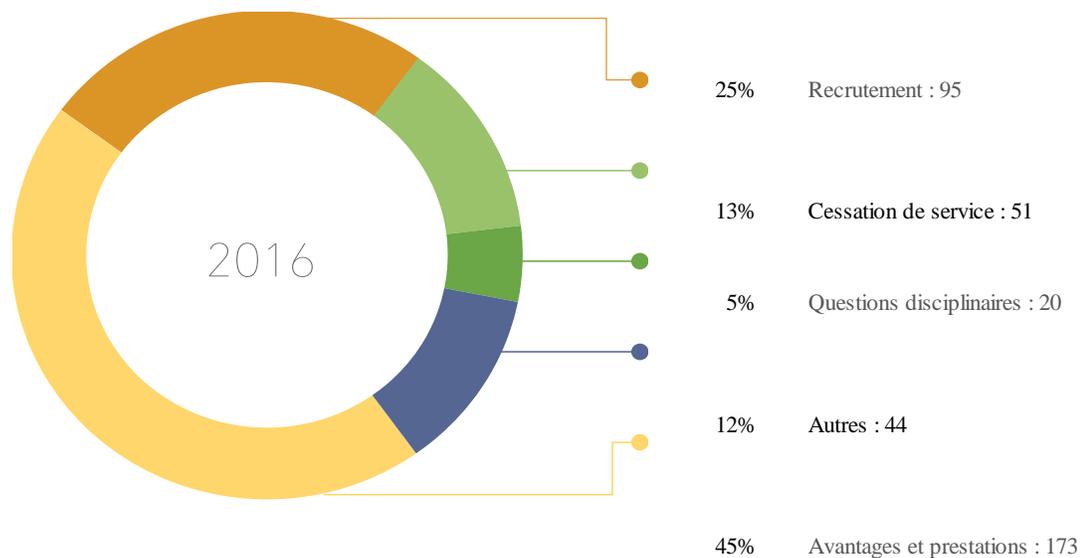


d) Nature du contentieux

30. Les affaires introduites pendant la période considérée se sont réparties dans cinq grandes catégories : a) avantages et prestations (173); b) questions liées au recrutement (non-sélection, non-promotion, etc.) (95); c) cessation de service (non-renouvellement et autres questions connexes) (51); d) questions disciplinaires (20); e) autres (44). Cette répartition est illustrée à la figure II.

Figure II

Répartition des requêtes reçues selon leur objet

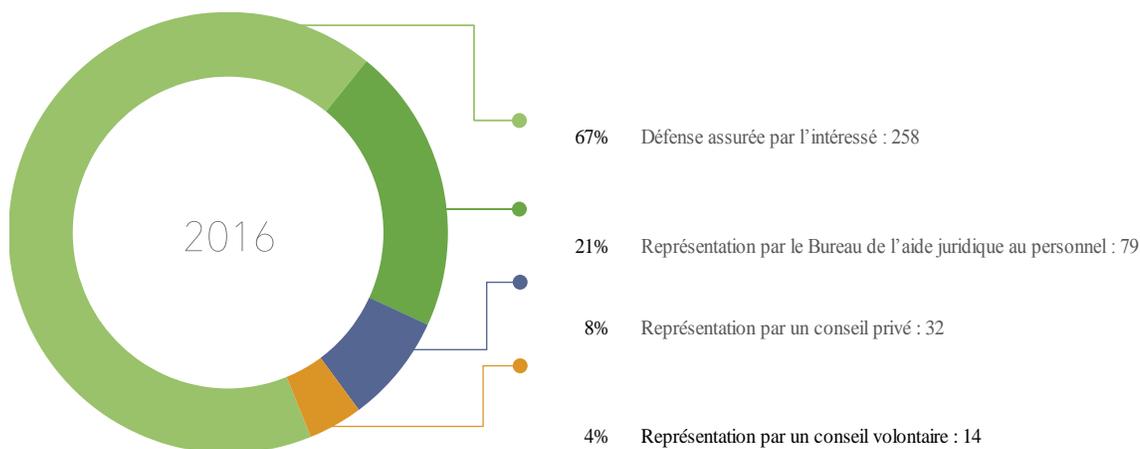


e) Représentation des fonctionnaires

31. Le Bureau de l'aide juridique au personnel a assuré la représentation dans 79 des 383 affaires introduites en 2016⁵. Dans 32 cas, les fonctionnaires étaient représentés par un conseil privé; dans 14 autres, ils l'étaient par des bénévoles (fonctionnaires de l'Organisation, anciens ou en activité); et dans 258 autres encore, ils assuraient eux-mêmes leur défense. Cette répartition est illustrée à la figure III ci-après.

⁵ Les données du Bureau de l'aide juridique au personnel concernant la représentation devant le Tribunal du contentieux administratif sont peut-être différentes, car le Bureau tient compte de davantage d'affaires dans ses calculs. Ce n'est qu'en 2016 qu'il est devenu conseil adjoint dans le cadre de plusieurs affaires introduites devant le Tribunal en 2015, et il a également retenu dans son décompte des affaires dont il avait été chargé lors d'années précédentes mais qui étaient toujours en instance.

Figure III
Représentation des fonctionnaires



f) Règlement à l'amiable

32. Que ce soit par suite d'un règlement à l'amiable intervenu après la mise en état de l'affaire, du renvoi de l'affaire au Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, du désistement du requérant à l'issue d'une procédure informelle entre les parties, ou par d'autres moyens, un total de 44 requêtes en instance devant le Tribunal ont été réglées sans que celui-ci ait besoin de statuer sur le fond.

g) Renvoi à la médiation

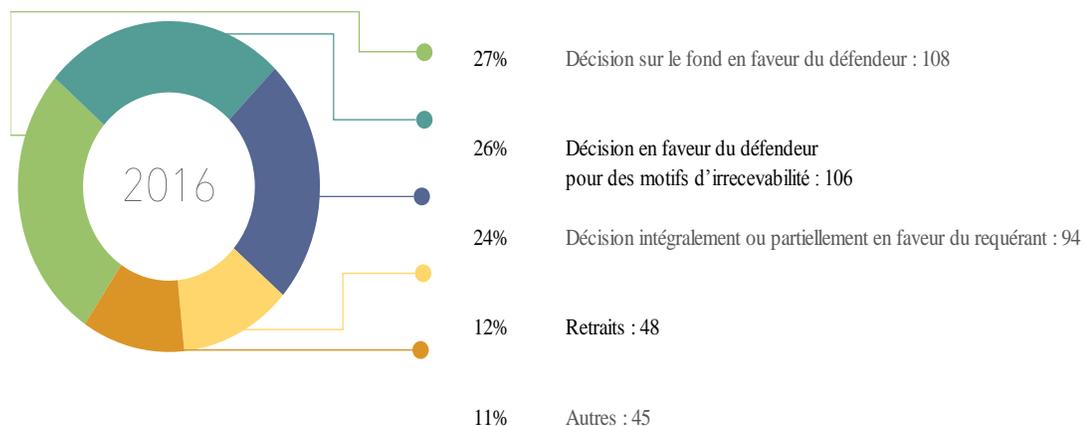
33. En 2016, 6 affaires ont été réglées grâce à une procédure de médiation menée par le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies à la suite de leur renvoi par le Tribunal du contentieux administratif en application du paragraphe 3 de l'article 10 de son statut.

h) Issue des affaires

34. L'issue des 401 requêtes sur lesquelles le Tribunal du contentieux administratif s'est prononcé en 2016 est illustrée à la figure IV. Ont été comptabilisées sous la rubrique « Retraits » les affaires réglées à l'amiable ou ayant fait l'objet d'un désistement alors qu'elles étaient pendantes devant le Tribunal.

35. En 2016, parmi les requêtes déclarées irrecevables, 49 portaient sur une seule et même question, la réduction des effectifs d'une mission de maintien de la paix, et 24 autres sur les mesures prises par suite d'une enquête sur les conditions d'emploi menée localement.

Figure IV
Issue des affaires tranchées

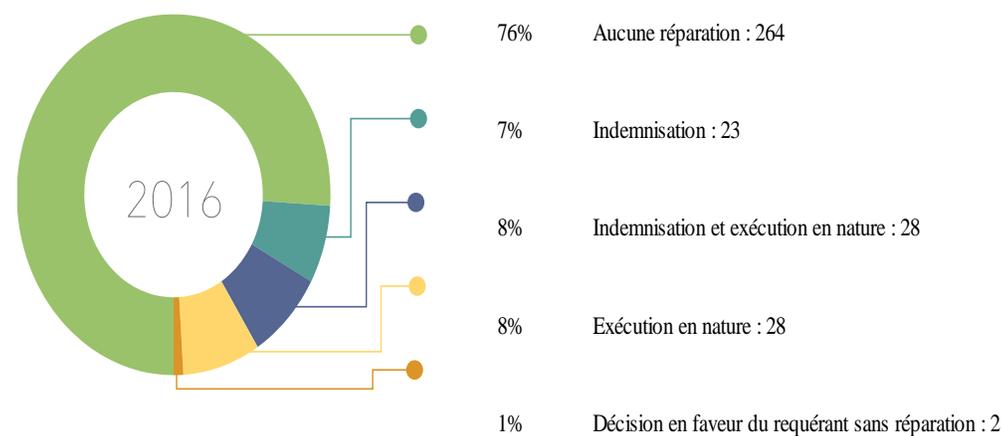


Note : Sont comprises les demandes de sursis à exécution.

i) Réparation

36. La répartition des réparations accordées par le Tribunal du contentieux administratif est présentée à la figure V.

Figure V
Réparations accordées aux requérants



Note : Les demandes de sursis à exécution ne sont pas comprises, puisque, ne pouvant être qu'accueillies ou rejetées, elles ne donnent pas lieu à réparation.

j) Renvois aux fins d'action récursoire

37. Le Tribunal du contentieux administratif a déferé une affaire aux fins d'action récursoire en application du paragraphe 8 de l'article 10 de son statut⁶.

⁶ UNDT/2016/094.

E. Tribunal d'appel des Nations Unies

1. Composition

38. Le Tribunal d'appel des Nations Unies compte sept juges. Le mandat de sept ans des juges Inés Weinberg de Roca (Argentine), Luis María Simón (Uruguay), Sophia Adinyira (Ghana) et Mary Faherty (Irlande) a pris fin le 30 juin 2016. Le 1^{er} juillet 2016, quatre nouveaux juges – M. John Raymond Murphy (Afrique du Sud), M. Dimitros Raikos (Grèce), Mme Sabine Knierim (Allemagne) et M^{me} Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt (Brésil) – ont entamé leur mandat de sept ans.

39. En juin 2016, le Tribunal d'appel a élu membres de son bureau, pour la période allant du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017, la juge Thomas-Felix (Trinité-et-Tobago) à la présidence et les juges Lussick (Samoa) et Chapman (États-Unis) aux fonctions de Premier et de Deuxième Vice-Présidents, respectivement.

2. Activités judiciaires

a) Sessions

40. Le Tribunal d'appel a tenu trois sessions en 2016 : du 14 au 25 mars, du 20 au 30 juin et du 17 au 28 octobre.

41. Dans le cadre de ces sessions, le Tribunal d'appel a instruit et tranché les appels interjetés contre des jugements rendus par le Tribunal du contentieux administratif (voir le paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal d'appel), les recours formés contre des décisions du Comité permanent agissant au nom de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et reposant sur des allégations d'inobservation des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (voir le paragraphe 9 de l'article 2 du Statut du Tribunal d'appel), ainsi que les appels formés contre des décisions concernant des entités qui ont conclu un accord spécial avec le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (voir le paragraphe 10 de l'article 2 du Statut du Tribunal d'appel) : l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA), l'Organisation de l'aviation civile internationale, la Cour internationale de Justice et le Tribunal international du droit de la mer.

42. Le Tribunal d'appel a tenu deux audiences en 2016.

b) Volume du contentieux

43. En 2016, le Tribunal d'appel a été saisi de 170 nouveaux appels et en a tranché 221. Au 1^{er} janvier 2016, 147 recours étaient inscrits au rôle. Le 31 décembre 2016, 96 l'étaient toujours. Le tableau 9 présente le nombre d'affaires enrôlées, tranchées et pendantes pour 2016 et les années précédentes.

Tableau 9

Tribunal d'appel des Nations Unies : affaires enrôlées, tranchées et pendantes (2009-2016)

<i>Année</i>	<i>Affaires enrôlées</i>	<i>Affaires tranchées</i>	<i>Affaires pendantes</i>
2009	19	– ^a	19
2010	167	95	91
2011	96	104	83

<i>Année</i>	<i>Affaires enrôlées</i>	<i>Affaires tranchées</i>	<i>Affaires pendantes</i>
2012	142	103	122
2013	125	137	110
2014	137	146	101
2015	191	145	147
2016	170	221	96
Total	1 047	951	–

^a Le Tribunal n'a pas tenu de session en 2009, sa première session ayant eu lieu au printemps 2010.

44. Le tableau 10 indique le nombre de requêtes interlocutoires présentées en 2016 et au cours des années précédentes.

Tableau 10
Requêtes interlocutoires présentées (2010-2016)

<i>Année</i>	<i>Requêtes interlocutoires présentées</i>
2010	26
2011	38
2012	45
2013	39
2014	84
2015	81
2016	45
Total	358

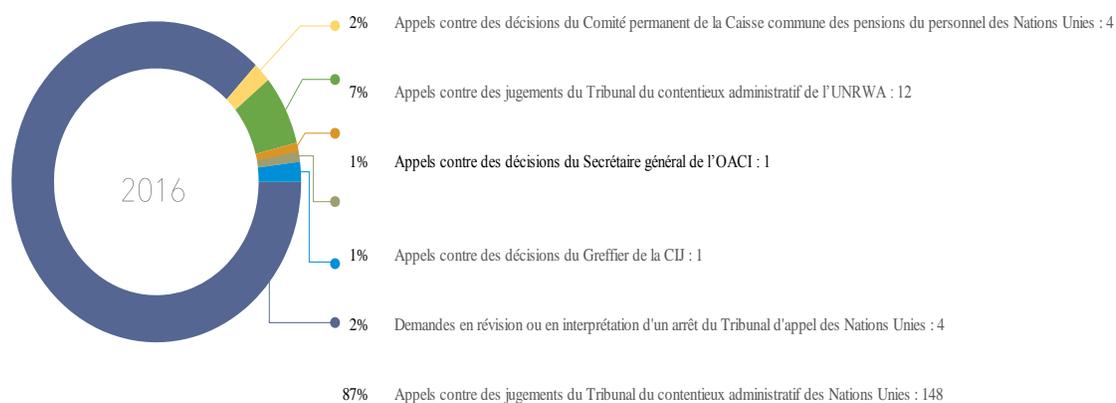
c) Origine des affaires

45. Les 170 nouveaux recours formés en 2016 se répartissent comme suit : 148 contre des jugements du Tribunal du contentieux administratif (105 par des fonctionnaires et 43 au nom du Secrétaire général); 4 contre des décisions prises par le Comité permanent agissant au nom de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies; 12 contre des jugements rendus par le Tribunal du contentieux administratif de l'UNRWA (tous formés par des fonctionnaires); 1 contre une décision du Secrétaire général de l'Organisation de l'aviation civile internationale; 1 contre une décision du Greffier de la Cour internationale de Justice. On compte en outre, relativement à des arrêts du Tribunal d'appel, trois demandes en révision et une demande en interprétation.

46. Le ratio des recours introduits par des fonctionnaires sur ceux formés au nom du Secrétaire général a évolué au cours des années 2015 et 2016. En 2015, 89 % des recours avaient été introduits par des fonctionnaires et 11 % au nom du Secrétaire général, alors que, en 2016, ces chiffres sont passés respectivement à 71 % et à 29 %.

47. La figure VI montre la répartition des appels introduits en 2016.

Figure VI
Répartition des appels



Note : CIJ = Cour internationale de Justice; OACI = Organisation de l'aviation civile internationale; UNRWA = Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient.

48. Le tableau 11 présente la ventilation des arrêts, ordonnances et audiences du Tribunal d'appel pour la période allant de 2009 à 2016.

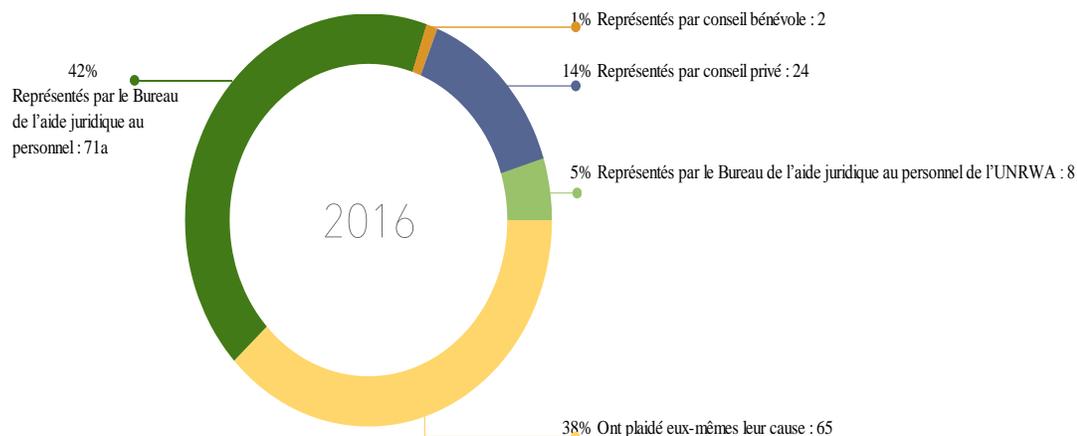
Tableau 11
Tribunal d'appel des Nations Unies : arrêts, ordonnances et audiences
(2009-2016)

Année	Arrêts	Ordonnances	Audiences
2009	–	–	–
2010	102	30	2
2011	88	44	5
2012	91	45	8
2013	115	47	5
2014	100	42	1
2015	114	39	2
2016	101	27	2
Total	711	274	25

d) Représentation des fonctionnaires

49. La figure VII indique comment se répartit la représentation des fonctionnaires en ce qui concerne les 170 recours présentés en 2016.

Figure VII
Représentation des fonctionnaires



^a Le Bureau de l'aide juridique au personnel a représenté 322 membres du personnel dans le cadre de 71 recours.

e) Issue des affaires tranchées

50. Les 101 arrêts rendus par le Tribunal d'appel en 2016 sont venus trancher 218 appels. Sur ces 101 arrêts, 73 ont tranché 187 appels interjetés contre des jugements du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, les autres ayant statué sur les recours ci-après : 2 contre des décisions de l'Organisation de l'aviation civile internationale, 1 contre une décision du Tribunal international du droit de la mer, 2 contre des décisions du Comité permanent agissant au nom de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et 22 contre des jugements du Tribunal du contentieux administratif de l'UNRWA (faisant l'objet de 19 arrêts du Tribunal d'appel des Nations Unies). Le Tribunal d'appel a également rendu 4 arrêts statuant sur des demandes en interprétation et en révision qui sont incluses dans le nombre de 218. Il a en outre examiné 3 appels incidents qu'il a tranchés dans le cadre de l'arrêt rendu sur l'appel principal correspondant; les appels incidents ne sont pas comptés séparément.

51. Globalement, le Tribunal d'appel a statué sur 218 appels (2 formés par des fonctionnaires de l'Organisation de l'aviation civile internationale; 1 par un fonctionnaire du Tribunal international du droit de la mer; 187 contre des jugements du Tribunal du contentieux administratif; 2 contre des décisions prises par le Comité permanent agissant au nom de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies; 22 contre des jugements rendus par le Tribunal du contentieux administratif de l'UNRWA, et 4 concernant des demandes en interprétation ou révision) et réglé trois affaires au moyen d'une ordonnance ou d'une mesure administrative.

52. Les figures VIII et IX illustrent l'issue des recours formés contre des jugements du Tribunal du contentieux administratif selon l'origine.

Figure VIII
**Issue des recours formés par des fonctionnaires contre des jugements
 du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies**

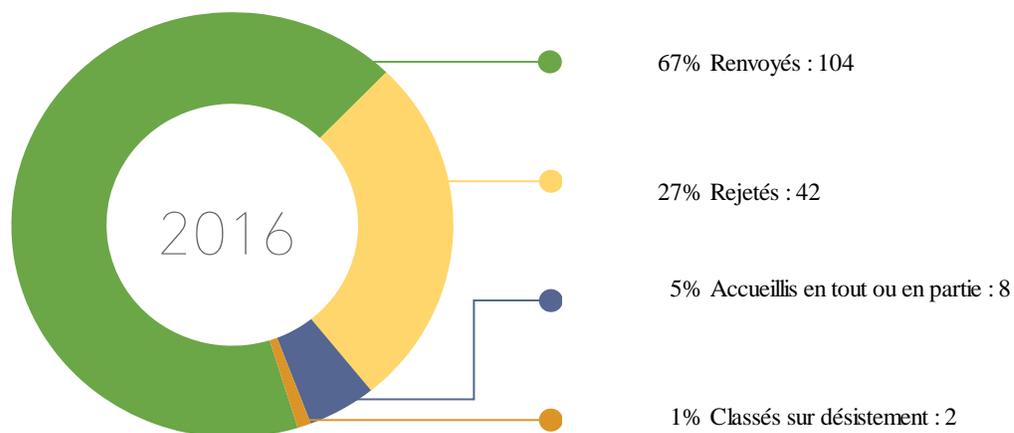
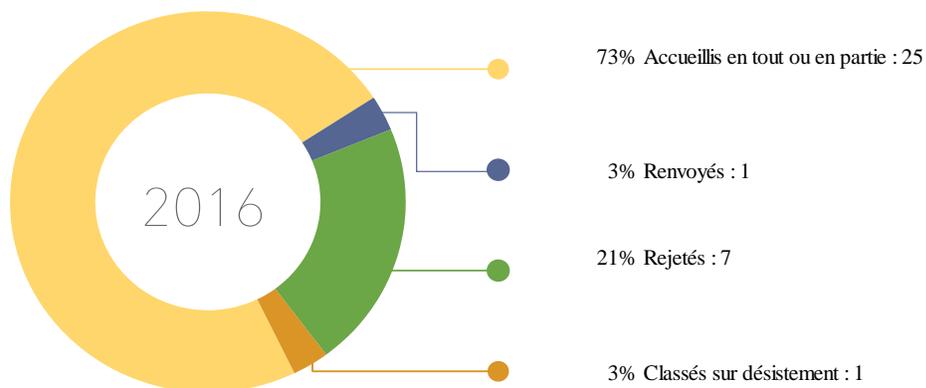


Figure IX
**Issue des recours formés au nom du Secrétaire général contre des jugements
 du Tribunal du contentieux administratif**



f) Réparation

i) Recours formés contre des jugements du Tribunal du contentieux administratif

53. Dans deux affaires, le Tribunal d'appel a annulé ou modifié la mesure d'indemnisation et annulé la mesure d'exécution en nature prescrite par le Tribunal du contentieux administratif. Dans 35 affaires, il a annulé ou modifié l'indemnité accordée par ce dernier et, dans 5 autres, il a annulé la mesure d'exécution en nature ordonnée. Dans 10 affaires, il a confirmé la mesure d'exécution en nature ordonnée par le Tribunal du contentieux administratif concernant des demandes de conversion en nomination à titre permanent de l'engagement de durée déterminée de 255 fonctionnaires; jusqu'à présent, 80 engagements ont été convertis. Il a renvoyé 105 affaires au Tribunal du contentieux administratif, dont un groupe de 98 recours.

ii) *Recours formés contre des décisions du Comité permanent de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies*

54. Dans deux arrêts, Le Tribunal d'appel a rejeté les recours formés contre des décisions du Comité permanent agissant au nom de la Caisse des pensions.

iii) *Appels interjetés contre des décisions du Secrétaire général de l'Organisation de l'aviation civile internationale*

55. Dans deux arrêts, le Tribunal d'appel a rejeté les appels interjetés contre des décisions du Secrétaire général de l'Organisation de l'aviation civile internationale.

iv) *Appel formé contre une décision du Tribunal international du droit de la mer*

56. Dans un arrêt, le Tribunal d'appel a rejeté l'appel formé contre une décision du Tribunal International du droit de la mer.

v) *Recours formés contre des jugements du Tribunal du contentieux administratif de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient*

57. Dans un arrêt, le Tribunal d'appel a ordonné l'indemnisation alors que le Tribunal du contentieux administratif de l'UNRWA ne l'avait pas fait. Il a renvoyé deux affaires à ce dernier.

vi) *Dépens*

58. Dans trois affaires, le Tribunal d'appel a annulé la condamnation aux dépens prononcée contre les fonctionnaires concernés. Dans une affaire, il a condamné aux dépens les fonctionnaires concernés de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient. Dans une affaire, il a confirmé la condamnation aux dépens prononcée contre le fonctionnaire concerné.

g) Renvois aux fins d'action récursoire

59. Il n'y a pas eu de renvoi aux fins d'action récursoire en 2016.

F. Bureau de l'aide juridique au personnel

1. Contexte général

60. Le Bureau de l'aide juridique au personnel a continué de fournir avis sommaires et représentation aux fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies dans le monde entier, à tous les niveaux et sur un grand nombre de questions relatives à l'emploi, de la non-nomination au licenciement, en passant par les plaintes pour discrimination, harcèlement ou abus d'autorité, les prestations de retraite, la discipline et les fautes professionnelles, ainsi que les droits et prestations prévus par le Règlement du personnel.

2. Activités de sensibilisation et de formation

61. En 2016, des représentants du Bureau de l'aide juridique au personnel ont rencontré les membres d'une mission de maintien de la paix et de l'Office des Nations Unies à Vienne. Le Bureau a mené régulièrement des activités de sensibilisation et de formation à l'intention des fonctionnaires de l'ONU dans les cinq lieux d'affectation et a participé aux activités organisées par les associations du personnel dans ce domaine.

62. Ces activités ont fourni d'excellentes occasions de donner aux fonctionnaires, aux associations du personnel et aux administrateurs des informations sur le système de justice interne, notamment sur le rôle du Bureau. Il ressort systématiquement de ces activités et de l'action quotidienne de ce dernier auprès des fonctionnaires que nombre d'entre eux, en particulier dans les régions reculées, connaissent mal le système de justice interne. Le Bureau continue à recevoir et à accepter les invitations lancées par les missions de maintien de la paix et autres opérations, ainsi que par les associations du personnel, pour mener des activités de sensibilisation et de formation.

63. Au cours de l'année 2016, le Bureau a examiné les possibilités d'activités de sensibilisation ciblée pour 2017, en continuant de mettre l'accent sur les régions où, malgré l'importance des effectifs de l'Organisation des Nations Unies, la présence du système de justice interne est faible, voire inexistante, notamment en Amérique latine, en Asie, en Afrique de l'Ouest et en Afrique centrale.

3. Statistiques

64. Le Bureau offre un large éventail de services juridiques au personnel : avis juridiques sommaires, conseils et représentation dans le cadre des mécanismes de règlement informel des différends ou du processus de médiation, assistance lors du contrôle hiérarchique ou des procédures disciplinaires, et représentation juridique devant les Tribunaux ou d'autres juridictions. Chaque demande d'assistance donne lieu à l'ouverture d'un « dossier », même si le temps que le juriste doit y consacrer et les démarches qu'il doit effectuer varient.

a) Demandes d'aide juridique

65. En 2016, le Bureau a traité 2 034 demandes d'assistance, dont 1 756 ont été présentées au cours de l'année et 278, reportées d'années précédentes. En 2016, 1 802 demandes ont été classées ou fait l'objet d'un règlement. Au 31 décembre 2016, 232 dossiers étaient en instance. Le nombre des dossiers ouverts et leur ventilation par type sont présentés au tableau 12.

