



Assemblée générale

Distr. générale
8 juillet 2021
Français
Original : anglais

Soixante-seizième session

Point 149 de la liste préliminaire*

Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies

Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies

Rapport du Conseil de justice interne

Résumé

Le présent rapport du Conseil de justice interne, premier rapport du Conseil dans sa composition actuelle, porte sur l'efficacité judiciaire et opérationnelle du système interne d'administration de la justice. Il tient compte des résolutions applicables de l'Assemblée générale et a été établi à partir de larges consultations avec les parties prenantes. Dans le souci de continuer à améliorer le système, le Conseil a formulé des recommandations sur l'accès à la justice, y compris dans ses aspects d'ordre racial ou fondés sur le genre, et la qualité pour agir des associations du personnel devant les Tribunaux. Comme il lui est demandé, le Conseil a également présenté son programme de travail pour la période 2021-2022. Enfin, le rapport comprend les vues et rapports respectifs du Tribunal d'appel des Nations Unies et du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

* [A/76/50](#).



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Recommandations	4
A. Efficacité judiciaire et opérationnelle	4
B. Qualité pour agir des associations du personnel devant les Tribunaux	10
C. Considérations fondées sur le genre ou d'ordre racial dans l'accès à la justice	11
III. Programme de travail du Conseil de justice interne pour la période 2021-2022	13
IV. Remerciements	15
Annexes	
I. Vues du Tribunal d'appel des Nations Unies : rapport du Tribunal d'appel des Nations Unies sur les plaintes pour faute ou incapacité visant des juges en 2020	16
II. Vues du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et rapport du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies sur les plaintes pour faute ou incapacité visant des juges en 2020	20

I. Introduction

1. Institué par l'Assemblée générale dans sa résolution [61/261](#), le système interne d'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies est un système indépendant, transparent, professionnalisé, doté de ressources suffisantes et décentralisé, dont le fonctionnement obéit aux règles applicables du droit international ainsi qu'aux principes de la légalité et du respect des formes régulières. Il a pour vocation de faire respecter les droits et obligations des fonctionnaires et d'amener l'Administration comme le personnel à répondre également de leurs actes.
2. Dans sa résolution [62/228](#), l'Assemblée générale, afin de garantir l'indépendance, le professionnalisme et la responsabilisation du système d'administration de la justice, a par la suite créé le Conseil de justice interne en le chargeant de lui donner son avis sur la mise en œuvre du système d'administration de la justice. Dans sa résolution [75/248](#), elle a approuvé les conditions d'emploi et de nomination des membres du Conseil, énoncées à l'annexe V du rapport du Secrétaire général publié sous la cote [A/75/162](#).
3. Le quatrième Conseil de justice interne, dont le mandat expire le 12 novembre 2024, se compose des membres suivants : Dennis Byron (Saint-Kitts-et-Nevis), juriste éminent choisi par les quatre autres membres pour présider le Conseil ; Carmen Artigas (Uruguay), éminente juriste externe, nommée par le personnel ; Adama Dieng (Sénégal), représentant de l'Administration ; Louise Otis (Canada), éminente juriste externe, nommée par l'Administration ; Matthew Perkins (États-Unis d'Amérique), représentant du personnel.
4. Du 5 au 14 avril 2021, le Conseil a tenu sa réunion plénière et ses réunions avec les parties prenantes par visioconférence¹.
5. Pour établir le présent rapport, le Conseil s'est appuyé sur les résolutions applicables de l'Assemblée générale et sur les renseignements recueillis auprès des différents acteurs du système de justice interne.
6. Le Conseil est convenu de produire un rapport ciblé de façon à en faciliter l'examen par les États Membres lors de la prochaine session de l'Assemblée générale. Il a donc décidé de reporter l'analyse de certaines questions importantes soulevées par les parties prenantes afin de permettre aux membres du Conseil de recueillir davantage d'informations, d'analyser les questions de manière approfondie et de proposer des façons possibles de les aborder. Le présent Conseil a conscience également que certaines de ces questions ont été étudiées en profondeur par quelques-uns de ses prédécesseurs et il entend examiner les études et propositions antérieures afin de formuler ses propres vues de façon optimale. Ces questions sont développées ci-après à la section III.
7. Les vues du Tribunal d'appel des Nations Unies et celles du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies sont présentées respectivement aux annexes I et II du présent rapport, conformément à la demande formulée par l'Assemblée générale au paragraphe 34 de sa résolution [75/248](#). Le rapport contient

¹ Ces réunions se sont tenues avec la Présidente du Tribunal d'appel, les juges du Tribunal du contentieux administratif, des membres des greffes, du Bureau de l'administration de la justice (dont la Directrice exécutive), du Bureau de l'aide juridique au personnel, de plusieurs syndicats et associations du personnel, du Bureau des ressources humaines du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité, de la Division de l'administration des ressources humaines du Département de l'appui opérationnel, des services juridiques du Secrétariat et des fonds et programmes, représentant le Secrétaire général, le Groupe du contrôle hiérarchique et le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies. Tous ont été invités à faire part librement de toute préoccupation ou question présentant un intérêt.

également, aux annexes I et II, les rapports respectifs des deux Tribunaux sur les plaintes pour faute ou incapacité visant des juges en 2020, comme le prévoit le paragraphe 21 de la Procédure relative aux plaintes pour faute ou incapacité visant des juges du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies.

II. Recommandations

A. Efficacité judiciaire et opérationnelle

8. Au paragraphe 27 de sa résolution 74/258, l'Assemblée générale a instamment prié les Tribunaux de modifier leurs règlements de procédure respectifs, en vue de rationaliser et d'harmoniser leur approche de la gestion des affaires, notamment en veillant à ce que la première mesure judiciaire dans une affaire soit prise au plus tard 90 jours à compter de la date de dépôt de la requête. Au paragraphe 26 de la résolution 75/248, l'Assemblée s'est félicitée des progrès accomplis dans la réduction du nombre d'affaires anciennes ou en souffrance devant le Tribunal du contentieux administratif, a souligné qu'il importait de continuer d'appliquer toutes les mesures qu'elle avait adoptées dans ses résolutions 73/276 et 74/258, et prié le Secrétaire général de continuer de lui faire rapport sur les mesures prises pour résorber encore l'arriéré d'affaires, en accordant la priorité aux affaires qui étaient en souffrance depuis plus de 400 jours. Au paragraphe 35 de la même résolution, l'Assemblée a déclaré attendre avec intérêt les nouvelles considérations que lui présenterait dans son prochain rapport le Conseil de justice interne au sujet des moyens possibles d'améliorer l'efficacité judiciaire et opérationnelle.

9. Après avoir examiné les tableaux concernant les délais de jugement du Tribunal du contentieux administratif, le Conseil note que ce dernier a ramené son arriéré de 404 affaires en souffrance à la fin de 2018 (voir A/75/162, tableau 4) à 177 affaires pendantes en avril 2021². Il relève toutefois que 69 affaires sont en instance depuis plus de 400 jours et que 58 affaires n'ont pas été attribuées à un juge depuis plus de 100 jours³. Malgré les efforts déployés, le Tribunal doit encore réduire l'arriéré des affaires pendantes devant le Tribunal depuis plus de 400 jours.

10. Le Conseil est également d'avis que la Division de la médiation n'est pas opérationnelle et ne remplit pas son objectif premier, élément crucial de l'administration de la justice, qui consiste à faire l'économie de contentieux inutiles (voir la résolution 61/261 de l'Assemblée générale, par. 11).

Procédure formelle

11. Le double degré de juridiction du système d'administration de la justice des Nations Unies a été mis en œuvre pour régler les litiges en matière de droit du travail. C'est un constat fréquent de la littérature sur le droit du travail qu'un mécanisme efficace et efficient de règlement des litiges survenant sur le lieu de travail permet de travailler dans de meilleures conditions, d'avoir un personnel plus motivé et de réduire le coût de l'absentéisme. Les requêtes déposées devant le Tribunal du contentieux administratif en 2019 se répartissent en sept grandes catégories : a) cessation de service (non-renouvellement et autres questions liées à la cessation de service) ; b) recrutement (candidatures non retenues, promotions non obtenues, et

² Voir Tribunal du contentieux des Nations Unies, « Caseload dashboard for May 2021 » (nombre de dossiers ouverts en mai 2021), consultable à l'adresse suivante : <https://www.un.org/en/internaljustice/pdfs/Caseload-dashboard-UNDT-2021.pdf>.

³ Ibid.

questions connexes); c) affaires disciplinaires ; d) avantages et prestations ; e) questions relatives au Bureau de la déontologie ; f) imposition de mesures administratives ; g) divers⁴.