Tableau 12

Demandes d'aide juridique reçues par le Bureau de l'aide juridique au personnel (2009-2016)

<i>Année</i>	<i>Avis sommaires</i>	<i>Contrôle hiérarchique</i>	<i>Représentation devant le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Représentation devant le Tribunal d'appel</i>	<i>Matières disciplinaires</i>	<i>Autres</i>	<i>Total</i>	<i>Demandes en instance</i>
2009	171	62	168	13	155	31	600	377
2010	309	90	77	39	70	12	597	261
2011	361	119	115	21	55	10	681	293
2012	630	198	96	31	46	28	1 029	234
2013	491	116	70	33	37	18	765	213
2014	798	210	102	15	44	11	1 180	222
2015	830	196	415	16	33	12	1 502	278
2016	1 006	319	71	322a	35	3	1 756	232
Total	4 596	1 310	1 114	490	475	125	8 108	–

^a Au total, le Tribunal d'appel a été saisi de 71 recours, dont deux résultaient de jonctions d'instances, l'une concernant 245 fonctionnaires et l'autre, 7. À chaque fonctionnaire individuel correspond, pour le Bureau, un « dossier » ou une demande distincte.

66. Si sa nature varie, l'« avis sommaire » permet souvent de régler le différend. Il mène à colliger des informations, à mener des recherches juridiques, à déterminer les points forts et les points faibles des moyens du fonctionnaire et à le conseiller sur les voies qui lui sont ouvertes pour obtenir réparation et sur l'issue et les incidences probables de telle ou telle action ou démarche. Il ne s'agit pas de rédiger des conclusions à l'intention des instances officielles telles que le Groupe du contrôle hiérarchique ou les Tribunaux, ni, en matière de faute professionnelle, de communiquer avec l'Administration ou de représenter le fonctionnaire de quelque autre manière.

67. Les dossiers de contrôle hiérarchique conduisent le Bureau à mener des entretiens et à fournir des conseils juridiques au fonctionnaire, à rédiger la demande de contrôle hiérarchique en son nom, à s'entretenir avec le Groupe du contrôle hiérarchique ou une entité analogue au sein des fonds et programmes et à négocier un règlement.

68. En matières disciplinaires, le Bureau aide le fonctionnaire à s'expliquer sur la faute qui lui est reprochée au regard du Règlement du personnel.

69. S'agissant de la représentation devant le Tribunal du contentieux administratif ou le Tribunal d'appel, le Bureau mène les entretiens voulus et fournit au fonctionnaire des conseils juridiques, rédige des conclusions en son nom, le représente lors des audiences, communique avec le conseil de la partie adverse et, dans la mesure du possible, négocie un règlement.

70. De la même façon, il fournit aide et conseils au fonctionnaire dans la présentation de ses moyens et ses démarches devant d'autres instances officielles et le représente dans les procédures de médiation.

b) Ventilation des dossiers

71. Les figures X à XVI présentent la répartition des 1 756 dossiers d'aide juridique ouverts en 2016 selon différents critères.

Figure X

Demands d'aide juridique, par thème

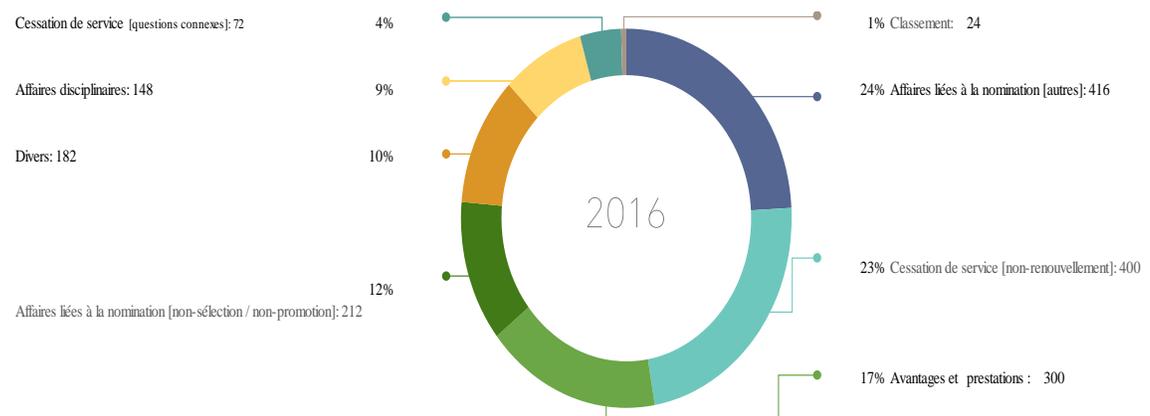
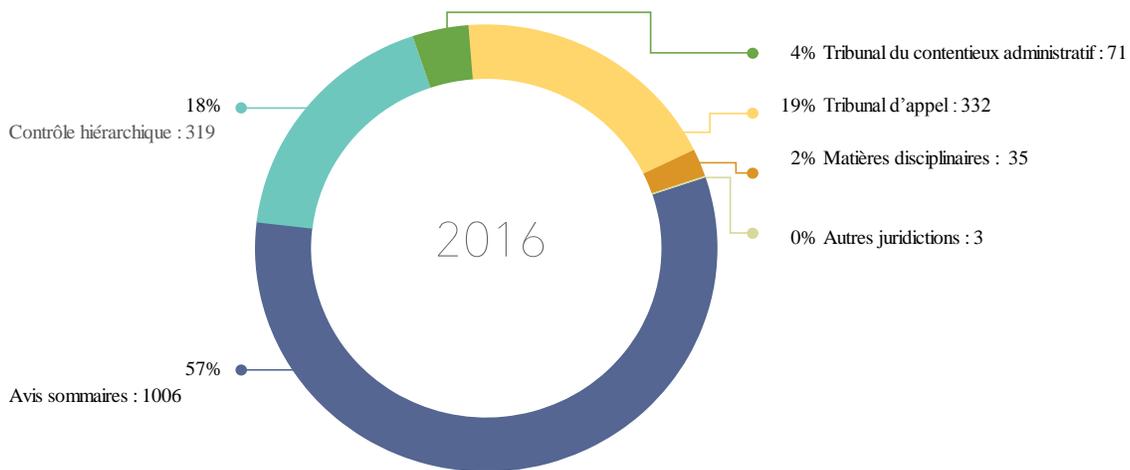
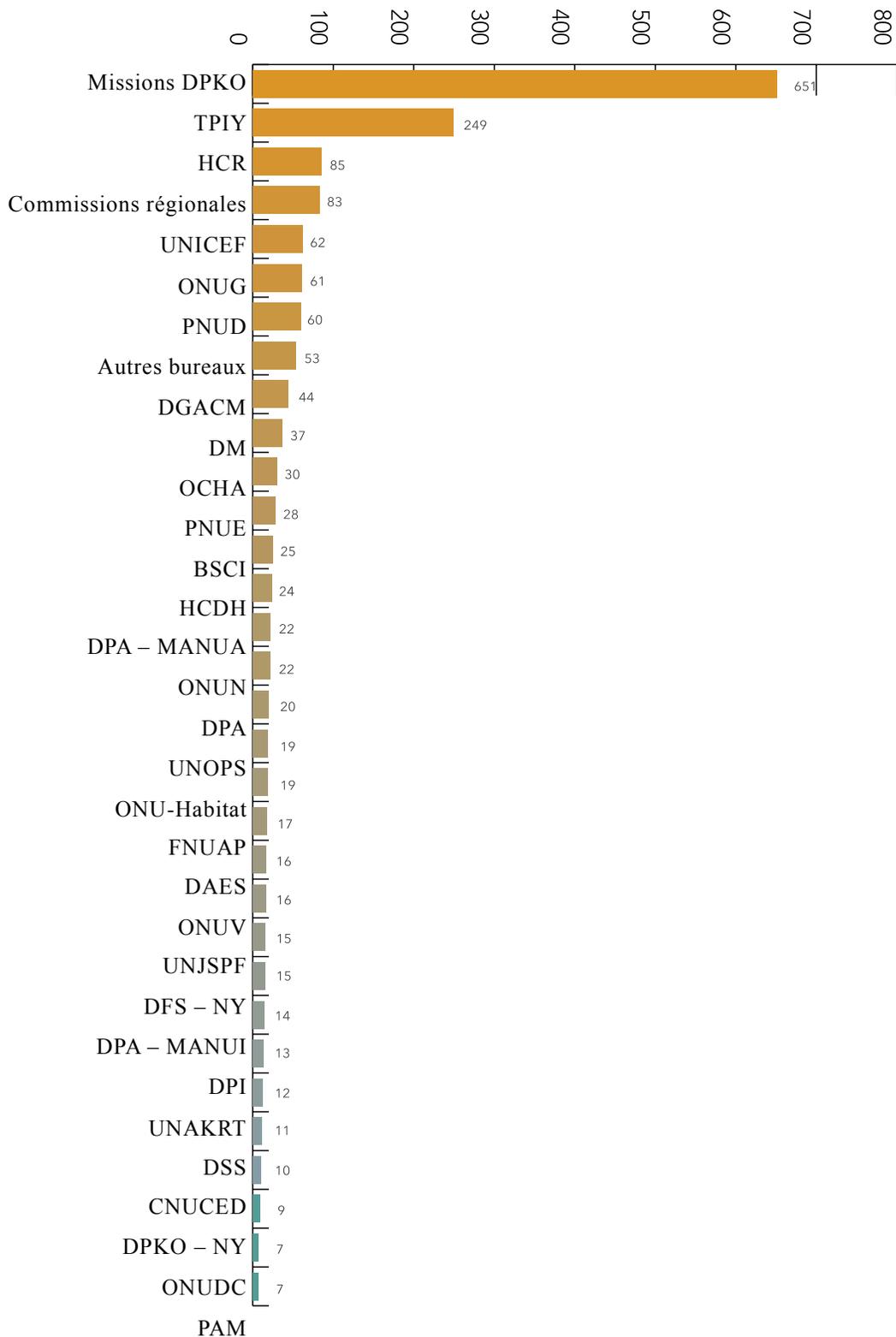


Figure XI
Traitement des demandes d'aide juridique



Note : Au total, le Tribunal d'appel a été saisi de 71 recours, dont deux résultaient de jonctions d'instances, l'une concernant 245 fonctionnaires et l'autre, 7. L'« avis sommaire » est défini au paragraphe 66.

Figure XII
Entité des Nations Unies où travaillait le fonctionnaire au moment de l'ouverture du dossier

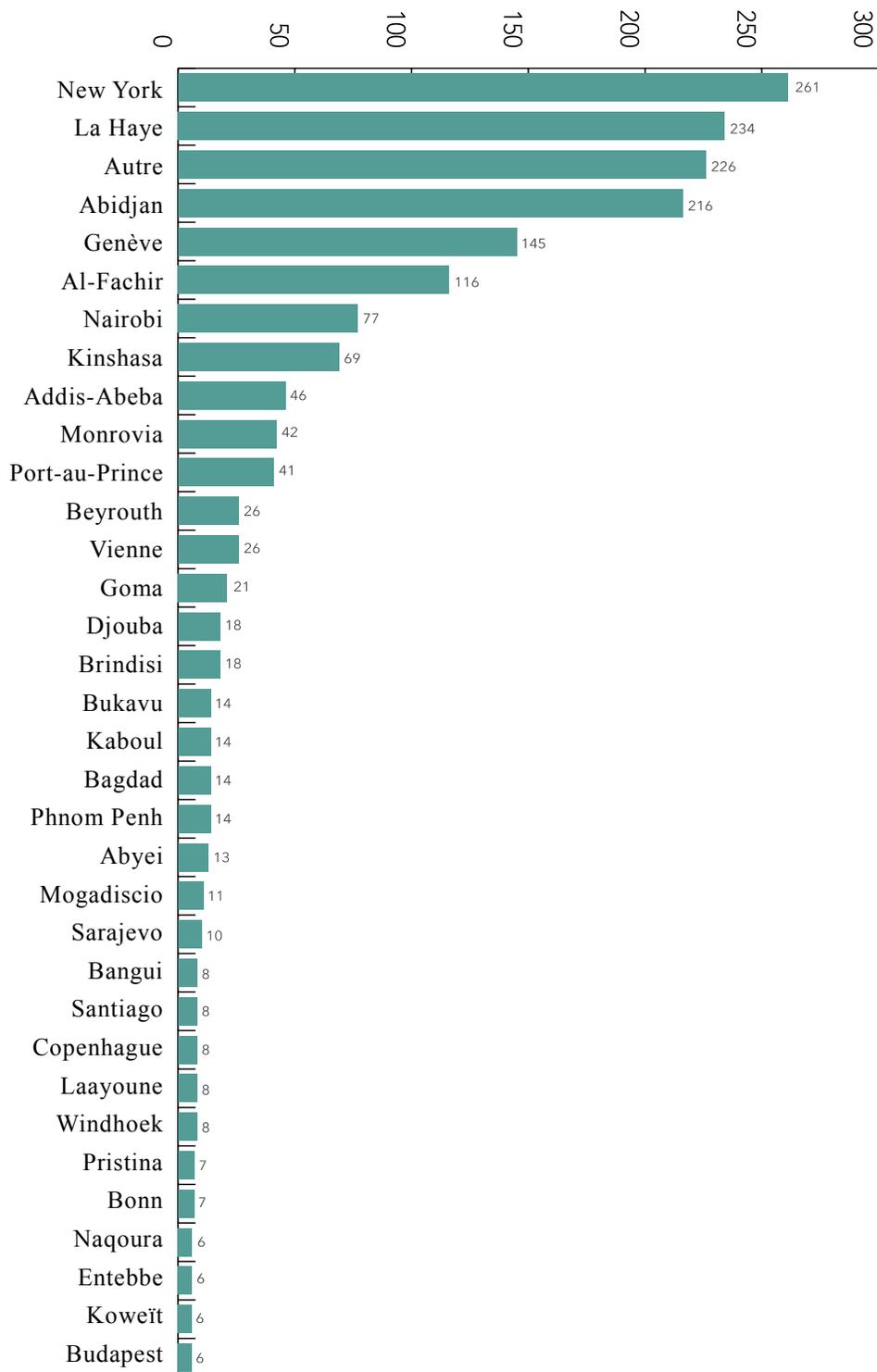


(Voir notes page suivante)

Abréviations : BSCI : Bureau des services de contrôle interne; CNUCED : Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement; DAES, Département des affaires économiques et sociales; DFS : Département de l'appui aux missions; DGACM : Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences; DM : Département de la gestion; DPA : Département des affaires politiques; DPKO : Département des opérations de maintien de la paix; DSS : Département de la sûreté et de la sécurité; FNUAP : Fonds des Nations Unies pour la population; HCDH : Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme; HCR : Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés; MANUA : Mission d'Assistance des Nations Unies en Afghanistan; MANUI : Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq; NY : New York; OCHA : Bureau de la coordination des affaires humanitaires; ONUDC : Office des Nations Unies contre la drogue et le crime; ONUG : Office des Nations Unies à Genève; ONU-Habitat : Programme des Nations Unies pour les établissements humains; ONUN : Office des Nations Unies à Nairobi; ONUV : Office des Nations Unies à Vienne; PAM : Programme alimentaire mondial ; PNUD : Programme des Nations Unies pour le développement; PNUE : Programme des Nations Unies pour l'environnement; TPIY : Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie; UNAKRT : Assistance des Nations Unies aux procès des Khmers rouges; UNICEF : Fonds des Nations Unies pour l'enfance; UNJSPF : Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

Note : Sont comptés dans la colonne « Autres bureaux » les bureaux de l'Organisation des Nations Unies ayant reçu cinq demandes ou moins au cours de la période considérée.

Figure XIII
Dossiers, par lieu d'affectation du fonctionnaire



Note : Font partie de la catégorie « Autres » tous les lieux d'affectation où cinq dossiers ou moins ont été ouverts.

Figure XIV
Répartition régionale des demandes d'aide juridique

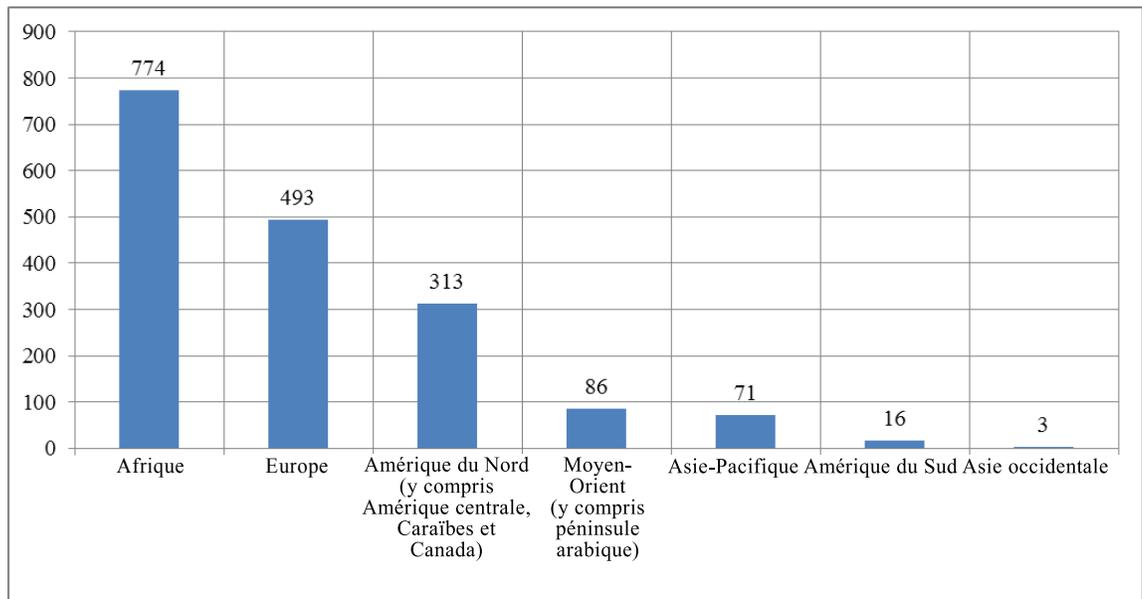
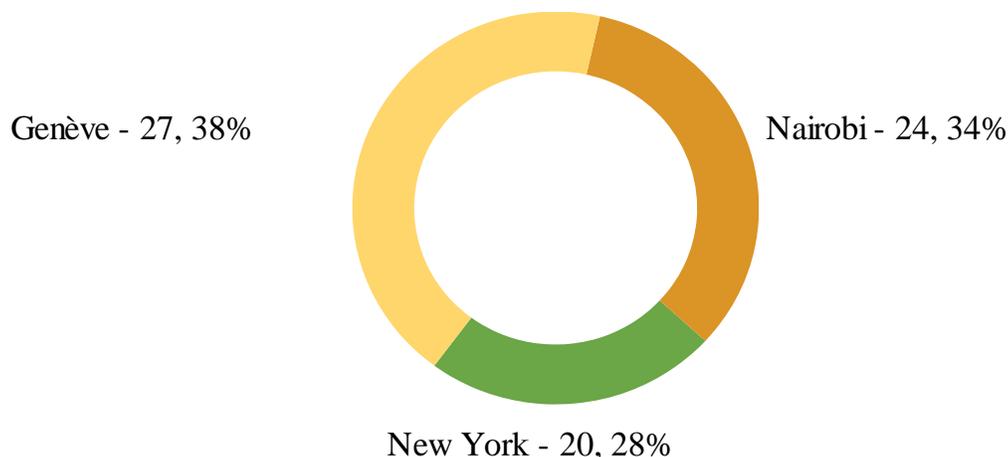


Figure XV
Dossiers par sexe



Figure XVI
**Représentation devant le Tribunal du contentieux administratif
 des Nations Unies, par lieu d'affectation**



4. Règlement

72. En 2016, 57 % des demandes présentées au Bureau de l'aide juridique au personnel ont donné lieu à un règlement ou été classées pour une autre raison avant l'ouverture d'une procédure formelle, grâce à l'un des mécanismes de règlement des différends prévus au chapitre XI du Règlement du personnel. L'une des deux affaires ayant fait l'objet d'une médiation a été réglée par un accord négocié. Parmi les dossiers soumis aux mécanismes formels de règlement des différends, des accords négociés ont été conclus dans 27 des 319 affaires dont était saisi le Groupe du contrôle hiérarchique et dans 15 des 71 instances introduites devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies. Le tableau 13 montre la ventilation des demandes qui ont fait l'objet d'un règlement.

Tableau 13
Demandes ayant fait l'objet d'un règlement et classées en 2016

<i>Stade</i>	<i>Nombre total d'affaires en 2016</i>	<i>Nombre total d'affaires régérées en 2016</i>
Avis sommaire du Bureau de l'aide juridique au personnel	1 006	14
Groupe du contrôle hiérarchique	319	27
Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies	71	15
Administration (procédures disciplinaires)	35	1
Ombudsman (affaires de médiation)	2	1
Total	1 433	58

G. Bureau du Directeur exécutif

73. Au cours de la période considérée, le Bureau du Directeur exécutif du Bureau de l'administration de la justice a coordonné l'élaboration des rapports du Secrétaire général sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies (A/71/164) et sur les conclusions et recommandations du Groupe d'experts chargé de l'évaluation indépendante intermédiaire sur le système d'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies, et prévisions révisées du budget-programme de l'exercice biennal 2016-2017 (A/71/163), comme suite au rapport du Groupe d'évaluation indépendante intérimaire du système d'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies (A/71/62/Rev.1).

74. Le Bureau de l'Administration de la justice a fourni sur demande des compléments d'information au Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires ainsi qu'aux Cinquième et sixième Commissions de l'Assemblée générale, pendant leurs délibérations sur les rapports susmentionnés. L'examen par l'Assemblée générale du système interne de justice a donné lieu à sa résolution 71/266.

75. Le Bureau de l'administration de la justice a apporté un concours administratif et technique, en tant que de besoin, au Conseil de justice interne dans l'accomplissement de sa mission, notamment pour l'organisation de ses réunions et téléconférences, de même que l'établissement de son rapport annuel à l'Assemblée générale (A/71/158). En novembre 2016, à l'expiration du mandat du précédent Conseil, quatre nouveaux membres, désignés respectivement par le personnel et l'administration, ont été nommés par le Secrétaire général. Ces quatre membres en ont choisi un cinquième, qui a alors été nommé par le Secrétaire général à la présidence du Conseil. Voici la liste des membres du Conseil, dont le mandat prendra fin le 12 novembre 2020 (par ordre alphabétique) :

- a) Carmen Artigas, juriste externe, désignée par le personnel;
- b) Frank Eppert, représentant de l'administration;
- c) Samuel Estreicher, juriste externe, désigné par l'administration;
- d) Jamshid Gaziyeu, représentant du personnel;
- e) Yvonne Mokgoro, juge, nommée à la présidence.

76. À l'issue du processus public instauré par le Conseil en 2015 pour la recherche de candidats susceptibles d'occuper les sièges de juge devenus vacants au Tribunal du contentieux administratif et au Tribunal d'appel des Nations Unies, l'Assemblée générale a, le 18 novembre 2015, pourvu sept postes à partir de la liste des candidats recommandés par le Conseil. Les juges nouvellement nommés ont pris leurs fonctions le 1^{er} juillet 2016. À leur demande, le Bureau de l'administration de la justice a aidé les présidents des deux tribunaux à mettre sur pied des programmes d'intégration à l'intention des nouveaux juges. Il a aussi prêté son concours à l'organisation des cérémonies de prestation de serment des sept nouveaux juges à New York, à Genève et à Nairobi. Les nouveaux juges du Tribunal d'appel et le nouveau juge à mi-temps du Tribunal du contentieux administratif ont prêté serment à New York le 30 juin 2016, en présence du Secrétaire général, et les deux nouveaux juges du Tribunal du contentieux administratif ont fait de même le 1^{er} juillet 2016, en présence des directeurs généraux des Offices des Nations Unies à Genève et à Nairobi.

77. Le Bureau de l'administration de la justice a continué d'améliorer les fonctionnalités offertes aux utilisateurs du moteur de recherche jurisprudentielle, a renforcé la plateforme du système électronique de gestion des affaires servant au

dépôt électronique ainsi qu'à l'enregistrement des données et à l'établissement des rapports, et a mis à jour le site Web en tant que de besoin. En 2016, celui-ci a été consulté par 108 225 visiteurs, dont près de 33 % s'y rendaient pour la première fois.

78. Le Bureau de l'administration de la justice a continué de diffuser des informations sur le régime d'administration de la justice dans le cadre de missions de sensibilisation et de formation avec la collaboration du Bureau de l'aide juridique au personnel et des greffes du Tribunal du contentieux administratif, et grâce à son site Web. Les activités de sensibilisation ont offert de précieuses occasions d'informer les fonctionnaires, administrateurs et représentants du personnel sur le système de justice interne. Elles ont notamment permis de constater que de nombreux fonctionnaires semblent toujours mal connaître le système, notamment les modalités d'accès aux voies de droit qui s'offrent à eux. Dans la préparation de ses missions de sensibilisation, le Bureau de l'administration de la justice collabore avec les entités concernées.

79. Le Bureau a également organisé des programmes de perfectionnement et de formation professionnelle pour les juristes et les assistants juridiques qui travaillent dans le système de justice interne.

H. Services juridiques assurant la représentation du Secrétaire général en défense

1. Représentation devant le Tribunal du contentieux administratif

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

80. Composée du Groupe des appels et du Groupe de la discipline, la Section du droit administratif assure la représentation du Secrétaire général dans la majorité des recours formés par les fonctionnaires devant le Tribunal du contentieux administratif. Elle veille également à l'exécution des décisions du Tribunal une fois celles-ci passées en force de chose jugée. Autrement dit, elle reste saisie au-delà du prononcé du jugement en première instance.

81. La Section relève du Service des politiques en matière de ressources humaines du Bureau de la gestion des ressources humaines. Ses juristes sont affectés à New York et à Nairobi. Elle collabore étroitement avec les autres services du Bureau de la gestion des ressources humaines, les recours formés devant le Tribunal du contentieux administratif portant souvent sur l'application et l'interprétation du Règlement du personnel, des circulaires du Secrétaire général et d'autres textes administratifs. Elle conseille également les administrateurs du Secrétariat en ce qui concerne le système de justice interne, les enquêtes et la procédure disciplinaire.

82. En 2016, la Section a traité 424 requêtes déposées au Tribunal du contentieux administratif par des fonctionnaires du Secrétariat contre le Secrétaire général⁷, dont 142 nouvelles requêtes reçues en 2016. En 2015, le nombre des nouvelles affaires était de 263. Le contentieux traité en 2016 a surtout porté sur des questions relatives à la nomination, à la cessation de service, aux avantages et prestations, aux mesures disciplinaires ou au classement des postes. Le tableau 14 présente le nombre d'affaires traitées en 2016 et au cours des années précédentes, ventilées par matière.

⁷ Sont comprises les affaires reportées de 2015 et d'avant, ainsi que celles introduites en 2016.

Tableau 14
Ventilation par matière des affaires où la Section du droit administratif a occupé devant le Tribunal du contentieux administratif (2011-2016)

Matière ^a	2011 ^b	2012 ^b	2013 ^b	2014 ^b	2015 ^b	2016 ^b
Nomination	123	138	230	174	152	134
Cessation de service	62	55	70	64	158	131
Autres	43	48	59	82	66	56
Avantages et prestations	40	43	52	69	84	74
Matières disciplinaires	60	45	42	29	30	25
Classement	9	4	12	12	5	4
Total	337	333	465	430	495	424

^a Sont comprises toutes les affaires, qu'un jugement ait ou non été prononcé, dans le cadre desquelles la Section a assuré la représentation du Secrétaire général en défense, y compris les demandes de sursis à exécution ou en révision et en interprétation.

^b Sont comprises les affaires introduites au cours de l'année considérée et celles reportées d'années précédentes.

83. Lorsqu'un jugement est rendu par le Tribunal du contentieux administratif, la Section consulte le Bureau des affaires juridiques, lequel apprécie l'opportunité d'un pourvoi devant le Tribunal d'appel. Une fois le jugement devenu insusceptible de recours, la Section recueille toutes informations utiles et fait tenir le texte des décisions aux responsables intéressés, y compris le Contrôleur, aux fins d'exécution.