12. Le Tribunal devrait porter son attention tout particulièrement sur les affaires n'ayant pas été attribuées pendant plus de 90 jours et dont il est saisi depuis maintenant plus de 400 jours. Il convient donc de consacrer collectivement des efforts tout particuliers à la réduction de ces arriérés. De l'avis du Conseil, cela pourrait faire l'objet d'une mission judiciaire spéciale conçue et gérée par la présidence du Tribunal.

13. L'autorité et l'indépendance dont dispose le ou la titulaire de la présidence sont un facteur clef de la modernisation et de l'amélioration de l'efficacité des Tribunaux et, globalement, de la modernisation et du développement du règlement de procédure. Le Conseil estime que le système actuel de roulement annuel de la présidence des Tribunaux nuit à l'exercice de l'autorité de la fonction. Nommer le ou la titulaire de la présidence pour un mandat de sept ans permettrait à l'Assemblée générale de mieux administrer et gérer les tribunaux en temps réel, notamment en définissant pour les juges des objectifs de réalisation mesurables, en contrôlant la réalisation et en supervisant l'attribution des affaires par le(la) greffier/ère en chef. La présidence du Tribunal du contentieux administratif pourrait s'attaquer aux arriérés au niveau de l'attribution des affaires afin qu'une première mesure judiciaire soit prise dans les 90 jours suivant le dépôt d'une affaire et en éliminant l'arriéré des affaires en attente depuis plus de 400 jours. Doter la présidence d'un mandat plus long permettrait d'améliorer les systèmes de gestion des affaires en prévoyant des mesures qui soient fonction de la complexité des dossiers, et en remplaçant le système numérique actuel d'attribution des dossiers par un modèle plus efficace. La méthode de nomination nécessitera, du reste, une modification des règles, même si la méthode actuelle est maintenue.

14. Enfin, le Conseil recommande de modifier le code de déontologie des Tribunaux pour combler une lacune des normes actuelles, en veillant à ce que les juges à temps plein ne puissent exercer une occupation ou un mandat autre que leurs fonctions judiciaires.

Recommandation 1

Le Conseil recommande à l'Assemblée générale d'envisager une modification du Statut de chacun des Tribunaux afin de remplacer le système actuel de nomination du (de la) titulaire de la présidence par une nomination par l'Assemblée pour un mandat de sept ans, sur recommandation du Conseil. Il recommande vivement l'adoption, pour ce poste, d'une procédure de sélection des candidats permettant de vérifier les compétences spécifiques requises à cette fin.

Recommandation 2

Le Conseil recommande également à l'Assemblée générale d'envisager une modification du Statut de chacun des Tribunaux afin de les doter, sous la forme de la médiation judiciaire, d'un outil supplémentaire de règlement rapide et efficace des contentieux.

Recommandation 3

Le Conseil recommande de modifier le code de déontologie pour y insérer l'article suivant : Aucun(e) juge à temps plein n'exerce, directement ou

⁴ Voir [A/75/162](#), par. 18.

indirectement, une activité ou un mandat autre que ses fonctions judiciaires, auxquelles il ou elle doit se consacrer à l'exclusion de toute autre.

Procédure non formelle

15. La création de la Division de la médiation en vue du règlement amiable des conflits a constitué un outil important au moment de la conception du nouveau système d'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies. Le Groupe de la refonte, qui a recommandé en 2006 la mise en place d'un système informel unifié d'administration de la justice, en a décrit les principales composantes comme suit : un(e) Ombudsman capable de servir de médiateur(trice) dans les affaires importantes et de signaler les fautes administratives, et une Division de la médiation chargée de régler les litiges qui lui seront renvoyés par l'Ombudsman ou par les Tribunaux (voir [A/61/205](#), par. 44).

16. Ces éléments ont été pris en considération lorsque l'Assemblée générale a établi le système de justice interne. Dans son rapport d'octobre 2007 sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies, le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a estimé que la Division de la médiation dont le Secrétaire général proposait la création « aurait expressément vocation à offrir des services de médiation formelle. Une médiation serait demandée volontairement à l'initiative des parties à un conflit, dans les affaires renvoyées à la Division de la médiation par le Bureau de l'Ombudsman, ou serait ordonnée par un juge du Tribunal du contentieux administratif. Les accords conclus par voie de médiation ont force obligatoire et interdisent qu'un nouveau recours soit porté devant les systèmes de justice informel et formel. Il est proposé que la Division se compose de 1 médiateur/trice chargé(e) de la coordination (D-1), de 2 médiateurs (P-5) et de 2 assistants administratifs (G-1/G-6). Le Comité recommande que la Division de la médiation soit créée avec effet le 1^{er} janvier 2008 et se compose de 4 postes, à savoir le (la) médiateur(trice) chargé(e) de la coordination (D-1), 2 médiateurs (P-5) et 1 assistant(e) administratif(ve) (G-1/G-6), à l'exclusion du (de la) deuxième assistant(e) administratif(ve)⁵.

17. La proposition du Secrétaire général, entérinée par le Comité consultatif, a été approuvée par l'Assemblée générale. La Division de la médiation a été créée au 1^{er} janvier 2008 par une résolution adoptée en décembre 2007 dans laquelle l'Assemblée a considéré que le règlement à l'amiable des différends était un élément crucial du système d'administration de la justice pour faire l'économie de contentieux inutiles (voir résolution [62/228](#), par. 22 et 30).

18. En décembre 2020, l'Assemblée générale a réaffirmé que la procédure non formelle était un mécanisme efficace et rationnel à la fois pour les fonctionnaires qui s'estiment lésés et cherchent à obtenir réparation et pour les responsables hiérarchiques concernés (voir résolution [75/248](#), par. 14).

19. Toutefois, la procédure non formelle unifiée envisagée par l'Assemblée générale n'a pas atteint son objectif premier. L'Ombudsman s'est acquittée des rôles essentiels de surveillance et de signalement des fautes administratives ayant trait aux pratiques et politiques, mais n'a jamais considéré activement et concrètement la médiation comme un moyen crucial de régler les différends et les litiges en temps réel. De fait, la Division de la médiation s'est réduite comme peau de chagrin au cours des dernières années au sein du Bureau des services d'Ombudsman et de médiation des Nations Unies, alors qu'elle se perfectionne et se renforce dans les fonds et programmes.

⁵ Voir [A/62/7/Add.7](#), par. 21.

20. Le Conseil souligne que, dans sa résolution de décembre 2020 sur le projet de budget-programme pour 2021, l'Assemblée générale a pris note des paragraphes I.10 et I.18 du rapport du Comité consultatif et décidé de maintenir le poste de chef du Bureau de médiation (D-1) jusqu'à ce que l'actuel titulaire prenne sa retraite (voir résolution [75/252](#), par. 41).

21. Le Conseil a constaté que l'actuel titulaire du poste de chef du Bureau de médiation prendra sa retraite en septembre 2021.

22. Le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies a proposé de recruter deux fonctionnaires P-3 en remplacement du poste de chef du Bureau de médiation.

Aperçu statistique des affaires

23. En juillet 2020, le Secrétaire général a publié un rapport sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, dont les services s'adressent aux fonctionnaires du Secrétariat ([A/75/160](#)).

24. Aux sections IV et V, le rapport indique que le Bureau a ouvert 2 238 dossiers, dont 112 seulement étaient des dossiers de médiation. Selon les informations fournies par le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, 96 dossiers ont été ouverts en 2020 par la Division de la médiation. Seul un très petit nombre d'affaires a été renvoyé à la médiation. Le nombre de fonctionnaires travaillant au Secrétariat s'élève à quelque 37 000 personnes au total⁶.

25. D'après les entretiens que le Conseil a eus avec les acteurs du système et les rapports mis à sa disposition, le manque de connaissances et d'informations qui concernent la Division de la médiation, le manque de formation et d'expérience des ombudsmans régionaux, l'absence de mesures positives de nature à étayer et démontrer l'intérêt de la médiation et les longs délais d'attente qui s'écoulent avant de pouvoir obtenir l'assistance demandée auprès des médiateurs peuvent expliquer en partie pourquoi la Division de la médiation n'est jamais devenue un outil efficace de règlement des différends et n'a donc jamais atteint l'objectif fixé par l'Assemblée générale dans sa résolution [62/228](#).

26. Il est temps de renforcer la médiation, premier outil de règlement des conflits, pour faire l'économie de contentieux, sachant qu'au cours de la dernière décennie, la médiation a pris une place grandissante sur la scène internationale, y compris dans les différends internationaux liés au commerce⁷.

Renforcement des propositions de médiation

Maintien du poste de Chef du Bureau de médiation (D-1)

27. Le Conseil envisage avec la plus grande inquiétude la suppression proposée du poste de chef du Bureau de médiation, avec le cortège de conséquences néfastes que cela entraînera, à son avis. D'après les conversations qu'il a eues avec les parties prenantes, parmi les fonctionnaires et dans l'Administration, et connaissant d'expérience l'importance croissante que revêt la médiation, le Conseil est convaincu que la suppression de ce poste reviendrait à un affaiblissement par le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies – qui héberge la Division de la médiation – de l'outil primordial de règlement amiable des conflits que constitue

⁶ Le rapport du Secrétaire général intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel » ([A/74/82](#), par. 2) fait état d'un effectif global de 37 505 personnes au Secrétariat au 31 décembre 2018.

⁷ Voir <https://uncitral.un.org/fr/content/convention-des-nations-unies-sur-les-accords-de-règlement-internationaux-issus-de-la>.

la médiation dans le système des Nations Unies. Si le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies ne mesure pas la valeur de la médiation, les personnes impliquées dans des différends au sein de l'Organisation pourraient très bien faire de même et ne pas recourir à la médiation pour régler un conflit. Il ressort des entretiens que la médiation, au Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, est considérée et traitée comme moyen de faciliter des conversations plutôt que comme mode de négociation neutre visant à régler des différends.

28. Le Conseil voit également dans le remplacement du poste D-1 par deux postes P-3 une menace supplémentaire pour l'efficacité future de la médiation : le (la) directeur(trice) des services de médiation, à la classe D-1, a beaucoup plus de chances d'amener les hauts fonctionnaires à la table de médiation que l'auxiliaire titulaire d'un poste P-3, à plus forte raison si l'affaire a été renvoyée à la médiation par un(e) juge du Tribunal du contentieux administratif.

29. Compte tenu de l'importance que les États Membres, qui ont créé la Division de la médiation, sous la direction d'un(e) médiateur(trice) D-1 chargé(e) de la coordination, attachent à la médiation, et considérant l'efficacité grandissante avec laquelle la médiation est utilisée dans le monde, y compris dans d'autres parties du système des Nations Unies, le Conseil insiste sur l'importance du maintien de ce poste à la classe D-1. La Division de la médiation a besoin d'un(e) directeur(trice) principal(e) pleinement expérimenté(e), qui puisse mener des médiations de haut niveau. Le niveau d'ancienneté du (de la) médiateur(trice) principal(e) est un élément déterminant pour la crédibilité du système de médiation dans une organisation hiérarchisée comme l'Organisation des Nations Unies.

30. Le Conseil observe également que le site Internet du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies indique qu'il « est devenu assez courant que les praticiens du règlement alternatif des différends soient formés dans les deux domaines. Au Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, les ombudsmans et les médiateurs et médiatrices sont professionnellement formés dans les deux domaines et peuvent fournir l'un ou l'autre service, en fonction des besoins » [traduction non officielle]⁸.

31. Le Conseil est très circonspect à cet égard : des différences fondamentales existent entre la formation professionnelle que nécessite la certification d'un(e) médiateur(trice) et celle d'un(e) ombudsman. Des différences encore plus fondamentales distinguent l'exercice des deux professions. On ne peut se déclarer médiateur de haut niveau sans une solide expérience des affaires de haut niveau. Le Conseil ne pense pas qu'il soit indiqué de considérer les médiateurs et les ombudsmans comme interchangeables, puisque cela revient à en diminuer le rôle respectif.

32. Il semble indispensable de maintenir le poste de chef du Bureau de médiation et de retirer à l'Ombudsman toute autorité sur la Division de la médiation. Le ou la Chef du Bureau de médiation devrait avoir l'entière maîtrise de la Division de la médiation et recevoir directement les demandes de médiation sans aucun contrôle ou supervision de la part du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies.

Système de médiateurs externes d'astreinte

33. Le Conseil estime largement plus fructueux de renforcer les services de médiation du système des Nations Unies et d'en faciliter l'accès plutôt que de les affaiblir par la suppression de l'actuel poste D-1 au Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies. De son point de vue, une mesure d'économie

⁸ Voir <https://www.un.org/en/ombudsman/assets/pdf/faq.pdf>.

efficace consisterait à mettre en place un groupe de médiateurs externes d'astreinte professionnellement qualifiés dont la mission serait d'offrir des options systématiques de règlement amiable des conflits du travail.

34. Dans cette optique, le Conseil a consulté, entre autres, le rapport annuel de 2019 du Bureau de l'Ombudsman chargé des fonds et programmes des Nations Unies. L'Ombudsman y indique que 2019 « a été une année capitale pour le Bureau, en grande partie en raison de l'expansion significative des services de médiation. Cette évolution est due pour une large part à l'initiative de l'une des organisations faisant appel aux services du Bureau qui a soutenu le renforcement de l'offre et de la demande de médiation. Cet investissement a déjà entraîné une augmentation significative du recours à la médiation au cours du premier trimestre de 2020. »⁹.

35. Le Conseil a également appris que le Bureau avait « mis en place un Groupe mondial de médiation, composé de médiateurs externes d'astreinte, disponibles pour aider les employés des cinq organisations des Nations Unies à gérer leurs différends sur le lieu de travail »¹⁰. Ont actuellement accès au Groupe mondial de médiation les fonctionnaires des cinq organisations des Nations Unies recourant aux services du Bureau de l'Ombudsman chargé des fonds et programmes des Nations Unies. D'autres organisations se sont également montrées intéressées par un partage de ces ressources. Au premier trimestre de 2021, chacune des cinq organisations qui recourent actuellement aux services du Bureau avait signé un document en faveur de la médiation par lequel elles s'engageaient à étudier la possibilité de recourir à la médiation pour régler les conflits¹¹.

36. La direction de la Division de la médiation pourrait constituer une liste d'autres médiateurs externes d'astreinte choisis avec soin et rémunérés sur la base d'un mandat de médiation. Ces médiateurs devraient se voir proposer un programme de formation sur le Statut et le Règlement du personnel et sur les éléments qui caractérisent l'Organisation des Nations Unies. En outre, un guide serait rédigé par la direction des services de médiation à l'intention des fonctionnaires et de l'Administration. Les règles fondamentales de la médiation, notamment la protection de la confidentialité, y seraient clairement énoncées et, puisque la sensibilisation n'a pas été suffisante, le (la) directeur(trice) présenterait et expliquerait l'usage de la médiation dans le règlement des litiges, et en ferait la publicité et la promotion.

Bureau distinct, indépendant

37. Enfin, le Conseil recommande de loger la Division de la médiation dans des locaux séparés, voire d'en faire un bureau indépendant, afin d'en assurer la pleine indépendance. D'après les entretiens auxquels a procédé le Conseil, les services correspondants, à la Banque mondiale et au Fonds monétaire international par exemple, ne sont pas regroupés et les services de médiation ou les services d'ombudsman sont proposés dans des locaux distincts. C'est d'ailleurs une tendance qui s'affirme, le développement de la médiation auquel on assiste mondialement au sein des organisations internationales faisant de la médiation un outil de première importance. Le Conseil voit tout l'intérêt de créer un bureau de médiation indépendant pour promouvoir la médiation en temps réel et réduire les coûts afférents à des litiges longs et inutiles.

⁹ Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et al., « Rapport annuel du Bureau de l'Ombudsman pour les fonds et programmes des Nations Unies, 2019 » (2020). La promotion des efforts de médiation est assurée par le Fonds des Nations Unies pour l'enfance.

¹⁰ Voir <https://fpombudsman.org/global-mediation-panel/>.

¹¹ PNUD et al., rapport annuel du Bureau de l'Ombudsman pour les fonds et programmes des Nations Unies, 2020 (2021) [en anglais seulement].

Recommandation 4

Il conviendrait de conserver le poste de directeur(trice) de la Division de la médiation (D-1) après le départ à la retraite de l'actuel titulaire, pour conserver à la médiation, dans le système des Nations Unies, toute l'importance et l'efficacité qu'avait envisagées l'Assemblée générale à l'époque de sa création.

Recommandation 5

Il conviendrait d'héberger la Division de la médiation dans des locaux autres que ceux du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, comme cela se fait dans d'autres entités des Nations Unies, sans supervision du Bureau. Un programme pilote à cet effet devrait être engagé sans délai afin que la médiation fasse l'objet d'un recours accru comme moyen privilégié et économique de règlement des conflits à l'amiable.

Recommandation 6

Il conviendrait d'établir un groupe de médiateurs d'astreinte, autre moyen économique d'accroître le recours à la médiation au sein de l'Organisation, et d'étudier la possibilité de coopérer avec d'autres bureaux de médiation du système des Nations Unies.