84. Le Groupe de la discipline adresse aux hauts responsables des recommandations concernant le règlement des affaires renvoyées au Bureau de la gestion des ressources humaines aux fins de poursuites disciplinaires éventuelles. En 2016, le Groupe a traité 229 dossiers disciplinaires. La matière fait l'objet d'un rapport annuel du Secrétaire général intitulé « Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits pouvant constituer une infraction pénale » (voir A/72/209 pour la période de 12 mois terminée le 30 juin 2016).

b) Bureaux hors Siège, fonds et programmes, et commissions régionales

85. Les bureaux hors Siège, fonds et programmes, et commissions régionales sont généralement représentés devant le Tribunal du contentieux administratif par leurs propres juristes. Les statistiques de 2016 et des années précédentes sur l'issue et le type d'affaires concernant ces entités portées devant le Tribunal sont présentées dans les tableaux 15 et 16.

Tableau 15
Issue des requêtes déposées au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (2016)

Entité des Nations Unies	Nombre total d'affaires ^a	Affaires réglées ou retirées	Décisions confirmées	Décisions partiellement confirmées	Décisions infirmées	Affaires en instance ^b
CEA	11	1	1	0	1	8
ONU-Habitat	–	–	–	–	–	–
ONU-Femmes	4	1	2	–	1	–
PNUD	61	3	25	3	2	28

<i>Entité des Nations Unies</i>	<i>Nombre total d'affaires^a</i>	<i>Affaires réglées ou retirées</i>	<i>Décisions confirmées</i>	<i>Décisions partiellement confirmées</i>	<i>Décisions infirmées</i>	<i>Affaires en instance^b</i>
PNUE	1	–	1	–	–	1
FNUAP	9	–	8	–	1	29
HCR	17	3	3	–	11	35
UNICEF	44	1	2	–	4	37
ONUG ^c	17	9	5	1	3	8
ONUN	4	–	1	–	1	2
UNOPS	7	–	3	–	–	4

Abréviations : CEA : Commission économique pour l'Afrique; FNUAP : Fonds des Nations Unies pour la population; HCR : Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés; ONUG : Office des Nations Unies à Genève; ONU-Habitat : Programme des Nations Unies pour les établissements humains; ONUN : Office des Nations Unies à Nairobi; PNUD : Programme des Nations Unies pour le développement; PNUE : Programme des Nations Unies pour l'environnement; UNICEF : Fonds des Nations Unies pour l'enfance; UNOPS : Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets.

^a Sont comprises toutes les affaires tranchées par le Tribunal ou réglées autrement en 2016, dans le cadre desquelles l'entité a assuré la représentation du Secrétaire général en défense (y compris les demandes de sursis à exécution), indépendamment de la date de dépôt de la requête.

^b Sont comprises toutes les affaires en instance devant le Tribunal au 31 décembre 2016 dans le cadre desquelles l'entité a assuré la représentation du Secrétaire général en défense, indépendamment de la date de dépôt de la requête.

^c L'Office des Nations Unies à Genève représente également l'Office des Nations Unies à Vienne, le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, le Bureau de la coordination des affaires humanitaires à Genève, la Commission économique pour l'Europe, le Centre du commerce international, le Secrétariat de la Convention des Nations Unies sur la lutte contre la désertification dans les pays gravement touchés par la sécheresse et/ou la désertification, en particulier en Afrique, la Commission d'indemnisation des Nations Unies; la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, l'Institut des Nations Unies pour la recherche sur le désarmement, l'Institut interrégional de recherche des Nations Unies sur la criminalité et la justice, l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, l'Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social et le Bureau des Nations Unies pour la réduction des risques de catastrophe.

Tableau 16
Ventilation des requêtes déposées au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (2010-2016)

<i>Matière^a</i>	<i>Entité des Nations Unies</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>
Nomination	CEA	–	–	2	–	3	2	–
	ONU-Habitat	2	–	–	–	–	1	–
	ONU-Femmes	–	–	–	1	1	1	1
	PNUD	–	–	–	3	1	4	7
	PNUE	–	–	–	–	3	2	–
	FNUAP	–	–	3	1	1	2	–
	HCR	13	11	18	12	6	15	16
	UNICEF	–	–	1	2	4	–	4
	ONUG	–	5	8	14	19	8	11
	ONUN	–	1	1	1	2	–	–

<i>Matière^a</i>	<i>Entité des Nations Unies</i>	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Discipline	UNOPS	-	-	-	1	1	-	2
	CEA	-	-	2	-	3	2	
	ONU-Habitat	-	1	-	-	-	-	-
	ONU-Femmes	-	-	-	-	-	-	-
	PNUD	-	-	7	2	1	-	2
	FNUAP	-	-	2	-	-	1	1
	HCR	4	-	1	1	3	2	1
	UNICEF	4	-	2	1	-	1	-
	ONUG	-	1	-	2	2	12	1
	ONUN	-	-	-	-	-	-	-
Cessation de service	UNOPS	2	1	4	2	-	1	1
	CEA	-	-	1	2	-	1	2
	ONU-Habitat	-	1	1	2	1	-	-
	ONU-Femmes	-	-	-	-	-	-	-
	PNUD	-	-	7	7	8	13	10
	PNUE	-	-	2	2	4	1	-
	FNUAP	-	-	4	1	1	2	2
	HCR	3	13	1	1	6	2	4
	UNICEF	3	6	1	3	5	2	2
	ONUG	-	2	3	2	4	10	2
Avantages et prestations	ONUN	-	3	4	2	-	-	1
	UNOPS	4	3	2	3	1	1	1
	CEA	-	-	-	1	1	1	2
	ONU-Habitat	1	1	-	-	-	-	-
	ONU-Femmes	-	-	-	-	-	-	3
	PNUD	-	-	-	-	28	31	38
	PNUE	-	-	-	1	-	-	-
	FNUAP	-	-	-	-	28	28	23
	HCR	1	1	-	-	19	-	14
	UNICEF	-	1	-	1	-	111	30
Autres	ONUG	-	2	2	7	3	8	5
	ONUN	-	3	4	17	15	4	2
	UNOPS	3	2	2	2	2	-	1
	CEA	-	-	1	1	1	1	1
	ONU-Habitat	1	-	-	2	4	1	-
	ONU-Femmes	-	-	-	-	-	-	-
	PNUD	-	-	4	4	6	8	4
	PNUE	-	1	5	12	3	1	1
	FNUAP	-	-	-	-	8	10	11
	HCR	6	2	3	1	3	1	1
UNICEF	2	-	-	-	3	1	2	

Matière ^a	Entité des Nations Unies	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	ONUG	–	4	5	3	3	3	9
	ONUN	–	3	5	11	12	2	1
	UNOPS	–	–	1	3	1	1	2
Total		49	68	109	134	195	298	211

Abréviations : CEA : Commission économique pour l’Afrique; FNUAP : Fonds des Nations Unies pour la population; HCR : Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés; ONU-Femmes : Entité des Nations Unies pour l’égalité des sexes et l’autonomisation des femmes; ONUG : Office des Nations Unies à Genève; ONU-Habitat : Programme des Nations Unies pour les établissements humains; ONUN : Office des Nations Unies à Nairobi; PNUD : Programme des Nations Unies pour le développement; PNUE : Programme des Nations Unies pour l’environnement; UNICEF : Fonds des Nations Unies pour l’enfance; UNOPS : Bureau des Nations Unies pour les services d’appui aux projets.

^a Sont comprises toutes les affaires, qu’un jugement ait ou non été prononcé, dans le cadre desquelles l’entité a assuré la représentation du Secrétaire général en défense (y compris les demandes de sursis à exécution).

2. Représentation du Secrétaire général devant le Tribunal d’appel des Nations Unies

Bureau des affaires juridiques

86. Service juridique central de l’Organisation, le Bureau des affaires juridiques fournit au Secrétaire général, aux départements et bureaux du Secrétariat, aux fonds, programmes et autres organes subsidiaires dotés d’une administration distincte, ainsi qu’aux autres entités du système des Nations Unies, avis et conseils juridiques dans divers domaines, notamment en ce qui concerne le système d’administration de la justice. Au sein du Bureau, les questions touchant l’administration et la gestion ressortissent à la Division des questions juridiques générales.

87. En la matière, la Division exerce les fonctions suivantes : a) examiner chaque texte administratif intéressant la gestion des ressources humaines pour en vérifier la cohérence et l’exactitude avant promulgation; b) apporter une assistance juridique en matière d’interprétation de la Charte des Nations Unies, des résolutions et décisions de l’Assemblée générale, ainsi que du Statut et du Règlement du personnel, en ce qui concerne le régime juridique des ressources humaines; c) conseiller en matière de réforme de la gestion des ressources humaines, notamment en ce qui touche la mobilité et la modification globale des prestations; d) donner son avis sur toute décision administrative envisagée et notamment viser toute recommandation de renvoi touchant un fonctionnaire.

88. En outre, la Division analyse chacun des jugements et arrêts rendus par les Tribunaux, dégagant ainsi une vue d’ensemble de la jurisprudence administrative qui lui permet : a) de donner son avis sur les plaintes déposées par les fonctionnaires, b) de conseiller les entités assurant la représentation du Secrétaire général devant le Tribunal du contentieux administratif; et c) d’apprécier l’opportunité d’interjeter appel des jugements de ce dernier. La Division a ainsi examiné les 322 jugements et arrêts rendus par les Tribunaux en 2016.

89. La Division a également pour mission de représenter le Secrétaire général devant le Tribunal d’appel pour toutes les entités des Nations Unies, notamment le Siège de l’Organisation, les bureaux hors Siège, les fonds et programmes ainsi que les commissions régionales. Il peut s’agir d’interjeter appel d’un jugement ou de répondre au recours formé par un fonctionnaire, de présenter une demande interlocutoire ou d’y répondre, ou encore de plaider devant le Tribunal d’appel. Elle donne son avis sur l’exécution et les incidences des arrêts rendus, ainsi que sur la

nécessité éventuelle de revoir certaines politiques en fonction de la jurisprudence. En 2016, le Tribunal d'appel a rendu 77 arrêts dans le cadre d'affaires auxquelles le Secrétaire général était partie.

III. Réponses aux questions relatives à l'administration de la justice

A. Généralités

90. Dans sa résolution 71/226, l'Assemblée générale a demandé au Secrétaire général de lui fournir certaines informations et de lui soumettre des propositions pour examen à sa soixante-douzième session. L'Assemblée a également souscrit aux conclusions et recommandations que le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a formulées dans son rapport sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies et sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies (A/71/436). On trouvera ci-dessous les réponses aux demandes de l'Assemblée, ainsi qu'aux conclusions et recommandations du Comité consultatif.

B. Réponses

1. Demandes émanant de l'Assemblée générale

91. En réponse au paragraphe 11 de la résolution 71/226, le Secrétaire général continue d'examiner les mesures recommandées par le Groupe d'experts chargé de l'évaluation indépendante intermédiaire qui seraient de nature à renforcer davantage le système de justice interne. De plus amples informations concernant certaines recommandations du Groupe d'experts seront communiquées prochainement.

92. En réponse au paragraphe 12 de la résolution 71/266, et en ce qui concerne la recommandation 9 du Groupe d'experts, le Bureau de l'Administration de la justice continue de mettre à jour son site Web pour y présenter des informations précises et actualisées sur le système formel de justice interne. Le Bureau de l'aide juridique au personnel et les greffes du Tribunal du contentieux administratif continuent d'entreprendre, à la demande de missions de maintien de la paix et de bureaux des Nations Unies, des missions de sensibilisation, notamment en collaborant avec les médiateurs régionaux à des activités de sensibilisation et de formation organisées régulièrement au niveau local par les entités des Nations Unies hôtes à l'intention du personnel nouvellement recruté. Ces activités ont fourni d'excellentes occasions de donner aux fonctionnaires, aux associations du personnel et aux responsables des informations sur le système de justice interne. Le Groupe du contrôle hiérarchique a continué de mener des activités de sensibilisation, notamment en effectuant des missions auprès de six missions de maintien de la paix, en tenant des réunions d'information par visioconférence avec des bureaux extérieurs et en participant à des activités de formation sur la gestion de la performance organisées par le Bureau de la gestion des ressources humaines.

93. En ce qui concerne la recommandation 13 du Groupe d'experts, les divers textes de l'Organisation sont regroupés dans un recueil unique depuis de nombreuses années. Ce recueil, intitulé Manuel de gestion des ressources humaines, est disponible en ligne, depuis l'an 2000, sur l'intranet et l'Internet. Depuis 2015, il est présente sous forme interactive, ce qui facilite les recherches. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a continué d'apporter de nouveaux perfectionnements au Manuel et a également entamé des discussions avec les principales parties prenantes en vue de recenser les domaines dans lesquels les

politiques peuvent être précisées. Le Bureau prévoit de nouvelles opérations de communication en vue de mieux faire connaître le Manuel et de promouvoir son utilisation en tant que ressource essentielle à consulter au sujet du cadre de réglementation de la gestion des ressources humaines de l'Organisation.

94. En ce qui concerne la recommandation 15 du Groupe d'experts, une formation initiale a été organisée en 2016, par les présidents des deux Tribunaux, à l'intention des nouveaux juges du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel des Nations Unies, avec l'appui logistique du Bureau de l'Administration de la Justice.

95. En ce qui concerne la recommandation 33 du Groupe d'experts, le Chef de Cabinet a adressé le 9 avril 2014 un mémorandum aux chefs de départements, bureaux et commissions régionales pour encourager les responsables à se prêter volontiers aux efforts de médiation et à en prendre l'initiative. En outre, la formation au règlement et à la prévention des conflits, assurée par le Bureau de la gestion des ressources humaines, et la formation à la gestion des conflits dispensée par le Bureau des services d'ombudsman et de médiation, mettent elles aussi ce point en évidence.

96. En ce qui concerne la recommandation 35 du Groupe d'experts, le Bureau de la gestion des ressources humaines offre des cours de formation au règlement et à la prévention des conflits, et le Bureau des services d'ombudsman et de médiation offre également, dans le cadre de ses activités de sensibilisation, une formation de base pour l'acquisition de compétences en matière de gestion des conflits. Aux fins de la prévention, le Bureau de la gestion des ressources humaines traite la gestion des conflits dans ses programmes consacrés à la communication, dans son cours de formation intitulé « Ethics and Integrity at the United Nations » et dans son programme de renforcement des capacités de gestion. Les ateliers de gestion de la performance à l'intention de tout le personnel d'encadrement et de direction abordent la question des conversations difficiles entre cadres et subalternes. Le Bureau de la gestion des ressources humaines offre également les cours suivants :

- Règlement des conflits : Programme en ligne destiné à aider les fonctionnaires à améliorer leurs relations avec leurs collègues, clients et supérieurs hiérarchiques et à trouver le moyen de passer d'une situation de conflit à la coopération
- Aptitude à la négociation collaborative : Programme en ligne destiné à aider les fonctionnaires à engager un processus de communication collaborative en vue de lever de façon constructive les obstacles à la négociation sur le lieu de travail.
- Promotion du travail d'équipe : Programme de formation en présentiel destiné à aider les équipes à régler toutes sortes de questions, notamment par des changements et des interventions visant à contribuer à la résolution de certains problèmes ou conflits.

97. En ce qui concerne la recommandation 36 du Groupe d'experts, le Secrétaire général estime que les condensés de jurisprudence (guides d'enseignement) sont une ressource précieuse pour les responsables. La publication des condensés, qui sont établis par le Groupe du contrôle hiérarchique, a accusé des retards fréquents en raison du nombre considérable d'affaires que le Groupe doit examiner chaque année. En 2016, le Département de la gestion a diffusé un guide sur la gestion de la performance et un guide sur la gestion du changement organisationnel. Le Département prévoit de diffuser à la fin de 2017 un guide sur la réaffectation.

98. En ce qui concerne la recommandation 58 du Groupe d'experts, le Président de la Sixième Commission a, dans une lettre datée du 26 octobre 2016, adressée à la Présidente de la Cinquième Commission (A/C.5/71/10), pris note des vues du Groupe, en particulier les paragraphes 93 et 396 à 399, ainsi que de la réponse du Secrétaire général à cet égard (A/71/163, par. 146 à 150), et a recommandé de prier ce dernier de fournir un complément d'information sur la question de l'amélioration des enquêtes en présence d'allégations de manquement, de faute ou de harcèlement et sur la formation assurée par le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) aux fonctionnaires dans le domaine de la conduite d'enquêtes par des pairs.

99. Le Secrétaire général note que la Division des investigations du BSCI a mis en place des mesures destinées à faire en sorte que la durée moyenne des enquêtes continue de baisser. L'objectif est d'achever les enquêtes dans un délai de quatre mois pour toutes les affaires de conduite prohibée et de représailles, de six mois pour les affaires d'exploitation et atteintes sexuelles et de 12 mois pour toutes les autres affaires. Les figures XVII et XVIII, qui indiquent la durée moyenne des enquêtes en mois, montrent des améliorations tangibles à cet égard.

Figure XVII

Affaires d'exploitation et atteintes Sexuelles

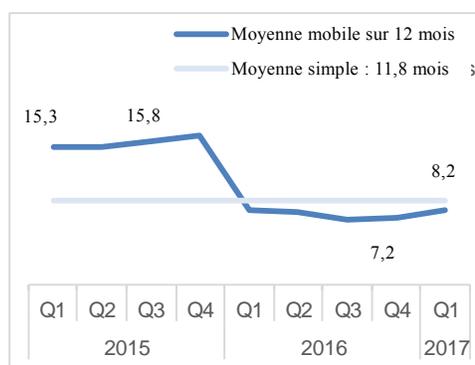
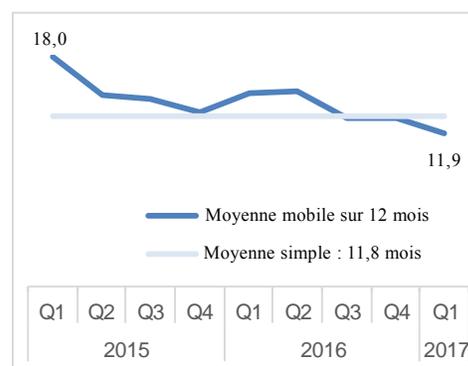


Figure XVIII

Autres affaires



100. En ce qui concerne les enquêtes menées en application de la circulaire ST/SGB/2008/5, la substitution d'enquêtes professionnalisées, menées sous les auspices de la Division des investigations du BSCI, aux enquêtes menées par des pairs n'a pas eu lieu faute de ressources suffisantes. À défaut, le BSCI a recommencé à assurer la formation préalable aux activités d'enquête des membres pressentis des groupes de non-spécialistes, en application de la circulaire ST/SGB/2008/5, mais ces efforts ont également été contrariés par un manque de ressources. Néanmoins, le travail de préparation réalisé conjointement par le BSCI et la Section du droit administratif vise à faciliter la mise au point et l'exécution de ces activités de formation dans l'ensemble du Secrétariat au cours des troisième et quatrième trimestres de 2017.

101. En réponse au paragraphe 13 de la résolution 71/266, le Secrétaire général encourage le règlement amiable des différends dès que possible, tout en notant que des délais ont été fixés dans le système formel pour assurer un règlement rapide des différends. L'Administration continue d'examiner la question des procédures qu'il conviendrait d'instituer en vue de proroger les délais, afin d'assurer le bon fonctionnement des systèmes formel et non formel.

102. En réponse au paragraphe 15 de la résolution 71/266, le Secrétaire général indique qu'un objectif essentiel du Bureau de la gestion des ressources humaines est

de continuer d'élaborer des politiques de ressources humaines qui appuient les travaux de l'Organisation et créent un cadre propice à l'exécution des mandats du personnel et des responsables hiérarchiques.

103. Pour réviser les politiques ou en mettre au point de nouvelles, il est essentiel d'examiner les contraintes opérationnelles et les difficultés de mise en œuvre, notamment sur la base des enseignements tirés de l'expérience. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a récemment mis en place une communauté de pratique afin d'obtenir un retour régulier d'informations de la part des fonctionnaires du Secrétariat chargés de gérer les ressources humaines, préalablement à la révision de toute politique. Enfin, le Bureau continue d'examiner la possibilité de mener de nouvelles activités propres à mieux faire connaître les principales politiques suivies en matière de ressources humaines.

104. Les évaluations de la performance ont toujours été l'une des 10 principales sources des différends. Le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Bureau des services d'ombudsman et de médiation ont mené avec succès, au Siège en octobre et novembre 2016, une série d'ateliers consacrés à la gestion de la performance. Ces ateliers étaient axés sur l'examen à mi-parcours dans le système de gestion de la performance, ainsi que sur les meilleures pratiques à suivre pour donner et recevoir des informations afin de limiter autant que possible les conflits. Plus de 200 fonctionnaires et responsables hiérarchiques ayant participé à ces ateliers ou à des consultations individuelles, une série d'ateliers similaires, consacrée à l'évaluation en fin de cycle, est à présent organisée en 2017 au siège à New York, ainsi qu'à la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes et à la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique. Si les ressources le permettent, le programme sera étendu à d'autres lieux d'affectation en octobre 2017.

105. En réponse au paragraphe 16 de la résolution 71/266, le Secrétaire général relève avec satisfaction que la nouvelle politique de protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés a été publiée le 20 janvier 2017 (ST/SGB/2017/2) et est entrée en vigueur à cette date. Le Secrétaire général est déterminé à faire en sorte que l'Organisation des Nations Unies reste à jour des meilleures pratiques mondiales dans ce domaine important.

106. En réponse au paragraphe 17 de la résolution 71/266, le Secrétaire général a engagé une vaste opération de collecte des renseignements demandés concernant les non-fonctionnaires. Des informations ont été demandées auprès d'un certain nombre de bureaux, entités, fonds, programmes et commissions régionales de l'Organisation, ainsi qu'auprès d'institutions spécialisées et organismes apparentés des Nations Unies, notamment : Siège de l'Organisation des Nations Unies, y compris les missions sur le terrain et les missions politiques spéciales); Office des Nations Unies à Genève; Office des Nations Unies à Nairobi; Office des Nations Unies à Vienne; Office des Nations Unies contre la drogue et le crime; Programme des Nations Unies pour le développement; Programme des Nations Unies pour l'environnement; Programme des Nations Unies pour les établissements humains; Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés; Fonds des Nations Unies pour l'enfance; Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets; Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes; Commission économique pour l'Afrique; Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes; Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale; Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires; Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture; Agence internationale de l'énergie atomique; Organisation de l'aviation civile internationale; Cour pénale internationale; Fonds international de développement agricole; Organisation

internationale du Travail; Fonds monétaire international; Organisation maritime internationale; Autorité internationale des fonds marins; Tribunal international du droit de la mer; Union internationale des télécommunications; Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture; Organisation des Nations Unies pour le développement industriel; Organisation mondiale du tourisme; Union postale universelle; Groupe de la Banque mondiale; Organisation mondiale de la Santé; Organisation mondiale de la propriété intellectuelle; Organisation météorologique mondiale; Organisation mondiale du commerce.

107. Les renseignements obtenus sont rassemblés et présentés sous forme de tableau dans l'annexe II.

108. En réponse au paragraphe 18 de la résolution 71/266 de l'Assemblée générale, le Secrétaire général indique qu'en application de la résolution 63/253 de l'Assemblée, les stagiaires, les bénévoles (autres que les Volontaires des Nations Unies) et le personnel fourni à titre gracieux de type II ont accès au contrôle hiérarchique, mais pas au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies. Au cours de la période considérée, le Groupe du contrôle hiérarchique n'a reçu aucune demande de contrôle émanant de non-fonctionnaires de ces catégories. Depuis sa création, il en a reçu seulement trois, qui avaient toutes été déposées par des internes. Dans l'une de ces affaires, la décision contestée a été confirmée, dans la deuxième, le différend a été réglé à l'amiable et dans la troisième, la demande a été jugée irrecevable. Les informations concernant les demandes de médiation présentées par des non-fonctionnaires au Bureau des services d'ombudsman et de médiation seront présentées dans le rapport du Bureau.

109. Les réponses aux demandes formulées par l'Assemblée aux paragraphes 22, 24 et 27 de la résolution 71/266 figurent dans le rapport du Bureau des services d'ombudsman et de médiation

110. La réponse au paragraphe 26 de la résolution 71/266 figure à l'annexe III.

111. En réponse au paragraphe 31 de la résolution 71/266, le Secrétaire général indique que les décisions des deux Tribunaux sont publiées sur le site Web du Bureau de l'Administration de la Justice, telles que ces juridictions les ont communiquées. Il y a lieu de noter que les motifs des décisions et la présentation de renseignements personnels sont des questions qui relèvent exclusivement des Tribunaux.

112. En réponse au paragraphe 33 de la résolution 71/266, le Secrétaire général indique que les données concernant le nombre de dossiers reçus par le Groupe du contrôle hiérarchique et le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies sont présentées dans les sections du présent rapport qui traitent de leurs activités. Les observations sur les données et les tendances qui se dessinent figurent à la section II.A. du présent rapport.

113. En réponse au paragraphe 34 de la résolution 71/266, le Secrétaire général note que les réunions de groupe de travail interdépartemental chargé d'examiner la délégation de pouvoir en matière disciplinaire reprendront lorsque la nouvelle politique concernant les enquêtes et les procédures disciplinaires sera promulguée.

114. En réponse au paragraphe 35 de la résolution 71/266 de l'Assemblée générale, le Secrétaire général note qu'au cours de la période considérée, aucune décision n'a été prise en ce qui concerne la responsabilité des responsables hiérarchiques dont les décisions avaient été jugées constitutives d'une faute lourde au sens des dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, avaient donné lieu à un contentieux et avaient entraîné un préjudice financier.

115. En réponse au paragraphe 37 de la résolution 71/266, le Secrétaire général rappelle que l'Assemblée générale a demandé que tout soit fait pour régler les différends à l'amiable et éviter les procédures contentieuses, et que le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a estimé que la fonction de contrôle hiérarchique offrait une possibilité appréciable à cet égard (voir A/65/557, par. 16).

116. Le contrôle impartial et objectif que le Groupe du contrôle hiérarchique exerce sur les décisions administratives permet d'atteindre l'objectif de limitation des risques financiers et judiciaires, notamment en faisant apparaître les vices pouvant entacher ces décisions. Lorsque le Groupe constate qu'une décision contestée n'est pas conforme aux dispositions réglementaires en vigueur, il recommande les mesures correctives à prendre. Souvent, il s'agira de recommander l'annulation ou la rectification de décisions antérieures. Le cas échéant, le Groupe facilitera un règlement amiable en vue de mettre fin au différend.

117. Dans sa réponse au fonctionnaire, le Groupe expose en termes simples et précis les motifs de sa décision. Cette pratique renforce l'équité, la transparence et la crédibilité de la procédure et a permis, dans bien des cas, d'obtenir une meilleure acceptation par le fonctionnaire de la décision administrative soumise au contrôle hiérarchique.

118. L'efficacité du contrôle hiérarchique transparaît dans le fait que, depuis la création de la fonction de contrôle hiérarchique jusqu'à la fin de 2016, seules 13 % des affaires dont le Groupe a été saisi ont ensuite fait l'objet d'une procédure contentieuse.

119. Le Groupe fait également, à l'attention du Secrétaire général adjoint à la gestion, des recommandations sur la prévention des risques futurs de perte pour l'Organisation. Il établit ces recommandations sur la base des affaires dans lesquelles il a facilité un règlement amiable, ainsi que sur la base de celles dans lesquelles il a considéré que la décision contestée était régulière mais risquait néanmoins d'engager la responsabilité de l'Organisation.

120. Le Secrétaire général est également conscient du fait qu'en fin de compte, la manière la plus efficace d'éviter l'engagement de la responsabilité juridique et financière de l'Organisation est de faire en sorte que les dispositions du Règlement du personnel et les attributions des responsables et des décideurs soient mieux comprises. Si l'on compare le nombre de demandes de contrôle hiérarchique soumises chaque année et le nombre de plaintes débouchant sur une procédure contentieuse, on constate que le contrôle hiérarchique est un maillon essentiel.