B. Qualité pour agir des associations du personnel devant les Tribunaux

38. De précédents Conseils ont préconisé que l'Assemblée générale réfléchisse à la question de la recevabilité des associations du personnel à saisir le Tribunal du contentieux administratif pour défendre l'exercice par leurs membres de la liberté d'association, consacrée par l'alinéa g) de la disposition 8.1 du Règlement du personnel¹². Le Conseil a noté que « lors de discussions actuelles et passées, les syndicats et les associations du personnel [s'étaient] inquiétés auprès du Conseil de ne pas pouvoir en leur nom propre saisir le Tribunal du contentieux administratif d'une requête pour dénoncer la violation de leurs intérêts institutionnels, par exemple l'entrave à l'exercice du droit d'association de leurs membres. Lors des réunions que le Conseil a tenues avec les juges et l'Administration, rien n'a laissé supposer que l'octroi de ce droit d'association limité créerait des difficultés opérationnelles »¹³. Le présent Conseil partage ce point de vue et adopte la recommandation corollaire (voir recommandation 16 du rapport A/73/218 du Conseil).

39. En outre, il conviendrait de reconnaître les associations et les syndicats du personnel comme représentants du personnel dans le cadre de la demande d'autorisation d'intenter une action de groupe. Ce type de procédure permet d'éliminer la nécessité de plusieurs plaintes portant sur des questions de fait et de droit identiques ou similaires. Un seul jugement peut ainsi permettre de régler une série de demandes séparées mais liées entre elles et donc, de rendre efficacement justice aux parties concernées, à moindre coût.

¹² Voir A/73/218, par. 34 ; voir également la recommandation 7 du rapport A/74/169 du Conseil, et le paragraphe 15 de la résolution 63/253 de l'Assemblée générale, par lequel l'Assemblée a décidé de revenir à sa soixante-cinquième session sur la question de savoir si les associations de personnel pourraient introduire des requêtes devant le Tribunal du contentieux administratif.

¹³ Voir A/73/218, par. 33.

Recommandation 7

Il conviendrait de reconnaître aux associations et syndicats du personnel qualité pour saisir le Tribunal du contentieux administratif d'une requête afin de dénoncer la violation de leurs intérêts institutionnels, par exemple toute entrave à l'exercice du droit d'association de leurs membres. Le Conseil recommande que l'Assemblée générale modifie le Statut du Tribunal de sorte à reconnaître cette qualité aux associations et syndicats du personnel.

Recommandation 8

Les actions de groupe devraient être permises sur autorisation du Tribunal du contentieux administratif. Les critères d'autorisation seraient les suivants :

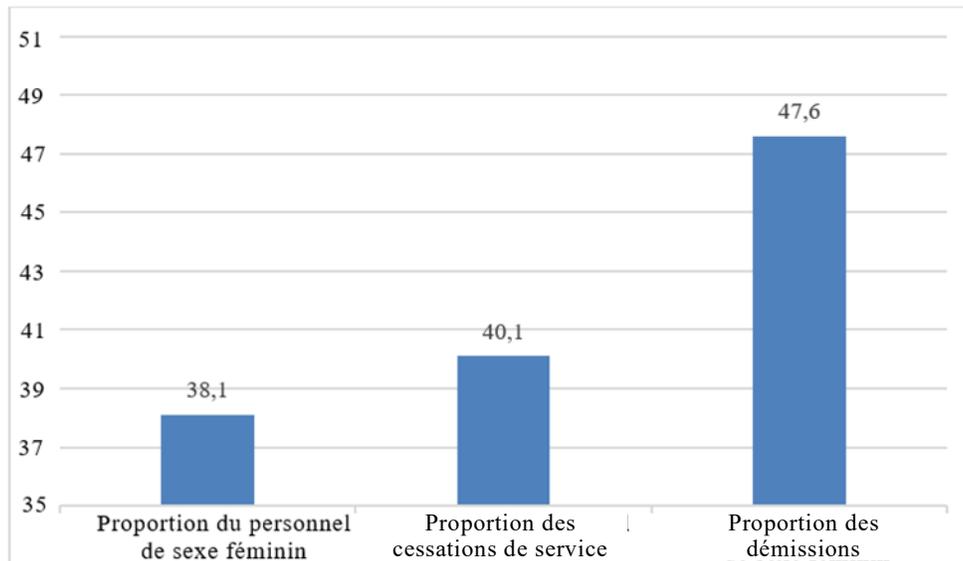
- a) démonstration faite d'un point de droit et de fait identique ou similaire ;**
- b) conclusions recherchées apparemment justifiées par les faits allégués ;**
- c) composition du groupe de nature à faire de l'action collective un recours efficace et économique.**

C. Considérations fondées sur le genre ou d'ordre racial dans l'accès à la justice

40. Le Conseil de justice interne s'inquiète de relever constamment des signes d'alerte ayant trait à des considérations d'ordre racial ou liées au genre en matière d'accès à la justice au sein du Secrétariat. L'importance de l'objectif de parité des sexes a été bien notée et quelques progrès ont été constatés en matière de recrutement. À titre d'exemple, d'après les données présentées dans le rapport annuel intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel », notamment en ce qui concerne les postes de P-2 à secrétaire général adjoint, le taux de parité entre les sexes était de 40,5 % en 2014. Ce chiffre est passé à 44,5 % en 2019. Cette évolution étant notée dans les chiffres d'ensemble, les femmes restent cependant plus susceptibles d'occuper au sein de l'Organisation des postes auxiliaires, tels que les postes P-2 et P-3. Ces chiffres sont restés remarquablement stables au fil du temps, les femmes occupant environ 57,3 % des postes P-2 et 46,7 % des postes P-3. Aux niveaux supérieurs, l'écart entre les sexes devient très vite sensible, les moyennes se situant dans l'Organisation entre 39 % et 25 % pour les classes P-4 à D-2.

41. Le Conseil est particulièrement préoccupé de constater les taux afférents à la sélection et à la composition du personnel de l'Organisation par rapport aux taux d'attrition. Comme dans l'exemple ci-dessus, alors que, en 2019, 44,5 % des fonctionnaires étaient des femmes, celles-ci représentaient 45,8 % des cessations de service et 50,3 % des démissions. Si ces taux sont clairement visibles aux classes P-2 et P-3, il est également inquiétant de constater que, dans la classe P-5, les femmes, qui ne représentaient que 38,1 % du personnel en 2019, comptaient pour 47,6 % des démissions, ce qui revient à un écart de 9,5 % entre les sexes.

Écart entre les sexes : exode des fonctionnaires hors classe (P-5) (en pourcentage)



42. Cette tendance récurrente au niveau des données est particulièrement troublante au regard des taux d'utilisation des services du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies. Dans tous les lieux pris en compte, les membres féminins du personnel ont fait état d'une utilisation plus importante de ces services que ne le laissait prévoir la proportion qu'elles représentent au sein du personnel. Dans certains cas, comme au Siège et dans les autres centres, l'écart était de +3 %. Mais dans les bureaux hors siège et au Secrétariat en général, cet écart d'utilisation s'élevait à +18 %.

43. Les données expliquant ces écarts entre les sexes sont actuellement insuffisantes. Les instruments d'enquête ont permis de se faire une idée des niveaux de harcèlement sexuel et de discrimination raciale subis par les personnes interrogées. Dans le cas du harcèlement sexuel, les facteurs cités dans le rapport d'enquête *Safe Space* comme faisant obstacle à un signalement étaient la crainte de répercussions néfastes sur la carrière de la personne ciblée (19 %) et la peur de ne pas voir sa plainte prise au sérieux (18 %) ¹⁴. Les données qui ressortent de l'enquête entreprise par l'ONU sur les personnes d'ascendance africaine font état d'obstacles du même type en matière d'accès à la justice ¹⁵.

44. Ces perspectives sur la fonction du système de justice semblent se refléter dans les taux d'utilisation et de signalement enregistrés depuis le lancement, en 2017, de la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies ¹⁶ et la mise à jour, en 2019, de la politique relative aux comportements prohibés ¹⁷. D'après le rapport intitulé « Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits constitutifs d'infraction pénale : période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019 » (A/75/648), il semble que l'Organisation n'ait pas

¹⁴ Deloitte, *Safe Space Survey Report* (2019), par. 2.2.

¹⁵ « UNPAD Survey on Racism in the UN System » (Enquête de l'UNPAD sur le racisme dans le système des Nations Unies), consultable sur https://uploads-ssl.webflow.com/5d6dfc1714166128aae8ffe7/5f8951188d691f3be3b4bc85_Final%20UNPAD%20Race%20Survey%20Report%202020.pdf.

¹⁶ Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies (6 octobre 2017).

¹⁷ Voir la circulaire du Secrétaire général sur la lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité (ST/SGB/2019/8).

vu sensiblement augmenter le taux de signalement des manquements dans ces domaines. Si on le compare, en particulier, aux incidents dont il est fait état dans les mécanismes d'enquête, le taux d'utilisation du système, formel ou non, des voies de recours en cas de harcèlement sexuel ou de discrimination raciale représente probablement une petite minorité de cas.

45. Au vu de l'ensemble des données dont il dispose, le Conseil est d'avis que des problèmes tant structurels que culturels se conjuguent pour perpétuer les obstacles existant à l'accès à la justice dans l'ensemble du Secrétariat.

Recommandation 9

Il est souhaitable que le Secrétariat adopte un mécanisme tenant compte de la dimension de genre pour rendre compte de l'évolution de la composition du Secrétariat de façon qui reflète à la fois les niveaux de parité et la fluctuation des proportions qui accompagne les mouvements de personnel, conformément aux Principes fondamentaux de la statistique officielle et à la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies.

Recommandation 10

Il conviendrait que le Secrétariat prenne pleinement en considération les aspects intersectionnels de la discrimination, en particulier à l'égard des femmes de couleur et ressortissantes des pays sous-représentés, dans la fonction du système interne d'administration de la justice.

III. Programme de travail du Conseil de justice interne pour la période 2021-2022

46. Conformément aux conditions d'emploi et de nomination des membres du Conseil adoptées par l'Assemblée générale, le Conseil prépare et insère dans son rapport à l'Assemblée générale, pour approbation, un programme de travail détaillé pour chaque année civile, conformément aux mandats définis dans les résolutions applicables de l'Assemblée (voir [A/75/162](#), annexe V, par. 4.1).

47. La structure du présent rapport du Conseil s'articule en fonction des différents mandats définis par l'Assemblée générale ; le programme de travail proposé vise à développer les questions les plus pertinentes nécessitant, de l'avis du Conseil, un approfondissement, ainsi que d'autres sujets répertoriés comme domaines de travail, que le Conseil a l'intention d'aborder.

Questions à examiner par le Conseil et à traiter dans son prochain rapport, le cas échéant

48. Certains domaines ne figurent pas dans le présent rapport, soit pour respecter la longueur maximale de rapport prescrite, soit parce que leur analyse et leur examen par les membres du Conseil nécessitent plus de temps. Lors des réunions, les acteurs concernés ont apporté de précieuses contributions que les membres du Conseil continueront d'étudier et de discuter avec eux au cours de l'année à venir.

49. En principe, les domaines à aborder dans les mois à venir avant le prochain rapport sont les suivants :

a) Accès à la justice, notamment pour le personnel de terrain, et diffusion de l'information sur le système interne d'administration de la justice ;

- b) Racisme, préjugés liés au genre et autres formes de discrimination, et incidences sur le système interne d'administration de la justice ;
- c) Crainte de représailles des membres du personnel qui introduisent des affaires, témoignent devant les tribunaux, ou signalent des cas de manquements et protection de ces derniers¹⁸ ;
- d) Voies de recours et exécution des décisions judiciaires ;
- e) Voies de recours ouvertes aux non-fonctionnaires ;
- f) Renforcement du Bureau de l'aide juridique au personnel ;
- g) Recommandations concernant l'amélioration d'instruments comme le code de déontologie judiciaire à l'usage des membres du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel, la procédure relative aux plaintes pour faute ou incapacité visant des juges du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies et le règlement de procédure des Tribunaux ;
- h) Fonction de sensibilisation du personnel ;
- i) Autres questions d'importance critique éventuellement soulevées par les acteurs du système.

Organisation des travaux

50. Le Conseil a l'intention de désigner des membres qui prendront l'initiative sur des questions particulières et lui feront rapport en plénière pour analyse et discussion. Ces responsabilités spécifiques impliqueront naturellement davantage de contacts avec telles ou telles parties prenantes ; ils se feront au moyen d'appels audio ou vidéo, avec le concours du Bureau de l'administration de la justice.

51. Le Conseil maintiendra la pratique des appels périodiques en visioconférence pour maintenir le contact, échanger des vues sur la mise en œuvre des mandats et se consulter sur des questions nouvelles, le cas échéant.

52. Le Conseil envisage de se réunir plus longuement pour poursuivre l'élaboration de son prochain rapport et se concerter sur les questions et problématiques juridiques afférentes à l'accomplissement de sa tâche.

53. Comme chaque année, la présidence du Conseil assistera, suivant les modalités appropriées, à la session de la Sixième Commission de l'Assemblée générale pour présenter le rapport du Conseil. Si cette présentation doit se faire sous forme virtuelle, comme en 2020, la présidence serait reconnaissante au reste des membres de bien vouloir également y assister sous forme virtuelle.

Processus de sélection des juges

54. Le 30 juin 2023, trois juges du Tribunal du contentieux administratif et quatre juges du Tribunal d'appel arriveront au terme de leur mandat de sept ans. Dans le cadre des tâches qui lui ont été confiées par l'Assemblée générale dans ses résolutions [62/228](#) et [63/253](#), le Conseil engagera au début de 2022 un processus de sélection approfondi visant à recommander à l'Assemblée le nombre requis de candidats qualifiés et aptes à occuper les fonctions de juge, compte dûment tenu de l'équilibre entre les sexes et du principe d'une répartition géographique équitable. Conformément aux résolutions de l'Assemblée sur la question et à la pratique établie, le processus consistera, après une large diffusion de l'avis de vacance de poste, à vérifier les qualifications des candidats, notamment par une épreuve écrite destinée à

¹⁸ Voir la circulaire [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#) du Secrétaire général.

évaluer les connaissances juridiques des candidats qualifiés et leur maîtrise de la rédaction juridique, et des entretiens avec chaque candidat. Le processus sera détaillé dans le rapport du Conseil, qui comprendra la liste des candidats recommandés accompagnée de leur biographie et sera présenté avant la soixante-dix-septième session, en 2022, afin de permettre à l'Assemblée de nommer les sept juges en temps voulu.

IV. Remerciements

55. Le Conseil tient à exprimer ses remerciements à l'ensemble des parties prenantes pour la disponibilité dont elles ont fait preuve et pour la contribution qu'elles ont apportée, aussi bien pendant les entretiens que par la suite. Leur apport a été essentiel à l'élaboration des recommandations qui figurent dans le présent rapport.

56. Le Conseil sait également gré au Bureau de l'administration de la justice de son concours.

(Signé) Dennis **Byron**

(Signé) Carmen **Artigas**

(Signé) Adama **Dieng**

(Signé) Louise **Otis**

(Signé) Matthew **Rycroft**

Annexe I

Vues du Tribunal d'appel des Nations Unies et rapport du Tribunal d'appel des Nations Unies sur les plaintes pour faute ou incapacité visant des juges en 2020

Vues du Tribunal

1. Le Tribunal d'appel des Nations Unies est l'organe du système interne d'administration de la justice statuant en dernier ressort sur les litiges en matière de droit du travail touchant les fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies, de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient, de l'Organisation de l'aviation civile internationale et de plusieurs autres organisations et entités internationales, ainsi que les participants à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

2. Au 1^{er} juillet 2021, le Tribunal d'appel était composé de sept juges, à savoir (par ordre alphabétique) :

Graeme Colgan (Nouvelle-Zélande)

Martha Halfeld F. de Mendonça Schmidt (Brésil)

Sabine Knierim (Allemagne)

John Murphy (Afrique du Sud)

Jean-François Neven (Belgique)

Dimitrios Raikos (Grèce)

Kanwaldeep Sandhu (Canada)

3. De juillet 2020 à juin 2021, le Tribunal d'appel a tenu trois sessions de deux semaines, à distance, en raison de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19).

4. Le Tribunal d'appel fonctionne bien et s'acquitte de son mandat dans la limite de ses compétences et attributions. Un fort sentiment de collégialité unit les juges et le personnel du Greffe, ainsi qu'un même engagement consciencieux envers leur mission. Tout au long de l'année 2021, l'une des principales préoccupations du Tribunal dans la gestion de la charge de travail a été de maintenir une communication claire et bienveillante afin d'éviter tout malentendu dans le contexte particulier du travail à distance et de contribuer à des résultats et une satisfaction optimaux au travail.

5. Travailler à distance n'a pas été sans difficultés, sur le plan des interactions et des possibles répercussions sur les conditions de travail et, parfois, sur les discussions et délibérations juridiques. Une collaboration plus étroite entre les juges et le personnel du Greffe a permis de surmonter certaines des difficultés principales rencontrées dans le passé, même s'il reste des défis à relever par la petite équipe compétente de membres du Greffe, de juristes et d'administrateurs qui, en sus d'autres responsabilités au sein du Bureau de l'administration de la justice, le secondent dans sa tâche sur le plan administratif et se chargent du travail préparatoire, des recherches juridiques, de la rédaction des notes d'information, et de l'établissement du texte définitif des arrêts et de leur publication. La possibilité de reprendre les sessions en personne permettra incontestablement de mieux gérer les difficultés de routine qui émaillent le travail du Tribunal.

6. La jurisprudence du Tribunal concernant la situation des institutions spécialisées, conformément au paragraphe 10 de l'article 2 de son Statut, est restée stable depuis la présentation du précédent rapport au Conseil de justice interne. Cette

disposition résulte du principe du double degré de juridiction qui caractérise le système interne d'administration de la justice : le Tribunal du contentieux administratif juge en première instance, tandis que le Tribunal d'appel statue en second ressort. Par conséquent, les pouvoirs de ce dernier, en vertu de son Statut, sont limités.