121. Le Secrétaire général a exposé, dans des rapports précédents, les efforts déployés par le Groupe du contrôle hiérarchique pour institutionnaliser les bonnes pratiques de gestion et contribuer à la régularité des décisions prises par les responsables. Ainsi, le Groupe relève les tendances et les problèmes systémiques, et aide le Secrétaire général adjoint à la gestion à regrouper les enseignements tirés de l'expérience dans des guides établis à l'intention des responsables ainsi qu'à rédiger des notes d'orientation, ces documents étant diffusés auprès de tous les chefs de bureau et de département et, par leur intermédiaire, auprès du personnel d'encadrement, et étant publiés sur le site intranet du Département de la gestion. Ces efforts permettent de mieux faire connaître au personnel d'encadrement ses responsabilités, de le tenir continuellement au courant de l'évolution du droit interne de l'Organisation et de mettre en évidence les domaines essentiels sur lesquels portent leurs décisions, notamment les procédures de sélection, le non-renouvellement des contrats et les questions disciplinaires.

122. Dans les limites des ressources disponibles, le Groupe du contrôle hiérarchique a complété les guides par des activités de sensibilisation (vidéoconférences et visites dans les missions sur le terrain, les bureaux hors Siège et les commissions régionales, séances d'information dans les départements du Secrétariat au Siège). Le Groupe prête son appui aux activités de formation organisées par le Bureau de la gestion des ressources humaines dans le domaine de la gestion de la performance et à ces occasions fait part aux participants des enseignements tirés en la matière. Enfin, il donne à l'occasion des conseils aux fonctionnaires et aux responsables en dehors du contexte du contrôle hiérarchique. Il a constaté que le fait d'accéder à de telles demandes de conseil permettait très souvent d'éviter que les conflits ne s'aggravent et soient portés devant le système formel de justice interne.

123. En réponse au paragraphe 39 de la résolution 71/266, le Secrétaire général indique qu'il ressort des données présentées à l'annexe IV que les cotisations du personnel au régime de financement complémentaire volontaire du Bureau de l'aide juridique au personnel continuent d'apporter un flux régulier de financement supplémentaire. Les bureaux et entités qui continuent d'enregistrer des taux de refus élevé font l'objet d'activités de sensibilisation et d'ateliers en vue de réduire ces taux.

124. Le caractère volontaire du régime signifie que sa viabilité dépend de la disposition des fonctionnaires à y contribuer. On ignore pour l'heure si la mise en œuvre du barème des traitements unifié aura une incidence sur les contributions volontaires.

125. En réponse aux paragraphes 40 et 42 de la résolution 71/266, le Secrétaire général indique que le Bureau de l'aide juridique au personnel continue de cibler, pour ses activités de sensibilisation, les lieux d'affectation où le taux de refus de cotiser au régime de financement complémentaire volontaire est élevé, et prévoit en outre d'organiser des ateliers consacrés à l'aide juridique dans ces lieux d'affectation.

126. En réponse au paragraphe 41 de la résolution 71/266, le Secrétaire général indique que l'on trouvera à l'annexe IV des données mensuelles relatives au nombre total de fonctionnaires, exprimé en pourcentage, ayant décidé de ne pas cotiser au régime de financement complémentaire volontaire, entre le 1^{er} janvier 2014, date du début de la période expérimentale, et le 30 juin 2015.

127. En réponse au paragraphe 45 de la résolution 71/266, le Secrétaire général indique que les vues des deux Tribunaux sont annexées au rapport du Conseil de Justice interne.

128. Au paragraphe 47 de sa résolution 71/266 l'Assemblée générale a décidé d'examiner à sa soixante-douzième session les questions relatives aux ressources nécessaires pour améliorer le fonctionnement d'un système d'administration de la justice transparent, professionnalisé, doté de ressources suffisantes et décentralisé.

129. En réponse au paragraphe 47 de la résolution 71/266, et en ce qui concerne les ressources demandées pour le Groupe du contrôle hiérarchique, le Secrétaire général indique qu'il a, par le passé, porté à l'attention de l'Assemblée générale les difficultés éprouvées par le Groupe à s'acquitter de son mandat. L'effectif actuel du Groupe comprend 3 juristes P-3 (occupant 2 postes financés sur les ressources du budget ordinaire et 1, sur celles du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix). Au 31 décembre 2016, le Groupe avait reçu en moyenne environ 930 demandes de contrôle par an depuis 2010.

130. Les délais de 30 et 45 jours applicables à la procédure de contrôle hiérarchique favorisent un règlement rapide des différends mais sont, compte tenu du grand nombre de demandes et de la charge de travail qui en résulte, extrêmement difficiles à tenir.

131. Le Groupe a pu constater à l'expérience que le traitement des dossiers, surtout lorsqu'il s'agit de régler les questions à l'amiable, exige des communications approfondies avec le fonctionnaire et le décideur intéressés et dépasse souvent le délai réglementaire. En effectuant ce travail prioritaire, le Groupe entame sa capacité de s'acquitter d'autres aspects de son mandat, tels que l'analyse des tendances et des questions systémiques, la formulation de recommandations en vue d'améliorer les politiques, les activités de recherche et l'élaboration de guides sur les enseignements tirés de l'expérience à l'intention des responsables et les activités de sensibilisation à l'intention des responsables et des fonctionnaires consacrées à l'examen des enseignements tirés de l'expérience et à la mise en commun de l'expérience acquise dans le cadre du système de justice formel. Le Secrétaire général renouvelle sa recommandation de créer, à ces fins, un poste de juriste (P-3) et un poste d'assistant juridique [agent des services généraux (Autres classes)] supplémentaires dans le tableau d'effectifs du Groupe du contrôle hiérarchique.

132. En ce qui concerne le Bureau de l'aide juridique au personnel, il est rappelé que le Groupe d'experts chargé de l'évaluation indépendante intermédiaire a constaté que le Bureau souffrait de manque d'effectifs et n'avait pas les moyens de sa mission à en juger par son budget actuel, même avec l'appoint de la formule de financement facultative (A/71/62/Rev.1, par. 333). La situation a encore empiré depuis que l'évaluation indépendante intérimaire a été réalisée parce que, comme l'indique le tableau 12, le nombre de demandes d'assistance juridique continue d'augmenter chaque année (de 17 % en 2016), ce qui alourdit encore davantage la charge de travail du Bureau.

133. Le type de ressources supplémentaires dont le Bureau a besoin a évolué ces dernières années. Il est surtout nécessaire à présent d'augmenter le nombre de juristes et de renforcer le niveau d'expérience juridique. Le Bureau a besoin de trois postes de juriste P-4, c'est-à-dire un pour chaque lieu d'affectation des Tribunaux, dont les titulaires seraient chargés des affaires plus complexes requérant une plus grande expérience, ainsi que d'assurer la formation et l'encadrement des juristes moins expérimentés. Il a également besoin d'un assistant juridique à Nairobi, qui serait chargé de fournir une assistance administrative sous ce fuseau horaire.

134. Le Secrétaire général est toujours d'avis que le financement du Bureau de l'aide juridique au personnel doit avoir une base pérenne⁸. Il avait précédemment fait valoir qu'il incombait à l'Organisation de financer l'intégralité des coûts du Bureau, y compris les ressources supplémentaires dont celui-ci avait besoin⁹. Il rappelle que le Bureau a été créé par l'Assemblée générale en tant que partie intégrante du système d'administration de la justice et que son financement doit donc être à la charge de l'Organisation. Il rappelle également que le Bureau présente des avantages à la fois pour le personnel et pour l'Organisation dans son ensemble. Il observe que le niveau enregistré des cotisations du personnel au régime ne suffit pas à couvrir le coût des ressources supplémentaires dont le Bureau a besoin.

135. Le Secrétaire général note que la phase expérimentale du régime de financement complémentaire volontaire destiné à mobiliser des ressources additionnelles pour le Bureau prend fin le 31 décembre 2017. En conséquence, les juristes et les assistants juridiques supplémentaires ne peuvent être engagés qu'à

⁸ Voir A/71/163, par. 107 à 114.

⁹ voir, par exemple, A/68/346, par. 121 à 131.

titre temporaire, ce qui n'est pas propice à la continuité du fonctionnement et de la gestion du Bureau. Si l'Assemblée générale décidait de régulariser le régime, il faudrait créer des postes à durée déterminée en fonction du montant actuel des cotisations du personnel; toutefois, un financement complémentaire sur les ressources du budget ordinaire serait nécessaire pour couvrir le solde du coût des ressources additionnelles dont le Bureau a besoin.

136. En ce qui concerne le greffe du Tribunal d'appel des Nations Unies, le Groupe d'experts chargés de l'évaluation indépendante intérimaire, le Conseil de Justice interne, les juges du Tribunal d'appel et le Secrétaire général ont tous estimé qu'il fallait créer un poste de juriste P-3 supplémentaire. La création de ce poste reste nécessaire si l'on veut que le greffe aide comme il se doit le Tribunal à fonctionner de façon efficace et rationnelle.

137. En ce qui concerne les juges du Tribunal d'appel, le Secrétaire général renouvelle sa recommandation de verser un montant de 600 dollars en rémunération du travail exigé par chaque requête interlocutoire¹⁰. La raison en est simple : il convient de rémunérer les juges pour leur travail décisionnel, lequel ne se limite pas à trancher les appels sur le fond, et il faut s'occuper des requêtes interlocutoires avant de juger au fond. À l'heure actuelle, les juges du Tribunal d'appel ne sont rémunérés que pour les arrêts, et les requêtes interlocutoires ne sont pas tranchées par des arrêts, mais par des ordonnances. Ces requêtes doivent être traitées rapidement afin de ne pas retarder le prononcé de l'arrêt.

138. Le Secrétaire général renouvelle également sa recommandation de verser au Président du Tribunal une allocation de 1 500 dollars par mois en rémunération du travail administratif accompli pour le Tribunal, auquel il faut consacrer, d'après l'expérience acquise, deux jours par mois¹¹.

139. En ce qui concerne le Tribunal lui-même, le Groupe d'experts chargé de l'évaluation indépendante intérimaire, le Conseil de Justice interne, les juges du Tribunal du contentieux administratif et le Secrétaire général ont tous estimé qu'il fallait deux juges à plein temps, tant à Genève qu'à Nairobi et New York, pour pouvoir faire face en temps voulu à la charge de travail et pour d'autres raisons énoncées dans les précédents rapports du Secrétaire général. Le Secrétaire général continue d'être de cet avis, pour les raisons qu'il a données précédemment¹².

140. Le Groupe d'experts chargé de l'évaluation indépendante intérimaire, le Conseil de Justice interne, les juges du Tribunal du contentieux administratif et le Secrétaire général sont également tous d'avis que la reconduction annuelle des mandats des juges ad litem porte atteinte à l'indépendance de la justice. La Sixième Commission a quant à elle exprimé sa préoccupation au sujet des aspects juridiques de cette situation. Le Groupe d'experts a recommandé que trois juges permanents supplémentaires soient nommés en remplacement des juges ad litem. Le Secrétaire général souscrit à cette recommandation.

141. Il est rappelé que les actuels juges ad litem siègent depuis 2009, 2012 et 2015, respectivement. L'un d'entre eux siège déjà depuis plus de sept ans, et tous trois

¹⁰ Ce montant résulte de l'estimation du Président du Tribunal d'appel, selon laquelle le travail judiciaire nécessaire pour trancher une requête interlocutoire équivaut à peu près à celui qu'accomplit chaque juge siégeant en appel et ne participant pas à la rédaction de l'arrêt, et dont la rémunération a été fixée à 600 dollars par l'Assemblée générale.

¹¹ Ce montant est établi sur la base des dispositions de l'alinéa consacré au niveau D du paragraphe 6 de l'annexe III de l'instruction administrative ST/AI/2013/4.

¹² Voir A/71/163, par. 126 à 130, et les rapports précédents qui y sont mentionnés.

pourraient finir par avoir une durée de service supérieure au mandat régulier de sept ans si les reconductions annuelles de leur mandat ad litem se poursuivent¹³.

142. Si, à l'avenir, le Tribunal du contentieux administratif avait besoin de moins de ressources judiciaires par suite d'une diminution du nombre d'affaires dont il est saisi, l'Assemblée générale pourrait envisager le retrait progressif des juges à mi-temps.

143. En conséquence, le Secrétaire général renouvelle sa recommandation de nommer trois juges additionnels à des postes permanents en remplacement des juges ad litem et de créer des postes aux greffes du Tribunal du contentieux administratif pour y affecter le personnel de soutien nécessaire, en remplacement du personnel temporaire qui prête actuellement son concours aux juges ad litem.

144. Il est rappelé que le Groupe d'experts chargé de l'évaluation indépendante intermédiaire a très clairement indiqué que des ressources supplémentaires étaient nécessaires. Dans son rapport sur le système d'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies (A/71/62/Rev.1), le Groupe a déclaré ce qui suit :

[Il faudrait] donner à certaines de[s] composantes mal outillées [du système] (Groupe du contrôle hiérarchique, Bureau de l'aide juridique au personnel et Tribunal d'appel) les moyens de leur mission. (résumé)

...

Le Bureau [de l'aide juridique au personnel] souffre de manque d'effectifs et n'a pas les moyens de sa mission à en juger par son budget actuel même avec l'appoint de la formule de financement facultative. (par. 333)

...

De l'avis du Groupe [d'experts], les greffes sont dotés des effectifs voulus, exception faite de celui du Tribunal d'appel. Comme il est dit plus haut, [le Groupe] recommande vivement de doter celui-ci du poste P-3 supplémentaire demandé. (par. 341)

...

Le Groupe [d'experts] souscrit donc à l'opinion que le Conseil de justice interne, suivi en cela par les juges du Tribunal, avance depuis 2010, selon laquelle il faudrait nommer trois autres juges qui viendraient remplacer les juges ad litem. (par. 367)

...

De l'avis du Groupe [d'experts], il faudrait donner au greffe du Tribunal [d'appel des Nations Unies] le poste supplémentaire de juriste P-3 demandé pour lui permettre de prêter aux juges le concours dont ils ont d'urgence besoin pour vider le contentieux et trancher hors session toutes requêtes urgentes. (par. 379)

...

Le Groupe [d'experts] n'ayant décelé aucune « graisse » dans le système et aucun acteur n'ayant préconisé d'opérer quelque coupe budgétaire, il s'agit ici

¹³ Il est rappelé que le Conseil de justice interne a, dans le cadre de son examen de la question de savoir s'il conviendrait d'envisager de nommer à des postes de juge permanent les actuels juges ad litem, recommandé d'autoriser la nomination des juges ad litem à un poste à temps complet pour autant que la durée totale de leur service n'excède pas 10 ans (A/70/190, par. 30 à 35). En conséquence, le Conseil a recommandé qu'aucun juge ne siège au Tribunal du contentieux administratif pendant plus de 10 ans.

non pas tant de réaménager les ressources du système que de le doter de moyens supplémentaires. (par. 406)

...

Pour nombre d'acteurs consultés, il faut avant tout donner plus de moyens au Bureau de l'aide juridique au personnel, avis que le Groupe [d'experts] partage (par. 407).

145. De l'avis du Secrétaire général, il est temps de donner au système formel d'administration de la justice les ressources supplémentaires dont il a besoin, comme l'a constaté le Groupe d'experts chargé de l'évaluation indépendante intermédiaire, et il y a des raisons impérieuses d'appliquer les recommandations formulées dans le présent rapport au sujet des ressources.

146. Au paragraphe 7 de son rapport, le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a recommandé de poursuivre la phase expérimentale du régime de financement complémentaire volontaire et de ne pas approuver la création de nouveaux postes au Bureau de l'aide juridique au personnel et il a invité le Secrétaire général à examiner d'autres solutions pour garantir la viabilité du régime, en vue de formuler des propositions dans son prochain rapport. La viabilité du régime est examinée ci-dessus. Elle dépend de son maintien par l'Assemblée générale et de la disposition du personnel à y contribuer volontairement. En raison des incertitudes qui en résultent, il est très difficile de planifier les activités à long terme du Bureau et d'assurer son fonctionnement. Dans le cadre du régime, des juristes supplémentaires ne peuvent être recrutés qu'à titre temporaire, à court terme. Il s'agit là d'un élément déstabilisant qui n'est pas propice à l'accumulation d'une expérience et d'une mémoire institutionnelles au Bureau.

147. Au paragraphe 8 de son rapport, le Comité consultatif a souligné que la proposition visant à combler l'écart dans la structure hiérarchique actuelle du Bureau devait être justifiée par la charge de travail, le niveau des postes étant fonction des responsabilités qui s'y rattachent. Le besoin de juristes de la classe P-4 est clairement justifié. Le Bureau enregistre chaque année une augmentation du nombre d'affaires dont il est saisi (voir tableau 12 ci-dessus) et il traite ces affaires devant toutes les instances, tant formelles qu'informelles, du système de justice interne, ainsi que devant les instances disciplinaires. Il est inévitable, dans ces conditions, que certaines affaires soient particulièrement complexes et qu'un grand savoir-faire soit nécessaire pour les traiter et défendre la cause des intéressés. Seule l'expérience acquise permet d'y parvenir, ainsi qu'un étoffement des compétences des juristes du Bureau. En outre, les juristes moins expérimentés ont besoin d'être guidés dans leur travail, tâche dont seuls des juristes chevronnés peuvent dûment s'acquitter.

148. Au paragraphe 28 de son rapport, le Comité consultatif a noté qu'un an s'était écoulé entre le moment où les problèmes avaient été signalés et celui où des informations étaient données sur les mesures prises pour les résoudre. Il estimait que, pour améliorer la réactivité et la transparence du système, le Secrétaire général pourrait, dans son rapport annuel sur l'administration de la justice, présenter des observations concernant la suite donnée aux recommandations sur les problèmes systémiques et transversaux énoncés dans le rapport sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation pour la même session. Le Comité consultatif a recommandé en conséquence à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de présenter ces informations dans son prochain rapport annuel sur l'administration de la justice.

149. Du point de vue du Bureau de la gestion des ressources humaines, il serait difficile en pratique d'exposer à la fois, dans le même rapport, les problèmes

transversaux qui se posent et les mesures prises pour les résoudre. Il serait impossible, dans un si bref délai, que les problèmes systémiques soient détectés et que le Bureau prenne des mesures pour les résoudre, évalue ces mesures et fasse rapport à leur sujet.

150. Le Secrétaire général note que le 1^{er} juillet 2019 marquera le dixième anniversaire de l'actuel système d'administration de la justice. Il relève que d'autres organisations internationales publiques ont célébré de grandes étapes de leur système de justice interne en organisant des conférences internationales ou des colloques et il suggère qu'il conviendrait d'organiser, à l'occasion du dixième anniversaire du système de justice interne de l'Organisation des Nations Unies, une conférence ou un colloque thématique de deux jours qui se tiendrait en 2019 à New York. Cela permettrait de rassembler des juges et greffiers d'autres tribunaux administratifs internationaux, des avocats, des universitaires et d'autres participants, qui examineraient des questions d'intérêt commun ou particulièrement pertinentes pour les systèmes internes d'administration de la justice. Cela permettrait également de diffuser des informations à propos du système interne de la justice à l'Organisation des Nations Unies.

151. En vue de tenir cette conférence, il faudrait, dès le début de 2018, engager des consultations et des travaux de préparation et d'organisation, et prévoir à cet effet un budget exceptionnel. Les participants seraient censés prendre en charge leurs propres frais mais une aide financière pourrait être nécessaire pour les animateurs et principaux intervenants et des dépenses annexes seraient probablement à prévoir, notamment au titre de la production et de la diffusion de documents et des frais de représentation.

152. Bien qu'il soit difficile à ce stade de prévoir précisément quel serait le coût de l'opération, le Secrétaire général recommande d'affecter à titre exceptionnel un montant de 50 000 dollars à l'organisation de cette manifestation qui marquerait le dixième anniversaire du système d'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies.

IV. Questions diverses

153. On trouvera à l'annexe V du présent rapport des informations sur les indemnités versées en 2016 sur la recommandation du Groupe du contrôle hiérarchique, les réparations pécuniaires accordées par les Tribunaux en 2016 et les indemnités qui ont été versées en 2016 en exécution de décisions judiciaires antérieures.

V. Ressources nécessaires

154. Le montant des ressources à prévoir pour financer les propositions exposées ci-dessus au cours de l'exercice biennal 2018-2019 s'élève à 4 596 300 dollars (déduction faite des contributions du personnel). Les estimations de dépenses relatives à ces propositions sont récapitulées ci-après (voir tableau 17), par chapitre du budget.

Tableau 17
Ressources nécessaires par chapitre du budget-programme

(En milliers de dollars des États-Unis)

<i>Chapitre du budget</i>	<i>Montants estimatifs pour 2018-2019 présentés dans le projet de budget-programme</i>	<i>Modifications et dépenses supplémentaires</i>	<i>Prévisions révisées pour 2018-2019</i>
	<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c = (a + b)</i>
1. Politiques, direction et coordination d'ensemble	120 707,6	3 946,9	124 654,5
29A. Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion	26 529,4	272,4	26 801,8
29D. Bureau des services centraux d'appui	168 542,9	377,0	168 919,9
Ressources additionnelles nécessaires (montant net)	315 779,9	4 596,3	320 376,2
36. Contributions du personnel ^a	501 590,1	351,9	501 942,0
Total (montant brut)	817 370,0	4 948,2	822 318,2

^a Les montants des contributions du personnel indiqués dans les colonnes a et c concernent tous les chapitres du projet de budget-programme; les montants figurant dans la colonne b se rapportent aux chapitres du budget pour lesquels des ressources supplémentaires sont demandées.

Proposition de création d'un poste de juriste (1 P-3) et d'un poste d'assistant juridique [1 G (AC)] au Groupe du contrôle hiérarchique

155. En ce qui concerne le Groupe du contrôle hiérarchique, au sein du Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion, pour les raisons exposées aux paragraphes 128 à 131, 144 et 145 ci-dessus, le Secrétaire général propose que l'Assemblée générale approuve la création d'un poste de juriste (1 P-3) et d'un poste d'assistant juridique [1 agent des services généraux (Autres classes)], ainsi que les objets de dépense connexes.

156. La création d'un poste de juriste (1 P-3) et d'un poste d'assistant juridique [1 agent des services généraux (Autres classes)] pour l'exercice biennal 2018-2019 entraînerait des dépenses additionnelles de 272 400 dollars au titre du chapitre 29A (Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion), comprenant les traitements et dépenses communes de personnel (258 000 dollars), les services contractuels associés aux coûts des services centraux de traitement des données (8 400 dollars), les communications (1 400 dollars), les fournitures et accessoires (2 000) et l'acquisition du matériel informatique (2 600 dollars).

157. La création des postes susmentionnés à New York entraînerait également des dépenses supplémentaires de 134 600 dollars au titre du chapitre 29D (Bureau des services centraux d'appui), pour financer la location des locaux et les dépenses non renouvelables liées à de petits travaux de réaménagement et à l'achat de mobilier et de matériel.

Proposition de création de postes de juriste (3 P-4) et d'assistant juridique [1 G(AL)] au Bureau de l'aide juridique au personnel

158. S'agissant du Bureau de l'aide juridique au personnel, pour les raisons exposées aux paragraphes 128, 132 à 135 et 144 à 147 ci-dessus, le Secrétaire général propose à l'Assemblée générale d'approuver la création de trois postes de juriste à New York (1 P-4), à Genève (1 P-4) et à Nairobi (1-P 4), et d'un assistant juridique à Nairobi (1 G(AL) : agent local), ainsi que les objets de dépense connexes.

159. La création des trois postes de juriste (3 P-4) et du poste d'assistant juridique (1 G(AL) : agent local) pour 2018-2019 entraînerait des dépenses additionnelles d'un montant de 689 000 dollars au titre du chapitre 1 (Politique, direction et coordination d'ensemble), comprenant les traitements et les dépenses communes de personnel (656 100 dollars), les services contractuels associés aux coûts des services centraux de traitement des données (14 800 dollars), les communications (4 300 dollars), les fournitures et accessoires (2 400 dollars) et l'achat de mobilier et de matériel informatique (11 400 dollars).

160. La création du poste P-4 susmentionné à New York entraînerait également des dépenses supplémentaires de 73 500 dollars au titre du chapitre 29D (Bureau des services centraux d'appui), pour financer la location des locaux et des dépenses non renouvelables liées à de petits travaux de réaménagement et à l'achat de mobilier et de matériel.

Proposition de création de trois postes permanents de juge à temps complet en remplacement de ceux des juges ad litem, conversion d'emplois temporaires de personnel d'appui en postes permanents et proposition de rémunération de l'examen des demandes interlocutoires et de versement d'une allocation au Président du Tribunal d'appel des Nations Unies

161. En ce qui concerne le Tribunal du contentieux administratif et ses greffes, pour les raisons exposées aux paragraphes 128 et 139 à 145 ci-dessus, le Secrétaire général propose que l'Assemblée générale crée trois postes permanents de juge à temps complet, en remplacement de ceux des juges ad litem, et convertisse en postes permanents l'effectif complémentaire actuel de 6 postes temporaires (1 P-3 et 1 agent des services généraux (Autres classes) à New York, 1 P-3 et 1 agent des services généraux (Autres classes) à Genève et 1 P-3 et 1 agent des services généraux (agent local) à Nairobi) chargé d'appuyer les juges ad litem.

162. La création de trois postes permanents de juge à temps complet et la conversion de postes temporaires en postes permanents en 2018-2019 entraîneraient des dépenses additionnelles de 3 030 300 dollars au titre du chapitre 1 (Politique, direction et coordination d'ensemble), comprenant a) la conversion en postes permanents des six postes temporaires d'appui (1 422 100 dollars), b) la création des trois postes permanents de juge à temps complet en remplacement de ceux des juges ad litem dans chacun des sièges du Tribunal du contentieux administratif, à savoir New York, Genève et Nairobi (1 459 900 dollars), c) la rémunération de l'examen des demandes interlocutoires par les juges du Tribunal d'appel et le versement d'une allocation mensuelle au Président du Tribunal d'appel (97 200 dollars), et d) les dépenses opérationnelles, comprenant les services contractuels associés aux services centraux de traitement des données (35 100 dollars), les communications (9 400 dollars) et les fournitures et accessoires (6 600 dollars).

163. La création des trois postes permanents de juge à temps complet susmentionnés, en remplacement de ceux des juges ad litem et du personnel d'appui à New York, entraînerait également des dépenses supplémentaires de 95 400 dollars au titre du chapitre 29D (Bureau des services centraux d'appui), pour la location de locaux.

Proposition de création d'un poste de juriste (1 P-3) au Greffe du Tribunal d'appel

164. S'agissant du Tribunal d'appel et de son greffe, pour les raisons exposées aux paragraphes 128, 136, 144 et 145 ci-dessus, le Secrétaire général propose que

l'Assemblée générale approuve la création d'un poste supplémentaire de juriste (1 P-3), ainsi que les objets de dépense connexes.

165. La création du poste de juriste (1 P-3) en 2018-2019 entraînerait des dépenses supplémentaires de 177 600 dollars au titre du chapitre 1 (Politique, direction et coordination d'ensemble), comprenant les traitements et les dépenses communes de personnel (170 400 dollars), les services contractuels associés aux coûts des services centraux de traitement des données (4 200 dollars), les communications (700 dollars), les fournitures et accessoires (1 000 dollars) et l'achat de mobilier et de matériel informatique (1 300 dollars).

166. La création du poste susmentionné (1 P-3) à New York entraînerait également des dépenses supplémentaires de 73 500 dollars au titre du chapitre 29D (Bureau des services centraux d'appui), pour financer la location des locaux et les dépenses non renouvelables liées à de petits travaux de réaménagement et à l'achat de mobilier et de matériel.

Proposition de manifestation célébrant le dixième anniversaire du système d'administration de la justice

167. Pour les raisons exposées aux paragraphes 150 à 152 ci-dessus, le Secrétaire général propose l'organisation d'une manifestation de deux jours pour célébrer, le 1^{er} juillet 2019, le dixième anniversaire du système d'administration de la justice.

168. La célébration du dixième anniversaire du système de justice interne entraînerait des dépenses non renouvelables supplémentaires de 50 000 dollars au titre du chapitre 1 (Politique, direction et coordination d'ensemble), comprenant les frais de voyage des facilitateurs et des intervenants de marque (45 000 dollars), les dépenses de représentation (2 500 dollars) et les fournitures et accessoires (2 500 dollars).