7. Depuis la session d'automne de 2019, le Tribunal a toujours considéré que certaines pratiques relevant des accords n'étaient pas conformes au paragraphe 10 de l'article 2 de son Statut, qui exige qu'une instance du premier degré neutre statue sur dossier par voie de décisions écrites et motivées (et non par simple recommandation au Secrétaire général de l'institution spécialisée, lequel peut ou non la suivre). S'il considère que les preuves documentaires ou le dossier sont insuffisants, il peut être amené à renvoyer l'affaire devant l'organe de première instance ou la personne censés prendre la décision faisant l'objet du recours. En conséquence, certaines institutions spécialisées, depuis 2019, ont rejoint le système de justice interne de l'Organisation des Nations Unies et recourent désormais au Tribunal du contentieux administratif en première instance ou bien donnent à leur commission de recours le pouvoir de rendre des décisions.

8. L'arriéré accumulé et, par voie de conséquence, l'adéquation de l'assistance qui lui est fournie afin de faire face aux difficultés qui en découlent, est devenu une préoccupation majeure du Tribunal. Le nombre de recours déposés devant le Tribunal d'appel a augmenté à un rythme extraordinaire. Le taux de dépôt moyen actuel est de 12 affaires par mois. Si cette tendance se maintient, le Tribunal d'appel aura été saisi en 2021 de 144 affaires. Si le Tribunal maintient la moyenne actuelle de jugement des affaires au cours des prochaines sessions (environ 30 à 35 recours par session de deux semaines), un arriéré d'au moins 150 affaires en instance aura été accumulé d'ici la fin de l'année, soit plus de 50 % d'affaires en instance de plus qu'à la fin de 2020. L'arriéré lui-même a augmenté à un rythme alarmant au cours des deux dernières années, doublant presque entre 2019 et 2020 et continuant d'augmenter en 2021.

9. D'une part, le Tribunal d'appel se réjouit de ce que l'augmentation constante du nombre de recours témoigne des efforts que fait le Tribunal du contentieux administratif pour augmenter sa productivité. D'autre part, il a lieu de s'inquiéter de la situation. Outre la question de la productivité croissante du Tribunal du contentieux administratif, le taux de recours (c'est-à-dire le pourcentage de jugements du Tribunal du contentieux administratif faisant l'objet d'un recours) connaît également une croissance exponentielle. De 36 % en 2018 il est passé à 39 % en 2019 et à 51 % en 2021. La signature de nouveaux accords avec les entités acceptant la compétence du Tribunal d'appel est également un facteur de l'augmentation du nombre d'appels.

10. Pour pouvoir faire face à la demande croissante et éviter un arriéré grandissant, le Tribunal d'appel pourrait, entre autres options, augmenter le nombre des affaires à traiter à chaque session judiciaire. Une autre option serait de convoquer des sessions extraordinaires comme y autorise le paragraphe 3 de l'article 4 du Statut du Tribunal. Il pourrait également être nécessaire de prolonger plusieurs sessions de quelques semaines et de permettre une certaine latitude quant aux lieux de tenue des sessions, organisables en présentiel dans l'un des lieux prévus dans le Statut ou de manière hybride. Bien entendu, toute augmentation de la durée des sessions nécessiterait l'accord des juges, qui sont professionnellement engagés dans leurs juridictions nationales.

11. En ce qui concerne l'aide sur laquelle il peut compter au Greffe en termes d'effectifs, le Tribunal d'appel fonctionne pour le moment avec le seul concours de deux juristes. Pour faire face à l'augmentation de la charge de travail, des ressources supplémentaires sont nécessaires compte tenu de l'accroissement des tâches liées à la rédaction de notes d'information, à l'édition et à l'établissement du texte définitif des

arrêts, etc. Il est donc dans l'intérêt du Tribunal que cette assistance supplémentaire nécessaire soit apportée par un juriste compétent, à temps plein et de préférence expérimenté, dont le concours est considéré comme plus efficace et économique que l'aide de stagiaires à temps partiel, qui ont besoin d'un encadrement constant et doivent partir après une courte période de trois à quatre mois. Ces stages de courte durée ont certes été d'un certain secours dans l'immédiat, pour 2021, mais les maintenir au lieu de nommer un juriste permanent ne serait pas bénéfique pour les travaux du Tribunal à long terme. La charge de travail actuelle du Tribunal a déjà mis les deux juristes à rude épreuve. Il est essentiel à ce stade de pouvoir disposer de l'aide d'un troisième juriste fiable, dont le poste soit financé au titre du budget ordinaire, ou par des moyens extrabudgétaires, pour permettre au Tribunal de faire face à l'augmentation de la charge de travail et de résorber l'arriéré croissant.

12. Au demeurant, ce fait a été reconnu, récemment, puisque la personne engagée pour remplacer la juriste hors classe pendant son congé de maternité a vu son contrat prolongé. Les prolongations de contrats importantes de ce type sont un bon moyen d'attirer ainsi des juristes qui ont déjà fait la preuve de leur compétence et de leur investissement dans le cadre des travaux du Tribunal. En revanche, les prolongations de contrat successives, quand elles sont de courte durée, créent un sentiment d'instabilité et poussent les personnes concernées à partir, au détriment de la continuité des travaux, et ce, à un moment critique pour le Tribunal. Il est essentiel, pour le fonctionnement du Tribunal, que ce dernier dispose de trois juristes en poste toute l'année dans l'intérêt de la planification et de la certitude à long terme. Il va sans dire que la collaboration d'un(e) juriste supplémentaire permettrait au Tribunal d'engager des efforts supplémentaires pour répondre à l'accroissement de la demande.

13. Ici, il est nécessaire d'aborder la question particulière des voyages et en particulier de l'assurance médicale des juges, une fois qu'ils seront en mesure de voyager de nouveau. Nul ne conteste les avantages que représente pour le travail du Tribunal une session tenue en présentiel. Toutefois, même avant la pandémie de COVID-19, le coût de l'assurance voyage était très important, bien qu'il soit fortement recommandé de souscrire une telle assurance, compte tenu des frais médicaux et des frais de rapatriement encourus dans les différents lieux où les sessions peuvent être organisées. Les primes de ces polices d'assurance voyage ont été prises en charge par les juges eux-mêmes, sans contribution ni remboursement d'aucune sorte. Dans certains cas, les sommes déboursées ont représenté une contribution financière non négligeable de la part des juges au fonctionnement du Tribunal. Or ces frais risquent d'être encore plus élevés après la pandémie, et il est possible que les maladies que celle-ci aura entraînées soient exclues de ces polices, comme cela a été le cas dans le passé. Il serait donc souhaitable que les juges du Tribunal d'appel bénéficient de l'assurance voyage et de l'assurance médicale du personnel de l'ONU afin d'être assurés pour leurs déplacements professionnels et pour que ces frais puissent leur être remboursés ou être pris en charge par l'ONU, sans qu'ils aient à y consacrer une part importante de leurs honoraires (qui sont fixes et ne donnent pas lieu à indemnités de poste depuis 2009). En outre, il est fort probable que le montant des coûts correspondant à sept personnes, à raison de quelques semaines par an, représenterait, si elles étaient ajoutées au système d'assurance existant du personnel de l'Organisation, une somme additionnelle relativement modeste comparée à celle que débourse l'ensemble des juges pour chaque assurance individuelle.

14. Le Tribunal est bien conscient de la situation financière actuelle de l'Organisation, même si les coûts correspondant aux activités du Tribunal ont été considérablement réduits par les économies réalisées grâce au télétravail des juges. Toutefois, conformément à l'article 5 de son Statut et afin de pouvoir faire face comme il convient à la tendance actuelle à l'augmentation du nombre des recours, le

Tribunal doit pouvoir disposer de toute ressource supplémentaire disponible, fût-ce au moyen de fonds extrabudgétaires, dont la gestion reviendrait au Bureau de l'administration de la justice.

Rapport du Tribunal d'appel des Nations Unies sur les plaintes pour faute ou incapacité visant des juges en 2020

15. Dans le cadre des informations qu'il lui est demandé de fournir au titre du paragraphe 21 de la Procédure relative aux plaintes pour faute ou incapacité visant des juges du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies, le Tribunal d'appel indique qu'il a reçu une plainte, qui a été rejetée au motif qu'elle relève en substance du mécontentement manifeste provoqué par la décision du Tribunal d'appel. Les décisions des juges ne relèvent pas des règles de déontologie et ne peuvent faire l'objet d'une plainte au titre de la Procédure relative aux plaintes pour faute ou incapacité visant des juges du Tribunal d'appel des Nations Unies. Il n'y avait pas lieu de donner suite à la plainte, ce dont le plaignant a été informé, en application du paragraphe 11 de la Procédure.