VI. Calendrier de mise en œuvre

169. Le calendrier de mise en œuvre dépendra du résultat des délibérations de l'Assemblée générale.

170. Si l'Assemblée approuve la recommandation concernant l'adjonction de trois juges permanents au Tribunal du contentieux administratif pour remplacer les juges ad litem, il faudrait un certain temps au Conseil de justice interne pour proposer des candidats et à l'Assemblée pour tenir des élections, auquel cas le Secrétaire général recommande que les contrats des juges ad litem et ceux de leurs collaborateurs des greffes soient reconduits pour couvrir l'intérim, soit une durée de douze mois, afin de faire face à la charge de travail.

VII. Conclusions et décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre

171. Le Secrétaire général estime que la mise à effet des propositions et recommandations figurant dans le présent rapport rendrait plus efficace l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies. Il prie l'Assemblée générale de leur accorder toute l'attention voulue.

172. En conséquence, le Secrétaire général invite l'Assemblée générale à prendre les mesures suivantes :

a) Approuver la création au Groupe du contrôle hiérarchique, avec effet au 1^{er} janvier 2018, d'un poste de juriste (P-3) et d'un poste supplémentaire d'assistant juridique [agent des services généraux (Autres classes)];

b) Approuver la création, avec effet au 1^{er} janvier 2018, de trois postes de juriste (P-4), soit un à Genève, un à Nairobi et un à New York, et d'un poste d'assistant juridique [agent des services généraux (agent local)] à Nairobi, au Bureau d'aide juridique au personnel, à financer sur le budget ordinaire;

c) En lieu et place du point b) ci-dessus, si l'Assemblée générale décide de reconduire ou de régulariser le mécanisme expérimental de financement volontaire complémentaire, de sorte que les fonds puissent être utilisés pour défrayer la plus grande part possible des ressources supplémentaires demandées par le Bureau de l'aide juridique au personnel, approuver l'imputation au budget ordinaire du solde du coût de ces ressources supplémentaires;

d) Approuver l'adjonction de trois juges permanents à temps complet au Tribunal du contentieux administratif et modifier comme il suit le paragraphe 1 de l'article 4 du Statut de ce dernier : « Le Tribunal se compose de six juges à temps complet et de deux juges à mi-temps »;

e) Approuver la reconduction des trois postes de juges ad litem et des contrats de leurs actuels titulaires en attendant la proposition de candidats par le Conseil de justice interne et l'élection par l'Assemblée générale des trois juges permanents à temps complet mentionnés ci-dessus;

f) En lieu et place du point e) ci-dessus, si l'Assemblée générale n'approuve pas l'adjonction au Tribunal du contentieux administratif de trois juges permanents à temps complet, approuver la reconduction des trois postes de juges ad litem et des contrats de leurs actuels titulaires pour une période de douze mois allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018, afin de permettre au Tribunal de faire face à la charge de travail;

g) Approuver la création aux greffes du Tribunal du contentieux administratif, avec effet au 1^{er} janvier 2018, de trois postes supplémentaires de juriste (P-3), soit un à New York, un à Genève et un à Nairobi, de deux postes d'assistant juridique [agent des services généraux (Autres classes)], soit un à New York et un à Genève, et d'un poste d'assistant juridique [agent des services généraux (agent local)] à Nairobi, pour appuyer les trois nouveaux juges permanents à temps complet, en lieu et place du personnel temporaire qui travaille actuellement au service des trois juges ad litem;

h) En lieu et place du point g) ci-dessus, approuver la reconduction pour 2018 de l'engagement du personnel temporaire qui travaille actuellement au service des trois juges ad litem, à savoir trois postes de juriste (P-3), soit un à Genève, un à Nairobi et un à New York), deux postes d'assistant juridique [(agent des services généraux (Autres classes)], soit un à Genève et un à New York, et d'un poste d'assistant juridique [agent des services généraux (agent local)] à Nairobi;

i) Approuver la création, avec effet au 1^{er} janvier 2018, d'un poste supplémentaire de juriste (P-3) au Greffe du Tribunal d'appel;

j) Approuver le versement de 600 dollars pour chaque demande interlocutoire examinée par un juge du Tribunal d'appel des Nations Unies, à compter du 1^{er} janvier 2018;

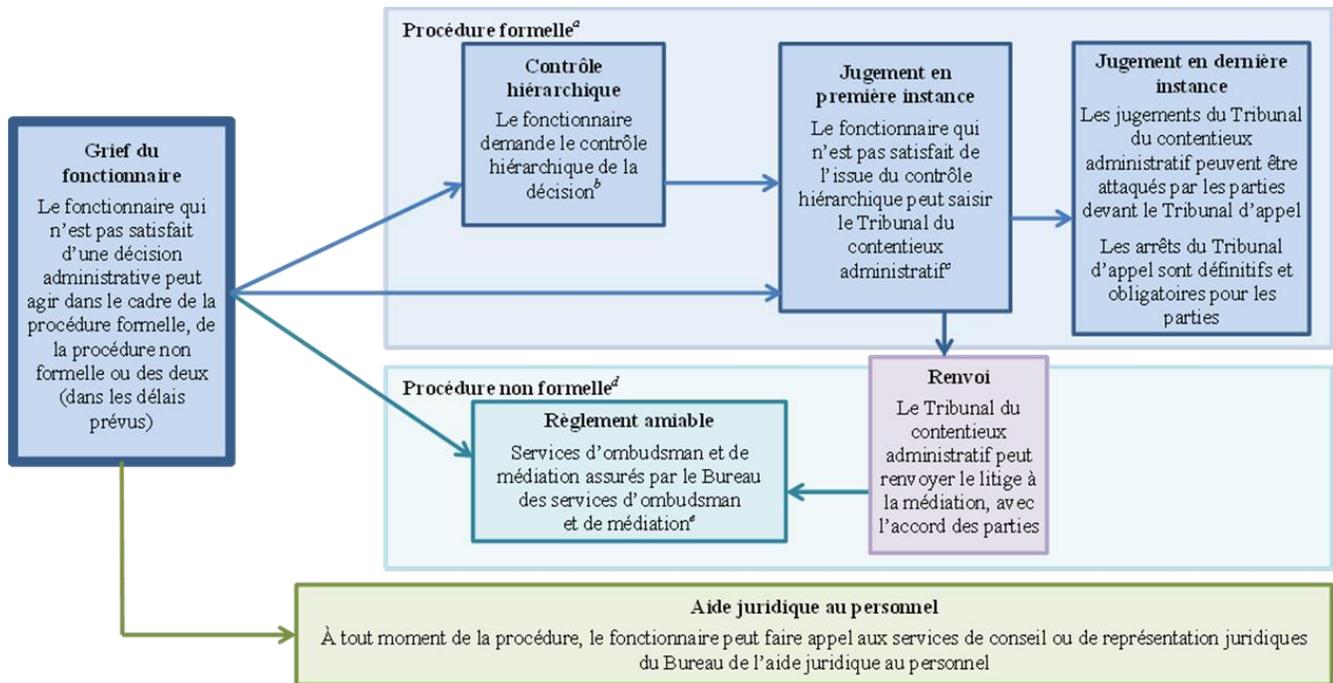
k) Approuver le versement d'une allocation mensuelle de 1 500 dollars au Président du Tribunal d'appel des Nations Unies, à compter du 1^{er} janvier 2018;

l) Approuver une dépense ponctuelle pour l'organisation, en 2019, d'une conférence célébrant le dixième anniversaire du système d'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies;

m) Approuver des ressources supplémentaires, ainsi qu'il est indiqué au tableau 17 ci-dessus, d'un montant de 4 596 300 dollars (déduction faite des contributions du personnel), dont 3 946 900 dollars au titre du chapitre 1 (Politique, direction et coordination d'ensemble), 272 400 dollars au titre du chapitre 29A (Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion) et 377 000 dollars au titre du chapitre 29D (Bureau des Services centraux d'appui), ainsi qu'un crédit supplémentaire de 351 900 dollars au titre du chapitre 36 (Contributions du personnel), qui serait compensé par l'inscription d'un montant équivalent au chapitre 1 des recettes (Recettes provenant des contributions du personnel) pour le projet de budget-programme de l'exercice biennal 2018-2019. Le montant de 4 596 300 dollars sera imputé sur le fonds de réserve pour l'exercice biennal 2018-2019.

Annexe I

Schéma du système d'administration de la justice des Nations Unies



^a À tout moment de la procédure formelle, le fonctionnaire et l'auteur de la décision peuvent tenter de régler le litige à l'amiable, avec ou sans le concours du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies.

^b Le contrôle hiérarchique suppose un examen objectif et motivé de la régularité de la décision contestée. Il est mené par le Groupe du contrôle hiérarchique dans les entités du Secrétariat de l'Organisation et par un organe similaire dans les fonds et programmes des Nations Unies. L'objet du contrôle hiérarchique est de donner à l'administration la possibilité de rectifier une erreur ou d'offrir des voies de recours acceptables lorsqu'une décision est entachée d'irrégularité. Le Groupe du contrôle hiérarchique et le Bureau de l'aide juridique au personnel peuvent également proposer un règlement amiable et renvoyer le différend au Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies.

^c Le Tribunal du contentieux administratif examine les recours des fonctionnaires ou anciens fonctionnaires qui contestent une décision administrative pour inobservation de leurs conditions d'emploi ou de leur contrat de travail.

^d La tentative de règlement amiable ne fait pas obstacle à un règlement contentieux (dans certains délais) en cas d'échec.

^e Le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies propose ses services au Secrétariat de l'Organisation et aux fonds et programmes des Nations Unies.

Annexe II

Information sur les non-fonctionnaires

A. Nombre de différends portés devant le système d'administration de la justice, autres voies de règlement des différends ouvertes à chaque catégorie de non-fonctionnaire, et indication de la manière dont ces différends ont été réglés, entre 2009 et 2016

<i>Non-fonctionnaires</i>		<i>Modes de règlement des différends (2009-2016)</i>		
<i>Catégories^a</i>	<i>Cadre juridique applicable</i>	<i>Règlement amiable (y compris contrôle hiérarchique ou examen par la direction)</i>	<i>Arbitrage au titre du Règlement d'arbitrage de la CNUDCI</i>	<i>Plaintes formelles pour discrimination, harcèlement, y compris harcèlement sexuel, et abus de pouvoir contre des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies (voir ST/SGB/2008/5)</i>
Consultants et vacataires	Contrat individuel avec l'Organisation , selon le type de contrat et les conditions générales d'emploi des consultants et vacataires, énoncées dans l'instruction administrative sur les consultants et vacataires (ST/AI/2013/4) ou le cadre juridique des fonds et programmes concernés	<p>Nombre total d'affaires : Siège : 0 ; ONUG : 0 ; ONUV : 0 ; CEE : 0 ; CESAP : 0 ; CESAO : 0 ; PNUD : 33 ; FNUAP : 1 ; UNICEF^{b, c, d} ; UNOPS : 2 ; HCR : 0</p> <p>Affaires réglées : PNUD : 28 ; FNUAP : 1 ; UNOPS : 2 ; HCR : 1</p> <p>Affaires non réglées : PNUD : 5 ; FNUAP : 0 ; UNOPS : 0</p>	<p>Nombre total de notifications d'arbitrage : Siège : 2 ; ONUG : 0 ; ONUV : 1 ; Département de l'appui aux missions (y compris missions spéciales) : 1 ; CCNUCC : 1 ; CEE : 0 ; CESAP : 0 ; CESAO : 0 ; PNUD : 2^e ; FNUAP : 0 ; UNOPS : 0 ; UNICEF : 0 ; HCR : 1</p> <p>Règlement ou indemnisation : Siège : 2 ; Département de l'appui aux missions (y compris missions et missions politiques spéciales) : 1 ;</p>	<p>Nombre total de plaintes formelles : Siège^{b, c} ; ONUG : 0 ; ONUV : 0 ; CEE : 0 ; CESAP : 0 ; CESAO : 1 ; PNUD : 0 ; FNUAP : 0 ; UNOPS : 13 ; UNICEF : 1</p> <p>Dont</p> <p>Plaintes classées faute de preuves : UNOPS : 12 ; UNICEF : 0</p> <p>Plaintes suivies d'effet : CESAO : 1 (mesure corrective ou mesure administrative prise contre le responsable concerné, avertissement écrit) ; UNOPS : 1 ; UNICEF : 1 (avertissement)</p>

Non-fonctionnaires		Modes de règlement des différends (2009-2016)		
Catégories ^a	Cadre juridique applicable	Règlement amiable (y compris contrôle hiérarchique ou examen par la direction)	Arbitrage au titre du Règlement d'arbitrage de la CNUDCI	Plaintes formelles pour discrimination, harcèlement, y compris harcèlement sexuel, et abus de pouvoir contre des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies (voir ST/SGB/2008/5)
			CCNUCC : 1 ; PNUD : 2 ; HCR : 1	
			Affaires en souffrance : ONUV : 1	
Volontaires des Nations Unies^f	Contrat de volontaire international des Nations Unies conclu avec le PNUD , selon le contrat individuel, tel qu'énoncé dans les Conditions de service du Guide du volontaire international des Nations Unies, publiées par le PNUD et disponibles à l'adresse suivante : https://www.unv.org/sites/default/files/INTL_COS_FR.pdf	Nombre total de demandes : 45 Demandes réglées : 45 Demandes non réglées : 0	Nombre total de notifications d'arbitrage : 2 En souffrance : 2	Nombre total de plaintes formelles : UNICEF : 1 Nombre total de plaintes Classées faute de preuves : UNICEF : 1 Suivies d'effet : UNICEF 0
Stagiaires^g	Accord de stage avec l'Organisation , tel qu'énoncé dans l'instruction administrative relative au « Programme de stages de l'Organisation des Nations Unies » (ST/AI/2014/1) ou le cadre juridique correspondant des fonds et programmes, en application du paragraphe 7 de la résolution 63/253 de l'Assemblée générale en date du 24 décembre 2008	Nombre total de demandes : Siège : 3 ; ONUG : 0 ; ONUV : 0 ; CEE : 0 ; CESAP : 0 ; CESAO : 0 ; PNUD : 0 ; UNOPS : 0 ; UNICEF : 0 ; HCR : 0 Demandes réglées : Siège : 1 Demandes non réglées : Siège : 2 (1 demande irrecevable, 1 décision confirmée)	Sans objet	Nombre total de plaintes formelles : Siège ^{b, c} : 0 ; ONUG : 0 ; ONUV : 0 ; CEE : 0 ; CESAP : 0 ; CESAO : 0 ; UNOPS : 0 ; UNICEF : 1 ; HCR : 0 Nombre total de plaintes Classées faute de preuves : UNICEF : 1 (demande de classement émanant du plaignant) Suivies d'effet : UNICEF : 0
Personnel fourni à titre gracieux de	Engagement signé avec l'Organisation par le personnel fourni à titre gracieux de type II,	Nombre total de demandes : Siège : 0 ONUG : 0 ; ONUV : 0 ;	Sans objet	Nombre total de plaintes formelles : Siège ^{b, c} : 0 ; ONUG : 0 ; ONUV : 0 ; CEE : 0 ; CESAP : 0 ; CESAO : 0 ; UNOPS : 0 ;

<i>Non-fonctionnaires</i>		<i>Modes de règlement des différends (2009-2016)</i>	
<i>Catégories^a</i>	<i>Cadre juridique applicable</i>	<i>Règlement amiable (y compris contrôle hiérarchique ou examen par la direction)</i>	<i>Arbitrage au titre du Règlement d'arbitrage de la CNUDCI</i>
type II	selon un mémorandum d'accord conclu entre l'Organisation des Nations Unies et le Gouvernement fournissant le personnel, tel qu'énoncé dans l'instruction administrative relative au personnel fourni à titre gracieux (ST/AI/1999/6) ou le cadre juridique correspondant des fonds et programmes, en application du paragraphe 7 de la résolution 63/253 de l'Assemblée générale en date du 24 décembre 2008	CEE : 0 ; CESAP : 0 ; CESAO : 0 ; PNUD : 0 ; UNICEF : 0 (connue) ; UNOPS : 0 ; HCR : 0	Plaintes formelles pour discrimination, harcèlement, y compris harcèlement sexuel, et abus de pouvoir contre des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies (voir ST/SGB/2008/5) HCR : 0

Note : S'agissant de l'UNOPS, les informations concernant ces dernières années sont complètes. Pour les années antérieures, il a fait de son mieux pour compiler les informations. L'UNICEF ne dispose d'aucune information sur les négociations informelles ou règlements amiables, ni sur le personnel fourni à titre gracieux de type II.

Abréviations : Siège : Siège de l'ONU ; ONUG : Office des Nations Unies à Genève ; CEE : Commission économique pour l'Europe ; CESAP : Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique ; CESAO : Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale ; CNUDCI : Commission des Nations Unies pour le droit commercial international ; PNUD : Programme des Nations Unies pour le développement ; CCNUCC : Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques ; FNUAP : Fonds des Nations Unies pour la population ; HCR : Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés ; UNICEF : Fonds des Nations Unies pour l'enfance ; UNOPS : Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets ; ONUV : Office des Nations Unies à Vienne.

^a Ce tableau ne tient pas compte : i) des personnes qui, en application de résolutions et de décisions de l'Assemblée générale ou d'autres organes compétents, sont élues ou nommées dans différents comités, commissions, conseils, organismes, organes, tribunaux ou cours, tels que les membres du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, du Corps commun d'inspection, de la Commission du droit international, de la Commission de la fonction publique internationale, de l'Organe international de contrôle des stupéfiants, du Comité des contributions, des commissions d'enquête créées sous les auspices du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, ainsi que les rapporteurs spéciaux, les experts siégeant dans les organes conventionnels des droits de l'homme et les juges du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel des Nations Unies ; ii) du personnel militaire et de police déployé hors unités constituées, ayant signé un engagement au titre de la Politique générale du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions sur le rôle de la Police des Nations Unies dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales, entrée en vigueur le 1^{er} février 2014, ou du manuel du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions relatif à la sélection, au déploiement, à la rotation, à la prolongation, au transfert et au rapatriement des experts militaires en mission dans le cadre d'opérations de maintien de la paix des Nations Unies, approuvé le 23 avril 2010.

^b Information non disponible.

^c Sans objet.

^d Impossible de déterminer, au niveau mondial, s'il y a eu négociation sur l'exécution du contrat et le paiement.

^e Notifications d'arbitrage renvoyées au Bureau des affaires juridiques.

^f Le PNUD a fourni des informations pour toutes les entités.

^g Catégorie sans objet pour le FNUAP.

B. Nombre de différends portés devant les juridictions nationales, et indication de la manière dont ces différends ont été réglés, entre 2009 et 2016.

Catégories		Entité											
		Non-fonctionnaires					Entité						
		PNUD	FNUAP	UNICEF	HCR	UNOPS ^a	Siège (New York)	ONUG	ONUV	Département de l'appui aux missions (missions et missions politiques spéciales)	CEE	CESAP	CESAO
Consultants et vacataires	Nombre total de différends :	100	3	3 ^b	0	2	0 ^c	0	0	25 ^c	0	0	0
	Réglés	0	0	..	0	0	0	0	0	6 ^d	0	0	0
	En instance	35	2	1	0	2	0	0	0	19	0	0	0
	Jugement rendu	65	1	..	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Volontaires des Nations Unies ^e	Nombre total de différends	0	–	0	0	0	0	0	0	– ^f	0	0	0
Stagiaires	Nombre total de différends	0	–	0	0	0	0	0	0	– ^g	0	0	0
Personnel fourni à titre gracieux de type II	Nombre total de différends	0	–	0	0	0	0	0	0	– ^h	0	0	0

Note : Un trait d'union indique que la mention est sans objet. Deux points (..) indiquent que les données ne sont pas disponibles ou inconnues.

Abréviations : Siège : Siège de l'ONU ; ONUG : Office des Nations Unies à Genève ; CEE : Commission économique pour l'Europe ; CESAP : Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique ; CESAO : Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale ; PNUD : Programme des Nations Unies pour le développement ; FNUAP : Fonds des Nations Unies pour la population ; HCR : Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés ; UNICEF : Fonds des Nations Unies pour l'enfance ; UNOPS : Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets ; ONUV : Office des Nations Unies à Vienne.

^a L'UNOPS ne compile pas les différends concernant les non-fonctionnaires. Pour ces dernières années, les informations sont complètes. Pour les années antérieures, il a fait de son mieux pour compiler les informations.

^b Sur les trois affaires, une est en souffrance ; l'UNICEF ignore à quel stade en sont les deux autres.

^c Affaires envoyées au Bureau des affaires juridiques.

^d Règlement sous réserve de l'abandon de la procédure ou de l'annulation du jugement rendu.

^e Le PNUD a fourni des informations sur les Volontaires des Nations Unies de tous les fonds et programmes.

^f Bien qu'il ne conserve pas trace de ces informations, et malgré tous ses efforts, le Département de l'appui aux missions n'a recensé aucune affaire portée devant les juridictions nationales impliquant des Volontaires des Nations Unies ayant participé à des missions et à des missions politiques spéciales.

^g Bien qu'il ne conserve pas trace de ces informations, et malgré tous ses efforts, le Département de l'appui aux missions n'a recensé aucune affaire portée devant les juridictions nationales impliquant des stagiaires des Nations Unies ayant participé à des missions et à des missions politiques spéciales.

^h Bien qu'il ne conserve pas trace de ces informations, et malgré tous ses efforts, le Département de l'appui aux missions n'a recensé aucune affaire portée devant les juridictions nationales impliquant du Personnel fourni à titre gracieux de type II ayant participé à des missions et à des missions politiques spéciales.

C. Informations sur les mesures concrètes

Le tableau ci-dessous donne des informations sur les mesures concrètes prises à ce jour par l'Organisation des Nations Unies pour veiller au bon fonctionnement du système et éviter les lacunes, et sur toutes les autres bonnes pratiques en vigueur, notamment en ce qui concerne la traduction de documents dans des langues locales, la possibilité d'être entendu, l'accès à l'arbitrage ou les informations fournies aux non-fonctionnaires sur les voies de recours qui s'offrent à eux. Il est proposé que le Secrétariat établisse un questionnaire à cet effet.

<i>Demande</i>	<i>Réponse</i>
Recenser les mesures prises pour garantir la bonne application des dispositifs de règlement des différends et éviter les lacunes en ce qui concerne les non-fonctionnaires	<p>Siège : les contrats et accords conclus par les non-fonctionnaires font référence aux dispositifs de règlement des différends.</p> <p>ONUG (pour l'ONUG, l'ONUSU et la CEE) : les rares cas soumis aux membres du personnel des ressources humaines ont été réglés à l'amiable.</p> <p>CESAP : les non-fonctionnaires sont informés des dispositifs de règlement des différends qui s'offrent à eux. S'ils sont sollicités sur d'éventuels différends, les membres du personnel des ressources humaines apportent un soutien direct et facilitent un règlement à l'amiable ou renvoient les non-fonctionnaires devant le Bureau de l'Ombudsman.</p> <p>CESAO : la Commission n'agit pas de manière indépendante sur ces questions. Organe à part entière du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, elle applique les règles qui y ont cours.</p> <p>PNUD : le volontaire signe une attestation par laquelle il reconnaît avoir reçu et lu les Conditions de service du Guide du Volontaire international des Nations Unies. Le Groupe consultatif sur les mesures disciplinaires collabore étroitement avec le Bureau des affaires juridiques du PNUD, qui lui donne des conseils et des précisions en tant que de besoin.</p> <p>UNICEF : le Fonds a dû faire face à plusieurs situations dans lesquelles des vacataires ou des consultants ont eu recours aux dispositifs de règlement des différends prévus dans leurs contrats. À sa connaissance, les vacataires et consultants comprennent et acceptent les dispositions du contrat en question, notamment en ce qui concerne la procédure de règlement des différends, et aucune lacune n'a été constatée s'agissant des dispositifs et procédures qui s'offrent à eux pour régler leurs différends avec l'Organisation. En cas de litige, l'unité administrative ou bureau concerné bénéficierait, pour le régler, de l'appui de la fonction ressources humaines locale, ainsi que, le cas échéant, de la Division des ressources humaines du Siège à New York. Les services ainsi offerts permettraient d'orienter au mieux les débats afin de parvenir à l'objectif d'un règlement à l'amiable, qui profiterait aux deux parties. Dans l'éventualité où le litige ne pourrait être réglé à l'amiable ni soumis à l'arbitrage, l'Organisation serait appuyée par le Bureau du Conseiller juridique de l'UNICEF et, dans certains cas, par le Bureau des affaires juridiques du Secrétariat.</p> <p>UNOPS : le Bureau fait appel à des consultants et à des vacataires. Aux termes de leurs contrats, et des engagements signés par les travailleurs détachés d'autres entités, les consultants et vacataires peuvent</p>

Dire si les documents concernant les modalités de règlement des différends mis à la disposition des non-fonctionnaires sont traduits et, dans l'affirmative, préciser dans quelles langues

recourir à l'arbitrage pour régler les différends. Les contrats stipulent que la procédure d'arbitrage est régie par le Règlement d'arbitrage de la CNUDCI, disponible en ligne. Les accords conclus par l'UNOPS avec des volontaires et des stagiaires ne le prévoient pas, mais le Bureau serait disposé à soumettre tout litige avec un volontaire ou stagiaire à une procédure d'arbitrage, en cas d'échec de la tentative de règlement amiable.

HCR : les Conditions générales d'emploi des consultants et vacataires précisent les modalités de règlement des différends.

Siège : les documents sont disponibles en anglais et en français.

ONUG (pour l'ONUG, l'ONUSU et la CEE) : sans objet à Genève

CESAP : oui, ils sont disponibles en anglais et en français. Les documents n'ont pas été traduits en thaï.

CESAO : arabe

PNUD : pour les Volontaires des Nations Unies : en français et espagnol. Le contrat avec les non-fonctionnaires contient une clause de règlement des différends. Il est disponible dans les trois langues de travail du PNUD, à savoir l'anglais, le français et l'espagnol.

FNUAP : le Manuel des politiques et procédures du FNUAP (accessible aux fonctionnaires comme aux non-fonctionnaires) contient des modèles de contrat.

UNICEF : le Fonds ne conserve aucune traduction de ce type de manière centralisée. Il ignore si de telles traductions ont été réalisées de manière plus informelle par les bureaux locaux.

UNOPS : voir ci-dessus

HCR : les Conditions générales d'emploi des consultants et vacataires sont disponibles en anglais. La Politique du HCR concernant la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus de pouvoir est disponible en anglais et en français. Le Code de conduite du HCR (qui indique au personnel à qui s'adresser pour obtenir, en toute confidentialité, des conseils et de l'aide sur des problèmes d'ordre professionnel, et notamment aux stagiaires, consultants et vacataires, qui doivent signer un formulaire dans lequel ils affirment avoir lu le Code de conduite) est disponible en anglais, français, espagnol, russe, arabe, farsi, thaï, ourdou et turc).

Pour chaque catégorie de non-fonctionnaires, préciser s'ils ont la possibilité d'être entendus et s'ils ont accès à la procédure d'arbitrage

Siège : les stagiaires, le personnel fourni à titre gracieux de type II et les volontaires (autres que les Volontaires des Nations Unies) peuvent demander le contrôle hiérarchique d'une décision qui, selon eux, modifie l'accord qu'ils ont conclu avec l'Organisation.

ONUG (pour l'ONUG, l'ONUSU et la CEE) : les non-fonctionnaires ont accès au Bureau de l'Ombudsman et peuvent donc être entendus dans le cadre d'une procédure non formelle. Comme indiqué plus haut, ils peuvent également se tourner vers le personnel de la Division des ressources humaines pour régler les problèmes à l'amiable.

CESAP : oui

CESAO : tous les non-fonctionnaires sont protégés par les règles en vigueur et disposent des mécanismes de recours prévus par les règles et politiques du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies.

PNUD : le Groupe consultatif sur les mesures disciplinaires fait en sorte que les volontaires puissent faire part de leurs avis et de leurs commentaires sur le rapport d'enquête les concernant avant qu'il n'examine leur cas. Le contrat conclu avec les non-fonctionnaires contient une clause de règlement des différends, notamment par procédure d'arbitrage.

UNICEF : consultants et vacataires : procédure d'arbitrage (Conditions générales d'emploi des consultants et vacataires, sect. 8) ; les Volontaires des Nations Unies peuvent faire appel à l'Ombudsman ou engager une procédure de recours (voir le chapitre 18 du Guide du Volontaire international des Nations Unies – Conditions de service) ; les stagiaires n'ont pas accès à la procédure d'arbitrage, mais ont la possibilité de signaler des manquements et de remettre une évaluation de fin de stage (CF/AI/2013-002, sect. 4.9).

UNOPS : les non-fonctionnaires peuvent se faire entendre (y compris dans le cadre d'une procédure d'arbitrage).

HCR : toute personne ayant un lien contractuel direct avec le HCR peut engager une procédure de règlement à l'amiable, dans le cadre de laquelle elle peut être entendue (Bureau de l'Ombudsman, Bureau de la déontologie, Section du bien-être du personnel), déposer des plaintes formelles pour discrimination, harcèlement, y compris harcèlement sexuel, et abus de pouvoir auprès du Bureau de l'Inspecteur général, et demander à être protégé contre d'éventuelles représailles. Les vacataires et consultants peuvent engager une procédure d'arbitrage, conformément au Règlement d'arbitrage de la CNUDCI, comme cela est stipulé dans les conditions générales de leurs contrats. Les conditions de service des Volontaires nationaux et internationaux des Nations Unies prévoient également un mécanisme de recours et d'arbitrage.

Indiquer comment les non-fonctionnaires sont informés des dispositifs de règlement des différends et des mécanismes de recours qui s'offrent à eux

Siège : le portail i-Seek et la page Web du Groupe du contrôle hiérarchique informent les stagiaires, le personnel fourni à titre gracieux de type II et les volontaires (autres que les Volontaires des Nations Unies) qu'ils peuvent demander le contrôle hiérarchique d'une décision qui, selon eux, modifie l'accord qu'ils ont conclu avec l'Organisation. Pour toutes les demandes de contrôle hiérarchique introduites par d'autres catégories de non-fonctionnaires, le Groupe indiquera par écrit aux intéressés les recours dont ils disposent.

ONUG (pour l'ONUG, l'ONUSU et la CEE) : les consultants et les stagiaires ont accès aux informations par les mêmes canaux (intranet, diffusion interne) que les fonctionnaires.

CESAP : informations disponibles sur l'intranet et transmises aux responsables qui les communiquent aux non-fonctionnaires. Les consultants se voient remettre leur lettre de mission et leurs conditions d'emploi. Certains non-fonctionnaires sont initiés à ces questions à leur arrivée.

CESAO : informations disponibles sur l'intranet des Nations Unies et communiquées durant la période d'intégration

PNUD : le volontaire reçoit, en même temps que la lettre de sanction, un exemplaire de la procédure de recours prévue au chapitre 18.2 des Conditions de service du Programme des Volontaires des Nations Unies. Le contrat conclu avec les non-fonctionnaires comporte une clause de règlement des différends.

FNUAP : le personnel est informé des voies de recours possibles par les bureaux régionaux, les bureaux de pays ou le siège.

UNICEF : informations figurant dans les documents contractuels (par exemple, pour les consultants et les vacataires, voir CF/AI/2013-001.Amend2, sect. 6.6, et pour les Volontaires des Nations Unies, voir CF/AI/2000-003, par. 41) ou communiquées lors de la période d'orientation (pour les stagiaires, voir CF/AI/2013-002, sect. 4.7).

UNOPS : voir ci-dessus

HCR : les Conditions générales d'emploi des consultants et vacataires, qui comprennent notamment une clause sur le règlement des différends, font partie des documents contractuels signés par les consultants et les vacataires. Les consultants et les stagiaires ont accès, comme les fonctionnaires, aux informations communiquées sur l'intranet et par diffusion interne.

Préciser toute autre bonne pratique mise en place concernant les mécanismes de règlement des différends et les recours dont disposent les non-fonctionnaires, notamment les mesures d'information

ONUG (pour l'ONUG, l'ONUSU et la CEE) : informations non disponibles ou inconnues

PNUD : en ce qui concerne les Volontaires des Nations Unies, les unités sur le terrain, les bureaux de pays et les missions, le volontaire peut en profiter pour recevoir les formations ou les soins médicaux appropriés, par exemple une thérapie de réadaptation et des conseils, lorsque cela est jugé nécessaire. Le siège du programme des Volontaires des Nations Unies organise périodiquement des formations lors de l'entrée en fonctions et apporte aux unités sur le terrain l'appui dont elles ont besoin, y compris les conseils et le matériel pédagogique nécessaires pour faire en sorte que tous les intéressés soient mieux informés des problèmes de comportement et de la manière dont les procédures disciplinaires sont conduites.

UNICEF : le Fonds est fermement convaincu que les différends peuvent être évités grâce à une gestion efficace des contrats à toutes les stades, d'abord par l'adoption d'un cahier des charges clair (pour éviter toute différence de perception sur la portée et la nature de la mission qui pourrait naître d'une ambiguïté ou d'une imprécision malvenue), puis par un suivi attentif des résultats et du travail effectué (pour éviter tout malentendu sur les attentes de l'UNICEF ou sur les niveaux de performance acceptables) et des évaluations justes des résultats (telles prévues par l'instruction administrative CF/AI/2013-001.Amend2, sect. 6.41 à 6.43).

UNOPS : avant que le contrat du non-fonctionnaire soit résilié, chaque dossier est examiné par le Groupe des ressources humaines et du changement de l'UNOPS afin de déterminer si la décision prise est irrégulière ou non. L'UNOPS engage les non-fonctionnaires (ainsi que les fonctionnaires) à recourir aux services du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies.

Abréviations : Siège : Siège de l'ONU ; ONUG : Office des Nations Unies à Genève ; CEE : Commission économique pour l'Europe ; CESAP : Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique ; CESAO : Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale ; CNUDCI : Commission des Nations Unies pour le droit commercial international ; PNUD : Programme des Nations Unies pour le développement ; FNUAP : Fonds des Nations Unies pour la population ; HCR : Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés ; UNICEF : Fonds des Nations Unies pour l'enfance ; UNOPS : Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets ; ONUV : Office des Nations Unies à Vienne.

D. Modes de règlement des différends pour les non-fonctionnaires : voies de recours dans les institutions spécialisées et les organismes apparentés des Nations Unies

<i>Non-fonctionnaires</i>							
<i>Entité</i>	<i>Catégorie</i>	<i>Cadre juridique applicable</i>			<i>Mode de règlement des différends</i>		
OIT	Collaborateurs extérieurs^a	Directive du bureau relative aux contrats de collaboration extérieure (IGDS n° 224 du 8 mai 2011)	Règlement administratif des réclamations concernant un harcèlement Le Statut du personnel ne s'applique pas aux collaborateurs extérieurs, sauf pour les réclamations concernant un harcèlement (art. 13. 4 du Statut du personnel).	Aucun autre mécanisme de règlement des conflits (les dispositions du Statut concernant le règlement informel des conflits, les réclamations et la Commission consultative paritaire de recours ne s'appliquent qu'aux fonctionnaires).	Politique de lutte contre la fraude La directive du bureau sur la politique de lutte contre la fraude (IGDS n° 69 du 17 juin 2009) s'applique aux collaborateurs extérieurs.	Aucune médiation n'est prévue (seuls les fonctionnaires peuvent bénéficier des services du Médiateur).	Tribunal administratif de l'OIT Le Tribunal est compétent pour connaître des réclamations en vertu du paragraphe 4 de l'article II du Statut du Tribunal.
FIDA	Consultants recrutés sur le plan international ou local	Contrat de consultant entre l'intéressé et le Fonds international de développement agricole, conformément au manuel sur les consultants et autres personnes engagées par le FIDA dans le cadre d'un contrat de non-fonctionnaires	Règlement amiable	Arbitrage ^b			
	Stagiaires	Convention de stage entre l'intéressé et le FIDA, conformément	Règlement amiable	Arbitrage ^b			

<i>Non-fonctionnaires</i>					
<i>Entité</i>	<i>Catégorie</i>	<i>Cadre juridique applicable</i>		<i>Mode de règlement des différends</i>	
		au manuel sur les consultants et autres personnes engagées par le FIDA dans le cadre d'un contrat de non-fonctionnaires			
	Boursiers	Contrat de bourse entre l'intéressé et le FIDA, conformément au manuel sur les consultants et autres personnes engagées par le FIDA dans le cadre d'un contrat de non-fonctionnaires	Règlement amiable	Arbitrage ^b	
	Titulaires d'un accord de services spéciaux	Contrat entre l'individu et le FIDA, conformément au manuel sur les consultants et autres personnes engagées par le FIDA dans le cadre d'un contrat de non-fonctionnaires	Règlement amiable	Arbitrage ^b	
CPI^c	Consultants vacataires, conseillers spéciaux (par exemple, le conseiller spécial du procureur et son assistant) et titulaires d'un contrat non rémunéré	Contrat de vacataire ; instruction administrative ICC/AI/2016/002/Cor.1 sur les consultants et les vacataires, et annexe ; instruction administrative ICC/AI/2005/005 sur le harcèlement sexuel et autres formes de	Règlement amiable Les parties s'efforcent de régler leur différend à l'amiable par la conciliation conformément au Règlement de conciliation de la	Arbitrage de la CNUDCI Faute de règlement à l'amiable, une partie peut soumettre le différend à l'arbitrage conformément au Règlement	Comité consultatif de discipline ^d Tout consultant, vacataire, conseiller spécial ou autre membre du personnel qui estime avoir été victime de harcèlement ou de discrimination

Non-fonctionnaires

<i>Entité</i>	<i>Catégorie</i>	<i>Cadre juridique applicable</i>	<i>Mode de règlement des différends</i>
		harcèlement ; instruction administrative ICC/AI/2005/006 sur l'égalité de traitement en matière de recrutement et d'emploi	CNUDCI ou par toute autre procédure convenue entre elles.
			d'arbitrage de la CNUDCI.
			peut porter plainte officiellement auprès du Greffier, du Procureur ou d'un tiers pour engager une procédure disciplinaire. Le Greffier ou le Procureur transmet la plainte au Comité consultatif de discipline, qui rend un avis au Greffier ou au Procureur quant à la survenue ou non du harcèlement et recommande, le cas échéant, les mesures appropriées (sect. 6.2 et 7.3 de l'instruction administrative ICC/AI/2005/005 et sect. 5.2 et 6.3 de l'instruction administrative ICC/AI/2005/006)
	Stagiaires et professionnels invités	Accord régissant le programme de stages de la CPI ; accord régissant le recrutement de professionnels invités à la CPI ;	Règlement amiable Les parties s'efforcent de régler leur différend à l'amiable.
			Comité consultatif de discipline ^e Tout stagiaire ou professionnel invité qui estime avoir été victime

Non-fonctionnaires

<i>Entité</i>	<i>Catégorie</i>	<i>Cadre juridique applicable</i>	<i>Mode de règlement des différends</i>
		instruction administrative ICC/AI/2005/005 sur le harcèlement sexuel et autres formes de harcèlement ; instruction administrative ICC/AI/2005/006 sur l'égalité de traitement en matière de recrutement et d'emploi	de harcèlement ou de discrimination peut porter plainte officiellement auprès du Greffier, du Procureur ou d'un tiers pour engager une procédure disciplinaire. Le Greffier ou le Procureur transmet la plainte au Comité consultatif de discipline, qui rend un avis au Greffier ou au Procureur quant à la survenue ou non du harcèlement et recommande, le cas échéant, les mesures appropriées (sect. 6.2 et 7.3 de l'instruction administrative ICC/AI/2005/005 et sect. 5.2 et 6.3 de l'instruction administrative ICC/AI/2005/006).

<i>Non-fonctionnaires</i>			
<i>Entité</i>	<i>Catégorie</i>	<i>Cadre juridique applicable</i>	<i>Mode de règlement des différends</i>
	Fonctionnaires élus (juges, le Procureur, le Procureur adjoint et le Greffier)	Tribunal administratif de l'OIT ^f Étant donné que les fonctionnaires élus ne sont pas considérés comme des fonctionnaires au sens du Statut et du Règlement du personnel, ils n'ont pas accès aux voies de recours internes prévues dans ces. Ils peuvent toutefois saisir le Tribunal administratif de l'OIT en cas de non-respect des conditions de leur engagement (voir jugement n° 3359 du Tribunal administratif de l'OIT, par. 14 à 18)	
	Personnel de l'ONU ou d'autres organisations internationales détaché auprès de la Cour^g	Un mémorandum d'accord est conclu au cas par cas entre la Cour, l'organisation d'origine et le fonctionnaire. Il n'existe pas de Tribunal administratif de l'OIT ^f Selon le mémorandum d'accord entre la	Comité consultatif de discipline ^h Selon le mémorandum d'accord entre la Cour et une

<i>Non-fonctionnaires</i>				
<i>Entité</i>	<i>Catégorie</i>	<i>Cadre juridique applicable</i>	<i>Mode de règlement des différends</i>	
		mémoire-type concernant la mutation, le détachement ou le prêt de fonctionnaires de la Cour ou auprès de celle-ci.	Cour et une organisation internationale concernant le prêt d'un fonctionnaire de cette organisation	organisation internationale concernant le prêt d'un fonctionnaire de cette organisation à la Cour, un fonctionnaire prêté qui estime faire ou avoir fait l'objet d'un harcèlement ou de discrimination peut porter plainte officiellement auprès du Greffier, du Procureur ou d'un tiers pour engager une procédure disciplinaire. Le Greffier ou le Procureur transmet la plainte au Comité consultatif de discipline, qui rend un avis au Greffier ou au Procureur quant à la survenue ou non du harcèlement et recommande, le cas échéant, les mesures appropriées
		Instruction administrative ICC/AI/2005/005 sur le harcèlement sexuel et les autres formes de harcèlement ; instruction administrative ICC/AI/2005/006 sur l'égalité de traitement en matière de recrutement et d'emploi ; Règlement du personnel de la Cour, chap. X et XI.	à la Cour, les recours intentés contre des décisions administratives pendant la période de prêt sont régis par le Statut et le Règlement du personnel de la Cour. Une demande en révision de la décision par le Greffier ou le Procureur est transmise au Secrétaire de la Commission de recours avant la saisine de la Commission elle- même puis du Tribunal administratif de l'OIT (chap. XI du Règlement du personnel de la Cour).	

<i>Non-fonctionnaires</i>					
<i>Entité</i>	<i>Catégorie</i>	<i>Cadre juridique applicable</i>	<i>Mode de règlement des différends</i>		
				<p>(sect. 6 de l'instruction administrative ICC/AI/2005/005 et sect. 6 de l'instruction administrative ICC/AI/2005/006).</p> <p>Le chapitre X du Règlement du personnel s'applique en cas de faute présumée ou de conduite ne donnant pas satisfaction pendant le prêt du fonctionnaire à la Cour. L'action disciplinaire se déroule conformément à la procédure décrite dans ce chapitre.</p>	
OACI	Consultants indépendants et vacataires	<p>Contrats avec l'OACI en application de l'instruction administrative sur les contrats des consultants indépendants et des vacataires (date de prise d'effet : 1^{er} novembre 2011 ; dernière modification</p>	<p>Le règlement amiable par négociation est le premier mode de règlement des différends accessible aux consultants indépendants et aux vacataires. En cas d'échec</p>	<p>Arbitrage</p> <p>Tout différend né du contrat du consultant indépendant ou du vacataire, ou s'y rapportant, est soumis, à moins d'un règlement amiable par voie de négociation, à</p>	<p>Si nécessaire, saisine de l'ombudsman et du déontologue en cas de violation du cadre de déontologie de l'OACI et des normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux.</p>

<i>Non-fonctionnaires</i>				
<i>Entité</i>	<i>Catégorie</i>	<i>Cadre juridique applicable</i>	<i>Mode de règlement des différends</i>	
		en date : 15 novembre 2013)	du règlement amiable, le litige est soumis à l'arbitrage (voir colonne de droite).	une procédure d'arbitrage conduite à Montréal devant un arbitre unique désigné d'un commun accord par les parties. La sentence arbitrale est définitive et s'impose aux parties, qui renoncent à tout autre examen judiciaire sur le plan national comme international. Si les parties ne parviennent pas à désigner un arbitre dans un délai de 30 jours à compter de la date de la demande d'arbitrage écrite, l'arbitre est désigné par le Président de la Commission paritaire consultative de recours de l'OACI.
	Stagiaires	Accord de stage conformément à l'instruction administrative sur le	Tout différend est réglé à l'amiable par voie de négociation.	Si nécessaire, saisine de l'ombudsman et du déontologue en

<i>Non-fonctionnaires</i>				
<i>Entité</i>	<i>Catégorie</i>	<i>Cadre juridique applicable</i>	<i>Mode de règlement des différends</i>	
		programme de stages de l'OACI (juin 2014)		cas de violation du cadre de déontologie de l'OACI. L'organisation n'assume aucune responsabilité en cas de demande d'indemnisation émanant de tiers lorsque la perte ou la détérioration de biens leur appartenant ou qu'un décès ou un dommage corporel ont été causés, par action ou par omission, par un stagiaire durant son stage.
	Personnel détaché ou fourni à titre gracieux	Instruction administrative sur les détachements (11 mars 2014)	Tout différend est réglé à l'amiable par concertation et clarification des clauses et conditions énoncées dans la lettre de détachement ou dans l'accord de détachement conclu avec l'État ou entité d'origine. L'organisation et l'État ou entité	Si nécessaire, saisine de l'ombudsman et du déontologue en cas de violation du cadre de déontologie de l'OACI ou des normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux.

Non-fonctionnaires

Entité	Catégorie	Cadre juridique applicable	Mode de règlement des différends
--------	-----------	----------------------------	----------------------------------

Lauréats du Programme des jeunes professionnels de l'aviation

Contrat au titre du Programme des jeunes administrateurs de l'aviation, conformément au mémorandum d'accord entre l'OACI, l'Association du transport aérien international (IATA) et le Conseil international des aéroports (signé le 9 janvier 2013) sur l'instauration d'un programme de formation de la relève des professionnels de l'aviation et de communication à leur intention.

s'engagent à ne pas soumettre les différends concernant l'interprétation ou l'application de l'accord (mémorandum d'accord) à un tribunal international ou à un tiers. Le règlement du différend a lieu par voie de consultation entre les parties.

Tout différend dans les trois organisations hôtes (OACI, IATA et Conseil international des aéroports) est réglé à l'amiable par consultation, concertation et clarification des clauses et conditions du programme.

Selon l'article XI du mémorandum d'accord entre les trois participants, les participants

Si nécessaire, saisine de l'ombudsman et du déontologue en cas de violation du cadre de déontologie de l'OACI ou des normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux.

<i>Non-fonctionnaires</i>				
<i>Entité</i>	<i>Catégorie</i>	<i>Cadre juridique applicable</i>	<i>Mode de règlement des différends</i>	
			s'efforcent de régler entre eux, au moyen de consultations, les différends concernant l'interprétation et l'application du présent mémorandum. Aucune disposition du présent mémorandum ne peut être interprétée comme impliquant une dérogation quelconque aux privilèges et immunités de l'organisation.	
	Lauréats du Programme de bourses en aviation	Lettre d'agrément émise par l'OACI conformément au mémorandum d'accord signé le 20 novembre 2013 avec l'Association des professionnelles de l'aviation, qui vise à élargir les possibilités de carrière des femmes dans l'aviation.	Tout différend est réglé par la négociation, la concertation et la clarification des clauses et conditions énoncées dans la lettre d'agrément.	Si nécessaire, saisine de l'ombudsman et du déontologue en cas de violation du cadre de déontologie de l'OACI ou des normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux.

<i>Non-fonctionnaires</i>					
<i>Entité</i>	<i>Catégorie</i>	<i>Cadre juridique applicable</i>		<i>Mode de règlement des différends</i>	
OMI	Employés à titre temporaire	Contrat individuel Orientations et directives concernant les employés temporaires	Règlement amiable par concertation	Plainte officielle pour harcèlement ou discrimination	Arbitrage conformément au Règlement de la CNUDCI
	Personnel fourni à titre gracieux	Mémoires d'accord avec les États membres	Règlement amiable par concertation	Plainte officielle pour harcèlement ou discrimination	
	Consultants	Contrat individuel	Règlement amiable par concertation	Plainte officielle pour harcèlement ou discrimination	Arbitrage conformément au Règlement de la CNUDCI
	Interprètes	Contrat individuel et accord entre l'Association internationale des interprètes de conférence et le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination	Règlement amiable par concertation	Plainte officielle pour harcèlement ou discrimination	Arbitrage conformément au Règlement de la CNUDCI
	Personnes souhaitant acquérir une expérience professionnelle, chercheurs stagiaires, étudiants externes	Politique de l'OMI sur les chercheurs stagiaires, les étudiants externes et les étudiants souhaitant acquérir une expérience	Règlement amiable par concertation	Plainte officielle pour harcèlement ou discrimination	

<i>Non-fonctionnaires</i>						
<i>Entité</i>	<i>Catégorie</i>	<i>Cadre juridique applicable</i>		<i>Mode de règlement des différends</i>		
	Contractants	Contrats et bons de commande, clauses et conditions générales appliquées aux entreprises	Règlement amiable par concertation	Plainte officielle pour harcèlement ou discrimination	Arbitrage conformément au Règlement de la CNUDCI	
OIM	Stagiaires	Convention de stage conformément à l'instruction IN/19 de l'OIM sur les stages	Règlement amiable	Médiateur (le Médiateur intervient également dans les différends concernant l'emploi à l'OIM).	Plaintes officielles pour discrimination ou harcèlement (l'instruction IN/90 relative à la politique en faveur du respect au travail vise aussi les non-fonctionnaires de l'Organisation).	Arbitrage conformément au Règlement de la CNUDCI
	Consultants	Contrat de consultant conformément à l'instruction IN/84 de l'OIM sur les consultants	Règlement amiable	Médiateur (le Médiateur intervient également dans les différends concernant l'emploi à l'OIM).	Plaintes officielles pour discrimination ou harcèlement (l'instruction IN/90 relative à la politique en faveur du respect au travail vise aussi les non-fonctionnaires de l'Organisation).	Arbitrage conformément au Règlement de la CNUDCI
	Volontaires	Contrat au titre du programme des Volontaires des Nations Unies, dans le cadre du mémorandum d'accord entre ce programme et l'OIM	Règlement amiable	Les volontaires n'ont pas accès aux services du Médiateur (plaintes transmises à l'Ombudsman des	Plaintes officielles pour discrimination ou harcèlement (l'instruction IN/90 relative à la politique en faveur	Arbitrage conformément au Règlement de la CNUDCI

<i>Non-fonctionnaires</i>						
<i>Entité</i>	<i>Catégorie</i>	<i>Cadre juridique applicable</i>		<i>Mode de règlement des différends</i>		
	Personnel prêté	Mémoire d'accord entre l'OIM et le Gouvernement concerné	Règlement amiable	Médiateur (le Médiateur intervient également dans les différends concernant l'emploi à l'OIM).	fonds et programmes)	du respect au travail vise aussi les non-fonctionnaires de l'Organisation).
	Tribunal international du droit de la mer	Consultants et vacataires	Conditions d'emploi des vacataires et consultants	Négociation	Arbitrage à Hambourg (Allemagne)	
		Stagiaires	Programme de stage du Tribunal	Aucun mécanisme prévu		
		Boursiers de la Nippon Foundation	Programme de bourses du Tribunal international du droit de la mer et de la Nippon Foundation	Aucun mécanisme prévu		
UIT	Titulaires d'un contrat d'engagement spécial	Contrat individuel signé avec l'organisation	Tout différend entre les parties né du contrat ou s'y rapportant est réglé par voie de négociation. En cas d'échec ou d'impossibilité			Plaintes officielles pour discrimination ou harcèlement (l'instruction IN/90 relative à la politique en faveur du respect au travail vise aussi les non-fonctionnaires de l'Organisation).
						Pas d'arbitrage en application du Règlement de la CNUDCI

<i>Non-fonctionnaires</i>			
<i>Entité</i>	<i>Catégorie</i>	<i>Cadre juridique applicable</i>	<i>Mode de règlement des différends</i>
			des négociations, les parties conviennent de soumettre le différend à l'arbitrage d'une personne qu'elles désignent d'un commun accord. La sentence arbitrale est définitive et s'impose aux parties, qui n'ont aucune autre voie de recours. Si les parties ne parviennent pas à désigner un arbitre dans les 30 jours suivant la demande écrite d'arbitrage, l'arbitre est désigné par le Président du Comité d'appel de l'UIT.
	Stagiaires	Accord de stage avec l'organisation.	Aucune procédure officielle n'est prévue dans l'accord de stage. Tout différend est réglé à l'amiable.

Non-fonctionnaires

<i>Entité</i>	<i>Catégorie</i>	<i>Cadre juridique applicable</i>	<i>Mode de règlement des différends</i>
UNESCO ¹	Titulaires d'un contrat de service	Contrat individuel avec l'organisation et point 13.9 du Manuel des ressources humaines.	Règlement amiable Arbitrage Tout différend non réglé à l'amiable est soumis en dernière instance à l'arbitrage. Les différends sont tranchés soit par le Président du Conseil d'appel de l'UNESCO, suivant une procédure décidée d'un commun accord par les parties, soit par un autre arbitre conformément au Règlement d'arbitrage de la CNUDCI, le choix étant laissé au titulaire du contrat de service.
	Consultants indépendants et spécialistes	Contrat individuel avec l'organisation et point 13.10 du Manuel des ressources humaines.	Règlement amiable Arbitrage Tout différend non réglé à l'amiable est soumis en dernière instance à l'arbitrage. Les différends sont tranchés soit par le Président du Conseil d'appel

Non-fonctionnaires

Entité	Catégorie	Cadre juridique applicable	Mode de règlement des différends
--------	-----------	----------------------------	----------------------------------

**Titulaires
d'un contrat
de courte
durée**

Contrat individuel avec l'organisation et paragraphe 13.7 *bis* du Manuel des ressources humaines.

Règlement
amiable

de l'UNESCO, suivant une procédure décidée d'un commun accord par les parties, soit par un autre arbitre, conformément au Règlement d'arbitrage de la CNUDCI, le choix étant laissé au titulaire du contrat de service.