La Présidente du Tribunal
d'appel des Nations Unies
Martha Halfeld F. de Mendonça Schmidt

Annexe II

Vues du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et rapport du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies sur les plaintes pour faute ou incapacité visant des juges en 2020

Vues du Tribunal

Introduction

1. Le rapport des juges du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies retrace le travail accompli par le Tribunal en 2020 et présente les difficultés actuelles et futures de la juridiction. Il fait également état d'un certain nombre d'actions et de réalisations du début de l'année 2021.
2. Créé par l'Assemblée générale dans sa résolution [63/253](#), le Tribunal du contentieux administratif a commencé ses activités dans ses trois sièges de Genève, Nairobi et New York le 1^{er} juillet 2009 après que ses juges eurent été nommés et prêté serment.
3. Juridiction de première instance, le Tribunal connaît des affaires introduites par les membres du personnel qui contestent des décisions administratives portant atteinte à leurs conditions d'emploi.
4. Le Tribunal interprète et applique le cadre juridique applicable ainsi que les normes internationales relatives aux droits de l'homme. Il se prononce par des décisions motivées portant sur tous les aspects du droit administratif international et exerce notamment un contrôle juridictionnel sur des décisions administratives relevant de domaines tels que les affaires disciplinaires, le respect de la légalité et la proportionnalité des sanctions imposées.
5. En 2020, malgré les difficultés créées par la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19), le Tribunal a maintenu une productivité élevée et réduit son arriéré. Cela étant, la refonte de la structure du Tribunal, dont la majorité des juges (six) exercent à mi-temps et poursuivent parallèlement leur carrière dans leurs juridictions nationales, et dont le nombre de juges à plein temps a été réduit à trois, a engendré un certain nombre de problématiques.
6. Comme il a été indiqué dans de précédents rapports, il reste essentiel, pour l'avenir du Tribunal et pour le système de justice interne de l'Organisation des Nations Unies, que l'Assemblée générale, le Conseil de justice interne et les juges s'attaquent au problème fondamental de l'indépendance judiciaire pour faire comprendre et respecter comme il se doit le mandat du Tribunal et le principe universel de la séparation des pouvoirs.

Présidence du Tribunal du contentieux administratif

7. La juge Joëlle Adda, qui assure la présidence depuis le 4 novembre 2019, a été réélue présidente pour l'année 2021 lors de la séance plénière du 4 décembre 2020.

Composition du Tribunal

Juges

8. Au 10 juillet 2019, le Tribunal était composé des neuf juges suivants (six à mi-temps et trois à temps plein) :
 - a) Joëlle Adda (France), juge à temps plein à New York ;

- b) Francis Belle (Barbade), juge à mi-temps ;
- c) Francesco Buffa (Italie), juge à mi-temps ;
- d) Teresa Maria da Silva Bravo (Portugal), juge à temps plein à Genève ;
- e) Eleanor Donaldson-Honeywell (Trinité-et-Tobago), juge à mi-temps ;
- f) Alexander W. Hunter, Jr. (États-Unis d'Amérique), juge à mi-temps ;
- g) Agnieszka Klonowiecka-Milart (Pologne), juge à temps plein à Nairobi ;
- h) Rachel Sikwese (Malawi), juge à mi-temps ;
- i) Margaret Tibulya (Ouganda), juge à mi-temps ;

Greffiers et greffières

- j) bena Kwakye-Berko à Nairobi ;
- k) René Vargas à Genève ;
- l) Nerea Suero Fontecha à New York.

Difficultés rencontrées par le Tribunal en 2020

9. Avec, depuis 2019, trois juges à temps plein et six juges à mi-temps au lieu de six juges à temps plein et deux à mi-temps, le Tribunal ne dispose de la majorité des juges que six mois par an. Étant donné que la plupart des juges à mi-temps exercent toujours une activité dans leur pays d'origine, il leur est parfois difficile, dans certains cas, de répondre aux besoins du Tribunal. Ainsi, la gestion des juges à mi-temps impose un travail supplémentaire aux greffes et à la présidence, qui complique considérablement la programmation des réunions en présence de l'ensemble des juges et perturbe l'administration du Tribunal.

10. En outre, les greffiers doivent tenir compte de la courte durée des affectations lorsqu'ils attribuent des affaires aux juges à mi-temps. Ce faisant, ils s'efforcent de sélectionner des affaires qui, à première vue, semblent pouvoir être jugées dans le temps limité de ces affectations. En principe, l'attribution d'affaires complexes (dont la plupart des affaires disciplinaires) à des juges à mi-temps s'en trouve du même coup empêchée, étant donné que ces affaires nécessitent généralement des procédures plus longues.

11. En outre, le fait que les juges à mi-temps, pour éviter tout retard, doivent régler les affaires qui leur sont confiées pendant la période de leur affectation a une incidence sur l'assistance fournie aux juges à temps plein. L'assistance juridique et administrative est dispensée aux juges à mi-temps à titre prioritaire, les juges à plein temps n'étant pas limités par un délai de traitement spécifique.

12. Étant donné que les juges à mi-temps travaillent à distance et non sur site, le décalage horaire entre leur lieu d'activité et le site du greffe auquel ils sont affectés présente également des difficultés. Seuls deux des juges à mi-temps exercent leurs fonctions depuis l'Afrique, un juge depuis l'Europe, et trois depuis le continent américain (États-Unis, Barbade et Trinité-et-Tobago).

13. Pourtant, étant donné que c'est à Nairobi que la charge de travail du greffe était la plus lourde et l'arriéré le plus ancien, deux juges à mi-temps basés en Amérique ont été affectés à Nairobi en sus des deux juges africains. La pandémie en ayant rendu l'affectation sur place impossible, les deux juges ont dû gérer un décalage horaire de plus de six heures entre leur lieu de travail et le greffe.

14. En outre, le télétravail nécessite une connexion Internet correcte, qui permette les communications vocales et vidéo. Or certains des juges à mi-temps exerçant en Afrique n'avaient pas accès à une connexion Internet suffisamment bonne pour être généralement en mesure de tenir des audiences et des conférences de mise en état à distance.

15. Au cours de la période considérée, la tenue d'audiences publiques à distance n'est pas allée non plus sans problèmes. Les greffes ont eu des difficultés à contrôler l'accès à la galerie du public de la salle d'audience virtuelle, ce qui ne pose aucun problème dans la salle d'audience réelle. Il est également plus difficile de vérifier que le public respecte les consignes du Tribunal, en particulier l'interdiction d'enregistrer l'audience.

16. Le confinement a également fait obstacle aux séances en présentiel pendant la réunion plénière annuelle des juges. L'organisation de séances plénières à distance s'est avérée extrêmement complexe et chronophage puisqu'il fallait tenir compte du décalage horaire entre les différents lieux d'affectation des juges.

Réunions plénières tenues par le Tribunal

Réunion plénière de mai 2020

17. Au paragraphe 27 de sa résolution 74/258, l'Assemblée générale a accueilli avec satisfaction la recommandation 9 sur l'efficacité et la responsabilité judiciaires contenue dans le rapport du Conseil de justice interne, et prié instamment le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel de revoir et de modifier sous réserve de son approbation leurs règlements de procédure respectifs, en vue de rationaliser et d'harmoniser leur approche de la gestion des affaires, notamment en veillant à ce que la première mesure judiciaire dans une affaire soit prise au plus tard 90 jours à compter de la date de dépôt de la requête.

18. Lors de leur réunion plénière de mai 2020, les juges, après avoir identifié plusieurs problèmes juridiques entravant la prompte gestion de la procédure, ont discuté et adopté le projet de règlement de procédure modifié.

19. Au paragraphe 31 de sa résolution 74/258, d'autre part, l'Assemblée générale a demandé que les orientations judiciaires d'application générale établies par le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel soient affichées en ligne et mises ainsi à la disposition de toutes les parties prenantes.

20. En conséquence, le Tribunal a adopté une directive judiciaire actualisée, consultable sur le site Web du Tribunal.

21. Le Tribunal a également examiné la question du déploiement de juges à mi-temps et envisagé les moyens d'améliorer l'efficacité du système judiciaire interne.

Suite donnée à la réunion plénière de mai 2020

22. Le projet de règlement de procédure modifié adopté à la réunion plénière du 12 mai 2020 a été communiqué aux greffiers et aux parties prenantes (Bureau de l'aide juridique au personnel et représentants des défendeurs), pour qu'ils puissent formuler leurs observations.

23. Le 8 juin 2020, le Tribunal a accepté les observations formulées par les greffières et greffiers et les parties prenantes qui lui ont paru opportunes et utiles.

24. Le nouveau règlement de procédure finalement adopté par le Tribunal le 8 juin 2020 a été soumis au Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences afin d'être transmis à l'Assemblée générale fin juin 2020, accompagné de commentaires expliquant les modifications apportées.