Arbitrage
En l'absence d'un règlement amiable, le différend est soumis à l'arbitrage, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, soit auprès du Président du Conseil d'appel de l'UNESCO, soit conformément au Règlement d'arbitrage de la CNUDCI en vigueur. L'arbitre fixe les frais d'arbitrage, qui

Non-fonctionnaires

Entité	Catégorie	Cadre juridique applicable	Mode de règlement des différends
Personnel prêté	Mémorandum d'accord entre l'organisation et l'entité d'origine, contrat individuel avec l'organisation et point 19.3 du Manuel des ressources humaines sur les prêts et les détachements.	<p>Règlement amiable</p> <p>Les contrats individuels stipulent que toute controverse et tout différend concernant leur exécution ou leur interprétation sont réglés en consultation avec l'entité d'origine.</p> <p>Conformément à l'article 5.1 du mémorandum d'accord entre l'organisation et l'entité d'origine, les parties s'efforcent de régler à l'amiable tout différend, controverse ou réclamation né de l'exécution de l'accord, ou</p>	<p>peuvent être répartis entre les deux parties ou à la charge de l'une d'entre elles uniquement. La sentence arbitrale est définitive et irrévocable.</p> <p>Arbitrage</p> <p>Conformément à l'article 5.2 du Mémorandum d'accord entre l'organisation et l'entité d'origine, à moins que l'entité d'origine ne soit un État membre ou une autorité publique, si aucun règlement amiable conformément à l'article 5.1 n'intervient dans un délai de soixante (60) jours à compter de la réception par une des parties de la demande écrite de l'autre partie à cette fin, tout différend, controverse ou réclamation né de</p>

Non-fonctionnaires

<i>Entité</i>	<i>Catégorie</i>	<i>Cadre juridique applicable</i>	<i>Mode de règlement des différends</i>
		portant sur la validité de celui-ci, sur une allégation de rupture de l'accord ou sur la résiliation de celui-ci.	l'exécution de l'accord, ou portant sur la validité de celui-ci, sur une allégation de rupture de l'accord ou sur la résiliation de l'accord est soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la CNUDCI en vigueur.
	Stagiaires, y compris parrainés	Accord de stage individuel avec l'organisation, pour les stages non parrainés Accord de parrainage entre l'Organisation et le stagiaire et accord portant création du programme de parrainage entre l'Organisation et l'institution partenaire, pour les stages parrainés	Règlement amiable
	Volontaires de l'UNESCO	Accord de volontariat avec l'organisation et point 19.6 du Manuel des ressources humaines	Règlement amiable

<i>Non-fonctionnaires</i>							
<i>Entité</i>	<i>Catégorie</i>	<i>Cadre juridique applicable</i>		<i>Mode de règlement des différends</i>			
ONUDI	Non-fonctionnaires recrutés dans le cadre d'un contrat de service individuel	Cadre des contrats de service individuels (UNIDO/AI/2016/5 du 1 ^{er} juillet 2016)	Règlement par négociation	Arbitrage à Vienne	Mesures prévues dans le code de conduite éthique (signalement des fautes)	Mesures prévues dans la politique de l'organisation concernant la protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes	Mesures prévues dans la politique de l'organisation sur l'interdiction, la prévention et la cessation du harcèlement, y compris du harcèlement sexuel, de la discrimination et de l'abus d'autorité
OMT	Agents prêtés	Contrat de mission conformément à la circulaire NS/827	Règlement amiable	Contrôle hiérarchique	Arbitrage conformément au Règlement de la CNUDCI		
	Titulaire de contrat de louage de services	Contrat de louage de services conformément à la circulaire NS/827	Règlement amiable	Contrôle hiérarchique	Arbitrage conformément au Règlement de la CNUDCI		
	Expert	Contrat d'expertise conformément à la circulaire NS/827	Règlement amiable	Contrôle hiérarchique	Arbitrage conformément au Règlement de la CNUDCI		
	Stagiaire	Accord de stage conformément à la circulaire NS/827	Règlement amiable	Contrôle hiérarchique			
	Conseiller du Secrétaire général	Lettre d'offre conformément à la circulaire NS/827	Règlement amiable	Contrôle hiérarchique			

<i>Non-fonctionnaires</i>					
<i>Entité</i>	<i>Catégorie</i>	<i>Cadre juridique applicable</i>	<i>Mode de règlement des différends</i>		
Groupe de la Banque mondiale	Membres de la direction		Pas d'accès au système de justice interne (médiation, évaluation par des pairs, services de l'ombudsman, tribunal) ni à l'association du personnel		
	Vacataires		Pas d'accès au système de justice interne (médiation, évaluation par des pairs, services de l'ombudsman, tribunal) ni à l'association du personnel		
OMS	Consultants individuels et titulaires d'un accord pour exécution de travaux	Section 31 a) de la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées ^d Clause compromissoire	Règlement amiable	Conciliation	Arbitrage régi par le Règlement d'arbitrage de la Chambre de commerce internationale
	Titulaires d'un accord de service spécial	Section 31 a) de la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées Clause compromissoire	Règlement amiable	Conciliation	Arbitrage par un groupe spécial composé de deux arbitres désignés respectivement par le bénéficiaire de l'accord de service

Non-fonctionnaires

<i>Entité</i>	<i>Catégorie</i>	<i>Cadre juridique applicable</i>	<i>Mode de règlement des différends</i>		
					spécial et par l'OMS, et d'un président désigné par les arbitres
	Conseillers temporaires	Section 31 a) de la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées Clause compromissoire	Règlement amiable	Conciliation	Arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Chambre de commerce internationale.
	Volontaires et stagiaires	Section 31 a) de la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées	La lettre d'accord ne fixe aucun mode de règlement des différends, mais renvoie aux privilèges et immunités de l'OMS ; en vertu de ceux-ci, et sachant que les stagiaires et les volontaires ne sont pas des fonctionnaires, les parties doivent convenir d'un mode de règlement approprié (règlement amiable, conciliation ou arbitrage).		

Non-fonctionnaires			
Entité	Catégorie	Cadre juridique applicable	Mode de règlement des différends
OMM	Vacataires	Contrat d'engagement spécial (Règlement financier et Statut du personnel)	Arbitrage - arbitre unique, pas de référence à la CNUDCI
	Personnel détaché	Contrat de détachement (Règlement financier et Statut du personnel)	Arbitrage conformément au Règlement de la CNUDCI

Abréviations : CNUDCI : Commission des Nations Unies pour le droit commercial international ; CPI : Cour pénale internationale ; FIDA : Fonds international de développement agricole ; OACI : Organisation de l'aviation civile internationale ; OIM : Organisation internationale pour les migrations ; OIT : Organisation internationale du Travail ; OMI : Organisation maritime internationale ; OMM : Organisation météorologique mondiale ; OMS : Organisation mondiale de la Santé ; OMT : Organisation mondiale du tourisme ; ONUDI : Organisation des Nations Unies pour le développement industriel ; UIT : Union internationale des télécommunications ; UNESCO : Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture.

^a L'Organisation internationale du Travail (OIT) distingue les « collaborateurs extérieurs » des « non-fonctionnaires », dans la mesure où la nature de leur travail implique une relation de contractants indépendants pour la prestation de services ponctuels qui ne constitue pas une relation de travail telle que définie dans les principes et recommandations pertinents de l'organisation.

^b Régi par le Règlement de conciliation et d'arbitrage de la Chambre de commerce internationale, en vertu duquel le litige peut être soumis à au moins un arbitre, désigné conformément au Règlement. L'arbitrage a lieu à Rome ou en tout autre lieu acceptable pour le FIDA. La sentence est définitive et s'impose aux parties, qui n'ont aucune autre voie de recours.

^c La Cour pénale internationale (CPI) dispose également de plusieurs catégories de personnes associées à ses activités et participant à l'instance, comme prévu par le Statut de Rome, le Règlement de procédure et de preuve, le Règlement de la Cour et le Règlement du Greffe. Il s'agit notamment du conseil de la Défense, des représentants légaux des victimes et des témoins et d'autres personnes travaillant sous leur supervision (tels que les assistants juridiques et enquêteurs), du conseil des États et des *amici curiae*. Leur relation avec la Cour est régie par le cadre juridique applicable à celle-ci.

^d Le Comité consultatif de discipline est un organe consultatif de la CPI qui conseille le Greffier ou le Procureur, selon le cas, en matière disciplinaire.

^e Le Comité consultatif de discipline est un organe consultatif de la CPI qui conseille le Greffier ou le Procureur, selon le cas, en matière disciplinaire.

^f La CPI a reconnu la compétence du Tribunal administratif de l'OIT, conformément à l'article II 5 du Statut de celui-ci.

^g La CPI n'est pas partie à l'Accord interorganisations concernant la mutation, le détachement ou le prêt de fonctionnaires entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitement et indemnités.

^h Le Comité consultatif de discipline est un organe consultatif de la Cour qui conseille le Greffier ou le Procureur, selon le cas, en matière disciplinaire.

ⁱ Les personnes appartenant aux six catégories ci-après ne se voient pas appliquer les mêmes conditions et procédures que les fonctionnaires de l'UNESCO.

^j « Chaque institution spécialisée devra prévoir des modes de règlement appropriés pour : a) les différends en matière de contrats ou autres différends de droit privé dans lesquels l'institution spécialisée serait partie ».

Annexe III

Progrès réalisés dans la suite donnée aux recommandations formulées par le Secrétaire général dans son rapport sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies

A. Membres du personnel en poste dans des lieux d'affectation dangereux : affirmer le devoir de protection

1. L'engagement pris par l'Organisation de garantir le niveau de protection voulu aux membres du personnel en poste dans des lieux d'affectation dangereux demeure un sujet de réforme important pour le Secrétaire général. Toutefois, la concrétisation de certains éléments qui sont nécessaires pour protéger effectivement et efficacement tous les membres du personnel ne s'est pas passée comme prévu. Par exemple, la mise en place de l'accès à la télépsychiatrie et au téléconseil dans le cadre de plans d'assurance de l'Organisation s'est révélée difficile. Certaines compagnies ont dit qu'elles accepteraient ces plans et d'autres sont convenues d'une couverture hors réseau, mais la majorité d'entre elles n'ont en réalité pas offert ces services aux membres du personnel.

2. Pour régler ce problème, le Groupe de travail des directeurs des services médicaux et le Groupe des conseillers du personnel chargés de la gestion du stress ont formé un groupe de travail interdisciplinaire interorganisations chargé d'établir un plan du régime commun des Nations Unies qui améliorerait l'accès de tous les membres du personnel aux services de télésanté, quel que soit le lieu d'affectation ou le type de contrat. La Division des services médicaux du Bureau de la gestion des ressources humaines (Département de la gestion) a également dédié une part importante du rôle joué par le Chef du Bureau du Conseiller du personnel à l'appréciation des risques pour la santé dans les lieux d'affectation, conformément à la méthodologie de la gestion du risque institutionnel. L'objectif est d'élaborer une procédure qui permette d'intégrer l'évaluation psychosociale à toutes les futures appréciations des risques pour la santé d'ici l'année prochaine.

3. Les travaux de synthèse menés dans le cadre du projet du Groupe indépendant de haut niveau chargé d'étudier les opérations de paix relatif à l'élaboration de normes de performance médicale pour les hôpitaux de campagne ont été menés à bien et cèdent maintenant la place à la phase d'exécution. Une politique d'évacuation sanitaire assortie de normes de qualité et de délais pour les soins d'urgence a également été élaborée par un groupe de travail composé de membres du Département de la gestion, du Département de l'appui aux missions et du Bureau des affaires militaires du Département des opérations de maintien de la paix. Les responsables et experts techniques en poste sur le terrain sont actuellement consultés à ce sujet. La politique de sécurité et de santé professionnelles sera présentée cette année au Comité de gestion pour approbation.

4. De manière à limiter la durée des affectations dans des lieux classés à haut risque et difficiles, qui peuvent exposer les membres du personnel à certains niveaux de stress et de danger, l'Organisation a mis en place en 2016 le nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité. Ce dispositif offre aux fonctionnaires qui ont été en poste dans ces lieux d'affectation pendant une certaine durée la possibilité d'être affectés dans des lieux moins dangereux et moins difficiles. La durée maximale d'occupation d'un poste dépend de la classification du lieu. Par exemple, elle est de quatre ans pour les lieux d'affectation classés B ou C, et de trois ans pour ceux classés D ou E. Si le fonctionnaire n'est

pas en mesure de changer de lieu d'affectation dans la limite de la durée maximale d'occupation du poste, l'Organisation fait son possible pour faciliter le changement au moyen du dispositif d'encadrement de la mobilité du personnel. Toutefois, des difficultés demeurent dans la réaffectation dans des lieux moins difficiles de membres du personnel en poste dans ceux classés à haut risque et difficiles. En particulier, le défaut de postes vacants dans le répertoire des postes soumis à réaffectation, contrairement à ce qu'avait recommandé le Secrétaire général dans son rapport (voir A/71/323/Add.1, par. 30), a limité le nombre des possibilités de réaffectation dans des lieux moins difficiles de membres du personnel en poste dans ceux classés difficiles.

5. La capacité qu'a l'Organisation de limiter l'affectation de membres du personnel dans des lieux classés difficiles et à haut risque a été renforcée par la mise en place d'un nouveau système de gestion des effectifs. Les procédures de gestion des effectifs et de prise de décision suivent une stratégie centralisée, selon laquelle la gestion des effectifs est assurée par les équipes de réseau d'emplois du Bureau de la gestion des ressources humaines, et les décisions de sélection et de réaffectation sont recommandées par le Conseil du réseau d'emplois et le Conseil de contrôle de haut niveau pour approbation par le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines ou le Secrétaire général, selon le niveau du poste. Le nouveau système est mis en œuvre de manière échelonnée par le réseau d'emplois. Le réseau Paix et questions politiques et humanitaires a été le premier à être lancé, en 2016, suivi en 2017 par le réseau Technologies de l'information et télécommunications. Les neuf réseaux d'emploi devraient être mis en place d'ici 2021.

6. L'Organisation convient sans réserve qu'il importe de renforcer la sensibilisation du personnel des ressources humaines en poste sur le terrain aux questions concernant les demandes d'indemnisation et les prestations de retraite. À cet égard, toutes les missions ont nommé des responsables du traitement des prestations de retraite, y compris les pensions d'invalidité et de réversion. La Division du personnel des missions du Département de l'appui aux missions a formé les responsables de neuf missions et élabore un programme de formation complet que suivront au deuxième semestre de 2017 tous les responsables du traitement des prestations de retraite en poste dans les missions et les centres de services. Par ailleurs, des listes récapitulatives ont été établies et devraient faciliter la préparation des demandes au niveau des missions. Les brochures et dossiers d'information disponibles ont été distribués à toutes les missions.

B. Vérifications partielles de l'aptitude médicale : une difficulté persistante

7. Le Bureau de la gestion des ressources humaines convient sans réserve qu'il importe de régler les questions soulevées au paragraphe 69 du rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies (A/71/157). Il prévoit de former un groupe composé des principaux acteurs, lequel serait chargé de traiter ces questions plus en détails du point de vue des politiques suivies, notamment en apportant des précisions sur l'autorité chargée de l'affectation dans ce type de cas.

C. Retards administratifs et manque de réactivité, notamment en ce qui concerne les versements à effectuer à la cessation de service

8. La procédure de cessation de service, que ce soit au Secrétariat ou dans toutes les organisations appliquant le régime commun dans le monde, a appelé l'attention de toutes les parties. En 2016, à la demande de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, Price Waterhouse Coopers a engagé un examen de bout en bout de cette procédure pour le Secrétariat et plusieurs autres entités relevant de la Caisse.

9. Les recommandations concernant l'amélioration des services pour les fonctionnaires du Secrétariat en poste au Siège sont actuellement mises en œuvre par le Groupe de déploiement au Siège pour les ressources humaines, qui est responsable de la procédure à New York.

10. Le Département de la gestion a pris les mesures suivantes :

a) Le Bureau de la gestion des ressources humaines a créé une équipe dédiée à la cessation de service. L'équipe coordonnera les demandes de cessation de service à venir bien en amont en prenant des mesures de concertation et de suivi conjoint avec les services administratifs respectifs. Elle collaborera également étroitement avec la Division de la comptabilité du Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité pour rationaliser les procédures relatives aux versements à effectuer à la cessation de service. L'équipe chargée des questions touchant la cessation de service compte quatre partenaires confirmés des ressources humaines qui ont suivi toutes les formations voulues et seront encadrés et également formés, s'il y a lieu, pour pouvoir s'acquitter de tâches particulières relatives à la procédure de cessation de service. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a créé une adresse électronique propre aux demandes de cessation de service au Siège – UNHQ separations/NY/UNO – à laquelle toutes les demandes doivent être adressées ;

b) Le Bureau de la gestion des ressources humaines a mis en place un examen des listes récapitulatives pour le personnel relatives à la cessation de service, et établi des guides pratiques pour les partenaires des ressources humaines du Groupe de déploiement au Siège et les membres du personnel chargé des ressources humaines dans les services administratifs. Il examine et simplifie ces listes récapitulatives et les guides pratiques connexes pour les spécialistes des ressources humaines et des états de paie compétents. Ces mesures faciliteront la communication auprès des membres du personnel, en leur donnant des instructions pas à pas pour la procédure de cessation de service et un accès facile aux responsables traitant leur dossier, ainsi qu'en rationalisant et normalisant la procédure, jalonnée de divers points d'examen ;

c) Le Département de la gestion a également intégré les procédures des ressources humaines et des états de paie. L'outil d'analyse des états de paie a donc été mis en commun. L'équipe du Groupe de déploiement au Siège chargée de la cessation de service et la Section des états de paie et des paiements engageront un examen de la procédure d'interaction du Groupe et de ces services en vue de trouver des voies d'amélioration. Le Bureau de la gestion des ressources humaines veillera à éviter tout chevauchement des tâches, et à améliorer et mettre en commun l'outil, qui sera utilisé conjointement à des fins de recensement et de communication des informations. Il examinera également, de concert avec les diverses parties prenantes, les principales politiques et pratiques suivies pour traiter les dossiers de cessation de service demandant que des mesures soient prises à titre rétroactif ;

d) Le Département de la gestion a également commencé d'exécuter des accords de prestation de services avec les départements et bureaux clients. Après avoir examiné et rationalisé la procédure de cessation de service et le plan d'exécution des tâches et clarifié le partage des responsabilités entre les divers bureaux, l'équipe du Groupe de déploiement au Siège chargée de la cessation de service s'engagera dans l'exécution d'accords de prestation de services avec les départements clients, qu'elle aidera à mettre en place les normes ou objectifs de référence voulus en ce qui concerne la procédure de cessation de service ;

e) Enfin, le Bureau de la gestion des ressources humaines s'emploiera à examiner les moyens d'améliorer le plan d'exécution des tâches en concertation avec la Caisse commune, notamment en mettant en commun avec elle l'interface Umoja pour ce qui est des cessations de service et en créant une nouvelle plateforme électronique que les membres du personnel utiliseront pour soumettre les demandes de pension. Il convient toutefois de noter que cette initiative peut être de long terme.

D. Peur de s'exprimer et peur des représailles

11. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a commencé de mettre en place, en collaboration avec l'ombudsman, des ateliers de formation des directeurs de programme pour ce qui est de formuler et entendre des observations et créer un climat propice à un véritable dialogue.

12. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a également collaboré avec le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies et le Bureau de la déontologie pour établir les questions de l'enquête du Secrétariat de l'ONU sur l'ambiance au travail. L'enquête sera menée au deuxième semestre de 2017.

E. L'amélioration des enquêtes : un impératif permanent

13. La Division des investigations du Bureau des services de contrôle interne a engagé toute une série d'initiatives de grande envergure conçues pour renforcer ses capacités et procédures d'enquête. L'objet final de ces initiatives est de promouvoir le plus haut niveau de service tout en garantissant que les dispositifs et procédures suivis pour diriger et orienter les enquêtes soient efficaces et à jour, de façon à renforcer la probabilité que les responsables rendent compte de leurs actes.

14. La Division des investigations a mis en place un plan de recrutement qui renforcera significativement la capacité qu'elle a d'attirer et de recruter les meilleurs candidats possibles, compte dûment tenu de la nécessité de promouvoir l'égalité des sexes et la diversité géographique et professionnelle. Consciente de la nécessité d'améliorer la qualité des entretiens tenus avec des enfants, elle a également, en partenariat avec un groupe de défense de l'enfance à l'échelle nationale, élaboré un cours de base sur les entretiens avec les enfants à des fins de police scientifique. En outre, des mesures ont été mises en place pour maintenir la tendance à la réduction de la durée moyenne des enquêtes. L'objectif est que toutes les affaires de faute ou de représailles soient menées à leur terme dans un délai de quatre mois, les affaires d'exploitation et d'atteintes sexuelles dans un délai de six mois et toutes les autres affaires dans un délai de 12 mois. Par ailleurs, la procédure de signalisation téléphonique des actes répréhensibles fait l'objet d'un examen, l'objectif étant d'offrir le système de dénonciation le plus accessible et pratique possible.

15. La Division a également participé aux efforts de coopération déployés avec d'autres bureaux et entités pour renforcer à l'échelle du système l'efficacité, la

coordination et le partage d'informations concernant les enquêtes. Un groupe de travail permanent chargé de l'amélioration des enquêtes en matière d'exploitation et d'atteintes sexuelles, composé d'enquêteurs du Bureau des services de contrôle interne, du Programme des Nations Unies pour le développement, du Fonds des Nations Unies pour l'enfance, du Fonds des Nations Unies pour les activités en matière de population, du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés et de l'Organisation internationale pour les migrations a été créé. Le groupe de travail a été chargé de veiller, sous les auspices de la Division, à ce que les enquêtes menées dans le système des Nations Unies le soient conformément aux meilleures pratiques internationales, en suivant les dernières méthodologies et techniques. La Division est également convenue de devenir le mécanisme centralisé de réception des allégations de fraude pour tous les signalements de fraude ou de corruption faits dans le système des Nations Unies. Il est également prévu que, dans le cadre d'une stratégie de partenariat avec d'autres divisions du Bureau des services de contrôle interne, en particulier la Division de l'audit interne, les enquêtes menées par la Division des investigations en matière de fraude et de corruption soient améliorées, d'un point de vue qualitatif et quantitatif. En ce qui concerne les enquêtes menées en application de la circulaire du Secrétaire général sur l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir (ST/SGB/2008/5), le remplacement des enquêtes fondées sur les pairs par celles conduites sous les auspices de la Division des investigations a été reporté pour des raisons financières. L'intention qu'avait le Bureau des services de contrôle interne d'offrir à nouveau des stages de formation à certains membres de groupes de non professionnels avant qu'ils mènent des activités d'enquête en application de la circulaire ST/SGB/2008/5 s'est également heurtée au coût et à l'insuffisance des ressources.

F. Parité des sexes, égalité de traitement et intégration

16. Le Secrétaire général élabore actuellement une stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, l'objectif étant de réaliser la parité et l'égalité des sexes dans le Secrétariat avant 2026. La stratégie porte sur les grands thèmes suivants : a) nomination des hauts responsables ; b) mesures spéciales ; c) données, cibles et responsabilité ; d) composition des missions ; et e) environnements favorables. Doit également être intégré à la stratégie, aux fins de son application, un examen des politiques relatives aux dispositifs de sélection et d'encadrement de la mobilité des membres du personnel, des politiques d'appui au personnel, notamment, sans s'y limiter, des accords concernant la flexibilité et le congé parental, ainsi des questions culturelles qui peuvent empêcher la création d'une culture favorable à tous les sexes.

17. Certains des principaux éléments qui doivent être intégrés à la stratégie sur la parité des sexes sont des mécanismes devant aider les responsables et le personnel à prendre conscience des préjugés inconscients sur le lieu de travail. En particulier, le Bureau de la gestion des ressources humaines complète la formation à la tenue d'entretiens par un module sur les préjugés inconscients, qui sera intégré au programme de formation obligatoire pour tout le personnel. Il conçoit également un site Web qui servira de plateforme pour la communication relative à la problématique hommes-femmes et pour la documentation visant à renforcer la sensibilisation des responsables et du personnel.

Annexe IV

Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas participer au mécanisme de financement complémentaire et montant des contributions volontaires recueillies, par mois

Entité	Avril 2014		Mai 2014		Juin 2014		Juillet 2014		Août 2014	
	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)
	HCR	35,28	8 935,31	36,65	8 324,03	38,62	8 151,82	38,51	8 163,61	39,29
ONUN	58	3 304,03	62	1 907,64	66	1 789,20	65	1 798,00	65	1 783,00
ONUG	61	6 899	54	6 662,32	59	6 598,64	60	6 437,66	60	6 458,44
Siège	30,05	27 555,91	37,29	24 747,00	40,8	21 287,01	36,25	23 223,52	35,73	24 167,34
ONUV	69,87	1 114,10	68,94	1 234,17	73,82	967,76	75,18	926,88	75,52	867,4
TPIY	41	1 105,60	42	1 051,65	42	1 019,23	43	1 023,55	43	988,4
Mécanisme international appelé à exercer les fonctions résiduelles des tribunaux pénaux	40	185,88	38	183,5	37	183,24	36	192,88	36	185,86
CEA	22,6	1 171,15	26,96	911,58	27,94	917,44	26,9	975,05	30,5	896,49
CEPALC	71,79	520,23	76,34	393,51	78,45	365,71	79	370,6	80	348,69
CESAP	76	485,72	77	484,73	79	437,34	79	424,4	79	447,47
CESAO	34	626,1	50,5	461,66	54,5	418,8	57	395,84	57,29	393,61
PNUD	–	–	–	–	–	–	39	19 427,00	39	18 457,00
UNICEF	–	–	–	–	–	–	83	6 892,01	85	3 296,58
Total		51 903,03		46 361,79		42 136,19		70 251,00		66 388,96

Entité	Septembre 2014		Octobre 2014		Novembre 2014		Décembre 2014		Janvier 2015	
	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)
	HCR	38,62	8 108,05	39,35	8 062,65	39,03	8 229,30	38,31	8 302,00	37,64
ONUN	66	1 721	65	1 694,00	66	1 692,00	66	1 692,00	68	1 624,00
ONUG	59	6 460,73	59	6 517,57	59	6 546,49	58	6 526,42	59	6 211,00
Siège	43,66	17 395,96	44,78	21 117,01	42,92	21 542,84	42,98	21 915,78	42,31	21 619,62
ONUV	76,82	879,09	77,67	903,57	77,51	904,56	77,74	888,45	77,38	807,61
TPIY	42	990,28	42	975,43	42	950,56	42	944,16	41	834,83

Entité	Septembre 2014		Octobre 2014		Novembre 2014		Décembre 2014		Janvier 2015	
	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)
Mécanisme international appelé à exercer les fonctions résiduelles des tribunaux pénaux	38	205,34	35	207,55	37	204,6	38	204,27	48	205,1
CEA	28,52	933,03	28,03	929,11	28,65	933,03	28,21	924,32	28,74	925,66
CEPALC	79,47	350,76	79,06	355,25	78,64	366,83	77,88	374,05	77,5	378,31
CESAP	80	430,58	80	421,27	81	411,98	81	398,64	81	395,29
CESAO	57,8	390,24	58,48	390,52	58,59	398,28	59,03	394,57	59,03	387,6
PNUD	39	18 341,25	40	18 125,00	40	18 090,00	40	18 245,00	40	18 359,00
UNICEF	85	3 817,82	85	3 644,20	85	3 568,82	86	3 505,71	86	3 555,65
Total		60 024,13		63 343,13		63 839,29		64 315,37		63 754,65

Entité	Février 2015		Mars 2015		Avril 2015		Mai 2015		Juin 2015	
	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)
HCR	38,51	8 325,58	37,44	8 511,06	38,36	8 486,16	38,18	8 505,97	37,47	8 619,51
ONUN	68	1 631	73	1 593,00	73	1 617,00	73	1 992,00	56	2 221,40
ONUG	58	6 690,00	57	6 511,00	58	6 568,00	57	6 720,00	59	5 654,00
Siège	40,27	21 830,30	44,57	20 420,69	43,59	21 640,69	43,46	21 951,23	45,53	20 508,21
ONUUV	77,58	817,68	78,24	780,65	77,55	811,58	78,02	808,31	78,42	774,17
TPIY	42	796,58	46	791,67	48	760,74	48	769,22	48	757,48
Mécanisme international appelé à exercer les fonctions résiduelles des tribunaux pénaux	42	237,29	46	253,89	46	228,03	44	237,99	44	230,62
CEA	27,53	981,24	27	1 063,79	28,29	1 076,73	21,26	1 179,34	27,09	1 014,19
CEPALC	78,06	362,38	78,29	365,28	78,61	356,15	77,69	380,67	77,58	380,53
CESAP	82	394,15	82	392,94	83	376,31	82	388,04	65	655,68
CESAO	59,03	392,99	59,9	384,07	60,36	401,53	60,26	375,16	60,26	369,4
PNUD	40	17 812,00	40	17 820	41	18 074	41	17 769	41	17 760,51
UNICEF	86	3 387,78	86	3 414	86	3 374	87	3 282,52	87	3 233,49
Total		63 658,97		62 302,13		63 771		64 359,45		62 179,19

Entité	Juillet 2015		Août 2015		Septembre 2015		Octobre 2015	
	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)
	HCR	37,09	8 757,80	37,43	8 637,50	36,81	8 978,12	37,12
ONUN	56,62	2 110,28	55,11	2 134,00	52,14	2 145,81	49,98	2 206,19
ONUG	58	3 934,00	59	3 942,00	59	3 970,00	57	4 042,00
Siège	~45	19 388,80	~45	20 077,70	~45	19 753,69	~45	19 940,15
ONUSU	78,98	768,07	78,68	749,08	78,81	785,48	78,74	808,26
TPIY	44	695,77	44	631,3	43	622,37	48	S,O,
Mécanisme international appelé à exercer les fonctions résiduelles des tribunaux pénaux	43	243,91	49	249,07	48	260,1	32	S,O,
CEA	19,23	1 050,32	19,03	1 063,46	19,07	998,38	33,68	1 117,31
CEPALC	78,06	370,31	78,04	363,81	77,97	362,52	78,33	359,05
CESAP	67	621,87	68	599,77	69	589,26	69	579,95
CESAO	59,02	402,72	59,9	412,48	57,4	402,11	57,32	403,16
PNUD	41	18 007,00	41	17 687	41	17 822	41	17 872
UNICEF	88	3 128,30	88	3 175,74	88	3 183,77	88	3 125,50
Total		59 479,15		59 722,91		59 873,61		59 468,20

Entité	Novembre 2015		Décembre 2015		Janvier 2016		Février 2016		Mars 2016	
	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)
	HCR	36,79	9 144,83	36,39	9 284,35	36,56	8 991,22	35,75	9 431,77	38,01
Siège ^b	43,8	38 258,86	44	37 876,24	43,7	37 537,08	43,6	37 535,32	44,9	37 970,46
PNUD	41	17 542,00	41	17 672,00	42	16 252	42	16 920	42	16 204,00
UNICEF	88	3 102,25	87	3 125,04	87	3 061,11	88	3 087,60	87	3 036,61
UNOPS ^c					39	1 402,89	39	1 487,96	40	1 458,34
Total		68 047,94		67 957,63		67 244,30		68 462,65		67 925,19

Entité	Avril 2016		Mai 2016		Juin 2016		Juillet 2016		Août 2016	
	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)
	HCR	38,09	9 373,21	38,37	9 416,18	35,84	9 702,12	35,97	9 632,41	34,92
Siège ^b	44,6	38 313,24	44,2	38 006,27	43,24	38 322,68	43,67	32 290,41	43,6	31 636,36
PNUD	42	16 315,00	42	16 228,00	42	16 283	42	15 987	42	15 991,00
UNICEF	89	3 037,74	89	2 996,77	89	2 968,40	89	2 919,07	90	2 916,82

Entité	Avril 2016		Mai 2016		Juin 2016		Juillet 2016		Août 2016	
	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)
	UNOPS ^a	40	1 475,87	40	1 451,10	41	1 431,15	40	1 442,91	42
Total	68 515,06	68 098,32	68 707,35	62 271,80	61 659,54					

Entité	Septembre 2016		Octobre 2016		Novembre 2016		Décembre 2016		Janvier 2017	
	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)
	HCR	35,48	9 906,59	35,12	10 116,40	34,39	10 490,15	34,56	10 320,51	33,92
Siège ^b	43,03	32 146,25	43,31	32 497,58	32,9	41 312,54	32,55	31 639,56	32,88	36 259,81
PNUD	42	15 971,00	42	16 014,00	42	16 204,97	42	15 941	42	15 421,00
UNICEF	90	2 808,88	90	2 884,33	90	2 893,14	90	2 829,64	90	2 772,84
UNOPS ^a	43	1 375,11	43	1 367,12	42	1 367,44	43	1 373,31	44	1 224,59
Total	62 207,83	62 879,43	72 268,24	62 104,02	65 707,47					

Entité	Février 2017		Mars 2017		Avril 2017		Mai 2017		Juin 2017	
	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)	Pourcentage de fonctionnaires ayant décidé de ne pas cotiser	Montant des contributions (dollars É.-U.)
	HCR	34,14	10 162,61	34,41	10 281,63	34,29	10 240,18	34,24	10 358,58	33,73
Siège ^b	32,54	35 337,58	32,57	36 457,27	32,37	37 168,89	32,34	37 411,74	33,5	51 480
PNUD	42	15 714,00	42	15 558,00	42	15 632,00	42	16 228	42	15 893,00
UNICEF	90	2 847,51	90	2 728,17	90	2 854,97	91	2 775,15	91	2 650,22
UNOPS ^a	43	1 261,87	44	1 216,33	45	1 201,20	44	1 194,84	45	1 202,31
Total	65 323,57	66 241,40	67 097,24	67 968,31	82 978,53					
Montant total des contributions en juin 2017										2 490 797,97

Abréviations : CEA = Commission économique pour l'Afrique ; CEPALC = Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes ; CESAP = Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique ; CESAO = Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale ; HCR = Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés ; ONUG = Office des Nations Unies à Genève ; ONUN = Office des Nations Unies à Nairobi ; ONUV = Office des Nations Unies à Vienne ; PNUD = Programme des Nations Unies pour le développement ; s.o. = sans objet ; TPIY = Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie ; UNICEF = Fonds des Nations Unies pour l'enfance ; UNOPS = Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets.

^a L'UNOPS, dont les données étaient auparavant transmises par le PNUD, a commencé de les communiquer directement à compter du 1^{er} janvier 2016.

^b À compter du 1^{er} novembre 2015, le Siège communique également les informations concernant l'ONU, l'ONU, l'ONU, le TPIY, le Mécanisme international appelé à exercer les fonctions résiduelles des tribunaux pénaux, la CEA, la CEPALC, la CESAP et la CESAO.

Annexe V

Réparations recommandées par le Groupe du contrôle hiérarchique et accordées par les Tribunaux en 2016 ou versées en 2016

A. Réparations versées conformément aux recommandations du Groupe du contrôle hiérarchique^a

<i>Département dont émane la décision</i>	<i>Réparation</i>	<i>Classe du fonctionnaire</i>	<i>Montant (dollars É.-U.)</i>	<i>Motif de la réparation</i>
Département de l'appui aux missions-FNUOD	Montant forfaitaire	G-5/11	5 000,00	Irrégularité de la procédure suivie pour refuser d'octroyer l'indemnité au titre des services de sécurité
Département de l'appui aux missions-MANUI	Montant forfaitaire	SM-4/11	3 000,00	Irrégularité de la procédure de sélection
Département de l'appui aux missions-MONUSCO	Huit mois de traitement de base net	G(AL)-3/7	12 633,66	Irrégularité de la procédure de licenciement
Département de l'appui aux missions-MINUSMA	Montant forfaitaire	SM-5/4	238,17	Retard dans le traitement de l'indemnité pour frais d'études (dommage financier pour perte d'intérêts)
Département de l'appui aux missions-UNSOA	Montant forfaitaire	P-4/5	7 800,00	Expectative légitime
Département de l'appui aux missions-MINUSTAH et Département des affaires politiques	Quatre mois de traitement de base net	P-4/10	29 765,00	Allégations d'illégalité du licenciement et décision de non-sélection (règlement conjoint de deux affaires)
BSCI	Montant forfaitaire	G-5/3	3 000,00	Irrégularité de la notation
DSS	Montant forfaitaire	ASS-2	833,45	Dénégation de chance dans la procédure de sélection
HDCH	Un neuvième de la différence entre la somme correspondant à deux ans d'un traitement de P-3/11 (avantages et indemnités compris) et celle correspondant à deux ans d'un traitement de P-4/4	P-3/11	1 636,83	Perte de chance dans la procédure de sélection
Total			63 907,11	

Abréviations : BSCI = Bureau des services de contrôle interne ; DSS = Département de la sûreté et de la sécurité ; FNUOD = Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement ; HDCH = Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme ; MANUI = Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq ; MINUSMA = Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali ; MINUSTAH = Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti ; MONUSCO = Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo ; UNSOA = Bureau d'appui de l'ONU pour la Mission de l'Union africaine en Somalie.

^a Réparations versées pour des affaires soumises en 2016 et réparations versées en 2016 pour des affaires reportées de 2015.

B. Réparations pécuniaires accordées par les Tribunaux en 2016 ou versées en 2016

<i>Numéro de jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffé</i>	<i>Entité dont émane la décision</i>	<i>Réparation accordée ou dépens prononcés par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro d'arrêt du Tribunal d'appel</i>	<i>Réparation confirmée, annulée, rejetée ou accordée par le Tribunal d'appel</i>	<i>Montant net versé (dollars É.-U. sauf indication contraire)</i>	<i>Date du versement</i>
UNDT/2015/031 (23 demandeurs)	New York	Bureau de la gestion des ressources humaines	i) Annulation de la décision de classification ii) Renvoi au Bureau de la gestion des ressources humaines pour nouvelle décision iii) Rejet de la demande de réparation	2016-UNAT-615 (4 demandeurs) 2016-UNAT-622 (18 demandeurs)	Disposition i) confirmée Disposition ii) infirmée Disposition iii) : octroi d'une somme correspondant à deux ans de traitement de base net pour traitement impayé et d'une somme correspondant à un an de traitement de base net pour préjudice moral	4 083 231,00	8 juillet 2016
UNDT/2015/104	New York	DSS	i) Annulation du refus d'enquête d'établissement des faits ii) Octroi d'une somme de 3 000 dollars	---	---	3 008,91	17 février 2016
UNDT/2015/112	Nairobi	MONUSCO	i) Illégalité de la suspension de permis de conduire ii) Octroi d'une somme de 1 500 dollars	---	---	1 508,77	18 mars 2016
UNDT/2016/009	Genève	ONUG	i) Annulation de la décision de ne pas donner suite à la plainte et à l'enquête ii) Retrait du mémorandum du dossier administratif iii) Octroi d'une somme de 4 000 dollars à titre de dommages-intérêts	---	---	4 011,12	28 janvier 2016
UNDT/2016/012	Nairobi	MINUSS	i) Illégalité du non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée ii) Octroi d'une somme correspondant à un an de traitement de base net	---	---	87 963,00	5 mai 2016
UNDT/2016/013	Genève	ONUG	i) Annulation de la décision de pourvoir un deuxième poste au titre du même avis de vacance ii) Octroi d'une somme de 1 000 dollars en lieu et place de l'annulation iii) Octroi d'une somme de 4 000 dollars à titre de dommages-intérêts	2016-UNAT-691	Disposition i) confirmée Disposition ii) confirmée Disposition iii) infirmée	1 006,27	16 février 2017

<i>Numéro de jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffé</i>	<i>Entité dont émane la décision</i>	<i>Réparation accordée ou dépens prononcés par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro d'arrêt du Tribunal d'appel</i>	<i>Réparation confirmée, annulée, rejetée ou accordée par le Tribunal d'appel</i>	<i>Montant net versé (dollars É.-U. sauf indication contraire)</i>	<i>Date du versement</i>
UNDT/2016/016	New York	Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences	i) Illégalité du refus d'engagement de caractère continu ii) Octroi d'une somme de 5 000 dollars	2016-UNAT-696	Jugement confirmé	5 173,90	22 février 2017
UNDT/2016/017	Genève	UNICEF	i) Annulation du renvoi ii) Mesure disciplinaire remplacée par un blâme iii) Octroi d'une somme correspondant à un an de traitement de base net en lieu et place de l'annulation	---	---	13 225,00 (2 022 330,00 roupies sri-lankaises)	15 juin 2016
UNDT/2016/020	Nairobi	MINUL	i) Illégalité de la non-réaffectation ii) Défaut d'examen complet et équitable des candidatures à un poste vacant iii) Octroi d'une somme correspondant à quatre mois de traitement de base net en lieu et place de la réintégration et à la différence de traitement pour huit mois iv) Octroi d'une somme correspondant à deux mois de traitement de base net pour irrégularités procédurales et de fond	2016-UNAT-698	Renvoi partiel au Tribunal du contentieux administratif	19 760,83 [au titre du chef iv)]	14 juillet 2016
UNDT/2016/021	Nairobi	CEA	Octroi d'une somme correspondant à trois mois de traitement de base net pour atteinte à la régularité de la procédure de sélection	2016-UNAT-697	Jugement infirmé	---	---
UNDT/2016/022	Nairobi	Bureau de la gestion des ressources humaines	i) Annulation du renvoi sans préavis à titre de mesure disciplinaire ii) Octroi d'une somme correspondant à un an de traitement de base net en lieu et place de l'annulation	2016-UNAT-741	Disposition i) infirmée Disposition ii) infirmée	---	---
UNDT/2016/026	Genève	Bureau de la gestion des ressources humaines	i) Annulation de la non-transformation en un engagement de caractère continu ii) Renvoi des décisions contestées iii) Octroi d'une somme de 3 000 dollars pour préjudice moral	2016-UNAT-692	Disposition i) confirmée Disposition ii) confirmée Disposition iii) infirmée	---	---

<i>Numéro de jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffé</i>	<i>Entité dont émane la décision</i>	<i>Réparation accordée ou dépens prononcés par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro d'arrêt du Tribunal d'appel</i>	<i>Réparation confirmée, annulée, rejetée ou accordée par le Tribunal d'appel</i>	<i>Montant net versé (dollars É.-U. sauf indication contraire)</i>	<i>Date du versement</i>
UNDT/2016/027	New York	DG	i) Annulation des décisions de refuser de nommer un candidat pour pourvoir un poste et d'annuler la nomination d'un candidat à un poste ii) Retrait des documents du dossier administratif iii) Octroi d'une somme de 50 000 dollars pour dommages non pécuniaires	2017-UNAT-742	Disposition i) confirmée Disposition ii) confirmée Disposition iii) confirmée	---	---
UNDT/2016/030, UNDT/2016/031, UNDT/2016/033 et UNDT/2016/043 (4 affaires)	Genève	HCR	i) Annulation de la décision de non-promotion ii) Octroi d'une somme de 6 000 francs suisses en lieu et place de l'annulation	---	---	UNDT/2016/030 : 6 125,00 francs suisses UNDT/2016/031 et UNDT/2016/033 : réparation refusée UNDT/2016/043 : 6 118,00 francs suisses	3 novembre 2016 s.o. s.o. 3 novembre 2016
UNDT/2016/035	Genève	HCR	i) Annulation de la décision de mettre un terme à un engagement ii) Octroi d'une somme correspondant à deux ans de traitement de base net en lieu et place de l'annulation	2016-UNAT-705	Disposition i) infirmée Disposition ii) infirmée	---	---
UNDT/2016/049	Genève	HCR	i) Annulation de la décision de non-promotion ii) Octroi d'une somme de 6 000 francs suisses en lieu et place de l'annulation iii) Octroi d'une somme de 3 000 francs suisses pour préjudice moral	2016-UNAT-713	Disposition i) confirmée Disposition ii) confirmée Disposition iii) infirmée	6 117,00 francs suisses	8 novembre 2016
UNDT/2016/052	Genève	ONUN	i) Annulation de la décision de sélection ii) Octroi d'une somme de 2 000 dollars en lieu et place de l'annulation iii) Octroi d'une somme de 3 000 dollars pour préjudice moral	2017-UNAT-712	Disposition i) confirmée Disposition ii) confirmée Disposition iii) infirmée	---	---

<i>Numéro de jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffé</i>	<i>Entité dont émane la décision</i>	<i>Réparation accordée ou dépens prononcés par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro d'arrêt du Tribunal d'appel</i>	<i>Réparation confirmée, annulée, rejetée ou accordée par le Tribunal d'appel</i>	<i>Montant net versé (dollars É.-U. sauf indication contraire)</i>	<i>Date du versement</i>
UNDT/2016/055 et 056 (2 affaires)	Genève	HCR	i) Annulation de la décision de non-promotion ii) Octroi d'une somme de 6 000 francs suisses en lieu et place de l'annulation	---	---	6 112,00 francs suisses dans chacune des affaires	3 novembre 2016
UNDT/2016/058	Nairobi	MANUI	i) Illégalité de la réaffectation ii) Octroi d'une somme correspondant à un an de traitement de base net iii) Octroi d'une somme correspondant à trois mois de traitement de base net pour mauvaise foi et motifs insuffisants iv) Octroi d'une somme correspondant à trois mois de traitement de base net pour préjudice aux perspectives de carrière v) Octroi d'une somme de 5 000 dollars pour traitement inéquitable	2017-UNAT-720	Disposition i) non contestée Disposition ii) non contestée Disposition iii) non contestée Disposition iv) infirmée Disposition v) non contestée	---	---
UNDT/2016/067	Genève	HCR	i) Annulation de la décision de sélection ii) Octroi d'une somme de 3 500 dollars en lieu et place de l'annulation iii) Octroi d'une somme de 3 000 dollars pour préjudice moral	2017-UNAT-714	Disposition i) confirmée Disposition ii) confirmée Disposition iii) confirmée	3 638,00	8 novembre 2016
UNDT/2016/068	Genève	UNICEF	i) Annulation de la décision de ne pas renouveler un engagement de durée déterminée ii) Octroi d'une somme correspondant à six mois de traitement de base net en lieu et place de l'annulation iii) Octroi d'une somme de 3 000 dollars pour préjudice moral iv) Destruction des documents de 2013 comprenant l'évaluation et les objections	---	---	15 266,00 (1 231 624,50 taka)	15 juin 2016
UNDT/2016/069	Nairobi	OCHA	i) Octroi d'une somme correspondant à un an de traitement de base net en lieu et place de l'annulation de la décision illicite de non-renouvellement ii) Octroi d'une somme de 10 000 dollars pour préjudice moral concernant l'atteinte au droit à une procédure équitable	2017-UNAT-721	Disposition i) infirmée Disposition ii) infirmée	---	---

<i>Numéro de jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffe</i>	<i>Entité dont émane la décision</i>	<i>Réparation accordée ou dépens prononcés par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro d'arrêt du Tribunal d'appel</i>	<i>Réparation confirmée, annulée, rejetée ou accordée par le Tribunal d'appel</i>	<i>Montant net versé (dollars É.-U, sauf indication contraire)</i>	<i>Date du versement</i>
UNDT/2016/071 à UNDT/2016/083 (13 affaires)	Nairobi	Département de l'appui aux missions	Annulation du refus de verser la prime de réinstallation à l'intérieur d'une même mission	---	---	130 000,00 (10 000,00 par demandeur)	19 août 2016
UNDT/2016/84	Nairobi	HCR	i) Annulation de la non-reconduction d'un poste et du licenciement ii) Octroi d'une somme correspondant aux droits associés à l'engagement de durée déterminée iii) Octroi d'une somme de 3 000 dollars pour stress inutile	---	---	3 000,00	3 août 2016
UNDT/2016/087	Nairobi	MONUSCO	Octroi d'une somme correspondant à un an et six mois de traitement de base net en lieu et place de l'annulation de la décision de non-sélection et pour la perte de chance	2017-UNAT-724	Réparation réduite à une somme correspondant à six mois de traitement de base net	---	---
UNDT/2016/089	Nairobi	Département de l'appui aux missions	i) Irrégularité de la composition du groupe d'évaluation chargé de la sélection et irrégularité de l'évaluation ii) Octroi d'une somme de 1 dollar pour préjudice moral	2017-UNAT-723	Disposition i) infirmée Disposition ii) confirmée Disposition iii) : annulation de la décision de ne pas inscrire le demandeur sur la liste de réserve, en lieu et place de laquelle une somme correspondant à un cinquième du traitement pertinent peut être payée	---	---
UNDT/2016/092	Nairobi	HCR	i) Irrégularité de l'examen de la demande en réparation par le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation ii) Octroi d'une somme correspondant à un mois de traitement de base net	2017-UNAT-725	Disposition i) infirmée et renvoyée au Tribunal du contentieux administratif Disposition ii) infirmée	---	---
UNDT/2016/094	Nairobi	Département de l'appui aux missions	i) Atteinte aux droits fondamentaux du demandeur ii) Octroi d'une somme correspondant à un an et huit mois de traitement de base net	---	---	129 700,00	25 octobre 2016
UNDT/2016/096	Nairobi	MANUI	i) Part du traitement complet non payée du 30 novembre 2009 au 1 ^{er} août 2011	---	---	106 108,43	29 novembre 2016

<i>Numéro de jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffé</i>	<i>Entité dont émane la décision</i>	<i>Réparation accordée ou dépens prononcés par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro d'arrêt du Tribunal d'appel</i>	<i>Réparation confirmée, annulée, rejetée ou accordée par le Tribunal d'appel</i>	<i>Montant net versé (dollars É.-U. sauf indication contraire)</i>	<i>Date du versement</i>
UNDT/2016/100	Genève	ONUG	ii) Octroi d'une somme de 5 000 dollars pour préjudice moral i) Irrégularité de l'administration de la réparation pour perte de la capacité de gain découlant de l'invalidité	---	---	48 999,64	19 juillet 2016
UNDT/2016/101	Genève	PNUD	ii) Octroi d'une somme correspondant à la taxe supplémentaire payée par le demandeur du fait de l'irrégularité de l'administration iii) Octroi d'une somme de 9 000 dollars pour préjudice moral i) Irrégularité de la procédure de sélection	---	---	1 010,08	24 octobre 2016
UNDT/2016/102	Genève	PNUD	ii) Octroi d'une somme de 1 000 dollars pour préjudice moral i) Annulation de la décision de mettre un terme à l'engagement à titre permanent ii) Octroi d'une somme correspondant à deux ans de traitement de base net en lieu et place de l'annulation iii) Octroi d'une somme de 2 000 dollars pour préjudice moral	2017-UNAT-730	Disposition i) confirmée Disposition ii) : réparation réduite à une somme correspondant à un an et six du traitement de base net Disposition iii) confirmée	182 069,66	27 juin 2017
UNDT/2016/109	Genève	ONUG	i) Annulation de la mesure disciplinaire consistant à mettre un terme à l'engagement et à verser des dommages-intérêts au lieu de notifier et verser une indemnité de licenciement et remplacement par la suspension pendant deux ans du droit à la promotion ii) Octroi d'une somme correspondant à deux ans de traitement de base net et à la contribution de l'Organisation au titre de la pension en lieu et place de l'annulation iii) Octroi d'une somme correspondant à trois mois de traitement de base net pour préjudice moral	2016-UNAT-745	Disposition i) infirmée Disposition ii) infirmée Disposition iii) infirmée	---	---

<i>Numéro de jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffé</i>	<i>Entité dont émane la décision</i>	<i>Réparation accordée ou dépens prononcés par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro d'arrêt du Tribunal d'appel</i>	<i>Réparation confirmée, annulée, rejetée ou accordée par le Tribunal d'appel</i>	<i>Montant net versé (dollars É.-U, sauf indication contraire)</i>	<i>Date du versement</i>
UNDT/2016/120	Nairobi	UNICEF	i) Irrégularité du non-renouvellement du contrat ii) Octroi d'une somme correspondant à trois mois de traitement de base net	---	---	14 694,25	31 octobre 2016
UNDT/2016/125	New York	Département de l'appui aux missions	i) Procédure de sélection considérablement retardée ii) Octroi d'une somme de 3 000 dollars	---	---	3 013,56	29 décembre 2016
UNDT/2016/178	New York	DAES	i) Annulation de la décision de renvoyer le demandeur du service ii) Octroi d'une somme correspondant à un an de traitement de base net en lieu et place de l'annulation	Appel en cours		---	---
UNDT/2016/181	New York	Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences	i) Annulation de la rupture du contrat ii) Octroi d'une somme correspondant à trois ans de traitement de base net en lieu et place de l'annulation, moins l'indemnité de rupture du contrat iii) Octroi d'une somme de 20 000 dollars pour préjudice moral	Appel en cours		---	---
UNDT/2016/183	New York	PNUD	i) Non-sélection irrégulière ii) Octroi d'une somme correspondant à sept mois de traitement de base net pour perte pécuniaire	---	---	65 476,72	15 décembre 2016
UNDT/2016/186	New York	MINUSTAH	i) Octroi d'une somme correspondant à huit mois de traitement de base net en plus des sommes déjà versées pour licenciement irrégulier ii) Octroi d'une somme de 5 000 dollars pour préjudice moral	---	---	68 251,72	11 janvier 2017
UNDT/2016/190 à 192 (3 affaires)	New York	Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences	Octroi d'une somme de 3 000 dollars pour préjudice moral lié à la cessation de l'engagement à titre permanent	Appel en cours		---	---

<i>Numéro de jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffé</i>	<i>Entité dont émane la décision</i>	<i>Réparation accordée ou dépens prononcés par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro d'arrêt du Tribunal d'appel</i>	<i>Réparation confirmée, annulée, rejetée ou accordée par le Tribunal d'appel</i>	<i>Montant net versé (dollars É.-U., sauf indication contraire)</i>	<i>Date du versement</i>
UNDT/2016/193 à 195 (3 affaires)	New York	Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences	i) Annulation de la rupture du contrat ii) Octroi d'une somme correspondant à deux ans de traitement de base net en lieu et place de l'annulation, moins l'indemnité de rupture de contrat iii) Octroi d'une somme de 7 000 dollars pour préjudice moral	Appel en cours		---	---
UNDT/2016/197	Nairobi	MINUSS	i) Expulsion irrégulière des locaux de l'Organisation des Nations Unies ii) Octroi d'une somme correspondant à trois mois de traitement de base net	---	---	---	---
UNDT/2016/204	Genève	ONUV	i) Annulation de la décision de mettre un terme à l'engagement ii) Octroi d'une somme correspondant à trois ans de traitement de base net en lieu et place de l'annulation iii) Octroi d'une somme de 20 000 dollars pour préjudice moral	---	---	---	---
UNDT/2016/206	Genève	MANUI	i) Retrait des observations négatives visant le demandeur consignées dans le dossier administratif ii) Octroi d'une somme de 3 000 dollars pour erreur procédurale iii) Octroi d'une somme de 15 000 dollars pour le préjudice subi	Appel en cours		---	---
UNDT/2016/210	New York	Bureau de la gestion des ressources humaines	i) Annulation de la décision de licenciement fondée sur une mesure disciplinaire ii) Octroi d'une somme correspondant à deux ans de traitement de base net en lieu et place de l'annulation iii) Octroi d'une somme de 30 000 dollars pour préjudice moral	Appel en cours		---	---
UNDT/2016/201	New York	MINUSTAH	i) Annulation de la décision de non- renouvellement	Appel en cours		---	---

<i>Numéro de jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffe</i>	<i>Entité dont émane la décision</i>	<i>Réparation accordée ou dépens prononcés par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro d'arrêt du Tribunal d'appel</i>	<i>Réparation confirmée, annulée, rejetée ou accordée par le Tribunal d'appel</i>	<i>Montant net versé (dollars É.-U, sauf indication contraire)</i>	<i>Date du versement</i>
UNDT/2016/219	New York	PNUD	ii) Octroi d'une somme correspondant à un an de traitement de base net en lieu et place de l'annulation i) Irrégularité de la procédure de sélection	Appel en cours		---	---
UNDT/2016/220	New York	PNUD	ii) Octroi d'une somme de 18 000 dollars pour préjudice moral (3 000 dollars pour chacune des six candidatures n'ayant pas abouti) i) Annulation du licenciement ii) Octroi d'une somme correspondant à 29 jours de traitement de base net en lieu et place de l'annulation iii) Octroi d'une somme correspondant à deux ans et 28 jours de contributions de l'Organisation et du membre du personnel à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies iv) Octroi d'une somme de 3 000 dollars pour préjudice moral	Appel en cours		--	--
UNDT/2016/221	New York	Bureau de la gestion des ressources humaines	i) Annulation de la décision de licenciement fondée sur une mesure disciplinaire ii) Octroi d'une somme correspondant à deux ans de traitement de base net moins l'indemnité de rupture du contrat/le paiement en lieu et place de la notification, en lieu et place de l'annulation iii) Retrait des informations du dossier administratif	Appel en cours		---	---

Abréviations : CEA = Commission économique pour l'Afrique; DSS = Département de la sûreté et de la sécurité; HCR = Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés; MANUI = Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq; MINUL = Mission des Nations Unies au Libéria; MINUSS = Mission des Nations Unies au Soudan du Sud ; MINUSTAH = Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti ; MONUSCO = Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo ; OCHA = Bureau de la coordination des affaires humanitaires; ONUG = Office des Nations Unies à Genève; ONUN = Office des Nations Unies à Nairobi ; ONUV = Office des Nations Unies à Vienne ; PNUD = Programme des Nations Unies pour le développement; s.o. = sans objet ; UNICEF, Fonds des Nations Unies pour l'enfance.