25. Les parties prenantes ont demandé au Tribunal de confirmer l'entrée en vigueur des règles de procédure nouvellement adoptées.

26. En application de l'article 7 du Statut du Tribunal et du paragraphe 2 de l'article 37 de la version précédente de son règlement de procédure, le Tribunal, agissant en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés a décidé que les amendements adoptés ne prendraient effet qu'après avoir été approuvés par l'Assemblée générale, comme l'explique le commentaire de la proposition (nouveau paragraphe 2 de l'article 37). Les parties prenantes en ont été informées.

27. Le Tribunal a jugé nécessaire d'engager de nouvelles discussions avec les parties prenantes, notamment sur le règlement de procédure, à sa prochaine réunion plénière.

Réunion plénière du 30 novembre au 4 décembre 2020

28. Le Tribunal a estimé nécessaire de reprendre la réunion plénière virtuellement, notamment pour aborder plusieurs autres questions, entre autres de jurisprudence, ou ayant trait à des problèmes engendrés par le confinement, et discuter avec les greffes, les conseils représentant les requérants et les représentants des défendeurs concernant à la fois les règles de procédure et le traitement d'informations sensibles dans les jugements et ordonnances.

Affectation des juges à mi-temps en 2020

29. En application du paragraphe 29 de la résolution [75/248](#) de l'Assemblée générale, le Tribunal a pleinement recouru au télétravail pour le déploiement des juges à mi-temps.

30. De plus, les juges à temps plein eux-mêmes ont été contraints de télétravailler pendant la majeure partie de l'année, à cause du confinement.

31. Après la levée du confinement et des restrictions y relatives, il sera toutefois nécessaire que les juges à mi-temps puissent se rendre sur leur lieu d'affectation pour tenir des audiences et des conférences de mise en état sur site, comme expliqué ci-dessus.

32. Eu égard au déséquilibre existant en matière de charge de travail et d'arriéré entre les différents lieux d'affectation, Nairobi a reçu le renfort de deux juges supplémentaires à mi-temps affectés sur place aux deuxième et troisième trimestres de 2020.

33. Au premier trimestre, le juge Francesco Buffa a été affecté au siège de Genève, la juge Rachel Sikwese à celui de Nairobi et la juge Eleanor Donaldson-Honeywell à celui de New York.

34. Au deuxième trimestre de 2020, les juges Margaret Tibulya et Donaldson-Honeywell ont été affectées au siège de Nairobi, et le juge Alexander Hunter à celui de New York.

35. Au troisième trimestre de 2020, le juge Buffa a été affecté au siège de Genève et les juges Sikwese et Francis Belle à celui de Nairobi.

36. Au quatrième trimestre de 2020, le juge Belle a été affecté au siège de Genève, le juge Hunter à celui de New York et la juge Tibulya à celui de Nairobi.

Statistiques judiciaires du Tribunal

37. Au cours de la période considérée – du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020 –, le Tribunal a enregistré 216 affaires au total (ce chiffre ne comprend pas les affaires renvoyées entre greffes).

38. Le nombre des requêtes a été inférieur à celui des années précédentes. Cela s'explique probablement par les mesures de confinement et de gel budgétaire, qui ont vraisemblablement provoqué un ralentissement du fonctionnement administratif de l'Organisation.

39. La ventilation, par lieu d'affectation, des nouvelles affaires reçues par les greffes est la suivante : 62 à Genève, 103 à Nairobi et 51 à New York.

40. Le Tribunal a statué sur 350 affaires. Ce nombre est comparable à celui de 2019¹ (389) et nettement supérieur à celui de 2017 (268) et de 2018 (317). Le Tribunal a rendu 221 jugements, contre 188 en 2019. Le nombre de jugements ne correspond pas au nombre d'affaires closes, certaines l'ayant été par voie d'ordonnance. En effet, il peut arriver que le Tribunal statue par un jugement unique sur deux affaires ou plus présentant à juger des questions semblables.

41. Par conséquent, il ne restait plus que 189 affaires en instance devant le Tribunal à la fin de 2020 (contre 323 à la fin de 2019), dont 80 au siège de Nairobi, 82 à celui de Genève et 27 à celui de New York.

42. L'arriéré des affaires en attente depuis plus de 400 jours a de nouveau fortement diminué, passant de 205 affaires au 31 décembre 2018, puis 104 affaires au 31 décembre 2019, à 69 affaires seulement au 31 décembre 2020.

43. Il convient de noter que près d'un quart de cet arriéré² est partiellement imputable à des questions qui ne relèvent pas de la compétence du Tribunal. Il peut s'agir d'affaires suspendues à la demande de parties engagées dans des discussions de règlement à l'amiable. Lorsque le processus de règlement non formel n'aboutit pas, l'affaire, qui a vieilli pendant les efforts de règlement, revient au rôle pour être jugée.

44. D'autres affaires en souffrance sont suspendues à la demande de l'une des parties pour diverses raisons, tels des empêchements d'ordre médical. D'autres affaires sont suspendues en attendant le règlement à l'amiable de différends dans des affaires connexes. Enfin, certaines des affaires en souffrance avaient été précédemment confiées à l'un des juges dont le mandat a pris fin en 2019 et ont continué d'être suivies par le juge de permanence jusqu'à être confiées à un juge à mi-temps.

45. Les disparités constatées en matière d'arriéré entre les différents lieux d'affectation procèdent de diverses causes. Au siège de Genève, la plus grande part de l'arriéré accumulé est due à des raisons circonstancielles, comme la forte pénurie de juristes enregistrée en 2019 et 2020.

46. Le manque de personnel d'appui juridique au siège de Genève a eu des répercussions indirectes sur le greffe de New York, dont le personnel a dû assister les juges de Genève.

¹ En 2019, 80 demandes, parmi les affaires jugées, correspondaient à des affaires groupées portant sur une même décision administrative. Une fois la solution juridique déterminée par le Tribunal d'appel, le Tribunal du contentieux administratif a pu facilement traiter ces affaires.

² À Genève, 2 affaires sur 37 ont été bloquées par des activités indépendantes de la volonté du Tribunal du contentieux administratif ou lorsqu'un recours était attendu. À Nairobi, 9 affaires sur 27 semblent relever de cette catégorie. À New York, c'est le cas de 5 affaires sur 5.

47. L'arriéré accumulé à Nairobi est dû à des raisons que l'on peut qualifier de « structurelles ». D'une part, une série d'affaires très complexes concernant des questions de droit à l'indemnité de poste, initialement enregistrées à Genève, a été renvoyée à Nairobi en raison du conflit d'intérêts auquel donnait lieu le traitement des affaires par un juge en poste à Genève. Le jugement de ce groupe d'affaires a occupé une large partie du temps de la juge à temps plein de Nairobi.

48. D'autre part, le siège de Nairobi reçoit beaucoup plus de requêtes que les deux autres lieux d'affectation, dont la plupart concernent des décisions disciplinaires nécessitant des procédures plus complexes et plus longues.

49. Le greffe de New York, où la majeure partie de l'arriéré a été résorbée, a donc substantiellement épaulé le greffe de Genève.

Autres mesures prises en 2020 et au début de 2021 pour améliorer le fonctionnement du Tribunal

50. Comme suite à son instruction judiciaire concernant les affaires anciennes de plus de 400 jours), le Tribunal a donné consigne aux greffiers de confier aux juges les affaires dans l'ordre de leur introduction, sauf quand la bonne gestion du rôle commande d'attribuer des affaires plus récentes. Toutefois, étant donné que les juges à mi-temps sont censés mener à bien les affaires qui leur sont attribuées pendant la période limitée de leur affectation et éviter qu'elles restent en souffrance jusqu'à leur prochaine affectation, des exceptions doivent être faites à ce principe général.

51. Au total, sur les 350 affaires closes en 2020, 163 étaient ouvertes depuis plus de 400 jours.

52. Pour pouvoir à la fois faire face aux urgences et gérer promptement les affaires conformément aux prescriptions de l'Assemblée générale, le système du juge de permanence mis en place dans le cadre de l'instruction judiciaire permet de traiter les questions préliminaires qui se posent dans les affaires en attente d'attribution.

Situation en juin 2021 concernant les modifications du règlement de procédure

53. Au paragraphe 38 de sa résolution [75/248](#), l'Assemblée générale a décidé d'examiner à sa soixante-seizième session les propositions de modification des règlements de procédure du Tribunal d'appel et du Tribunal du contentieux administratif, telles qu'elles figurent aux annexes I et II du rapport du Secrétaire général sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies ([A/75/162](#)).

54. Compte tenu du report par l'Assemblée générale de sa décision sur l'approbation du texte soumis par le Tribunal et des contraintes de temps auxquelles a dû obéir le processus de révision, qui n'ont pas permis de tenir des consultations, le Tribunal a décidé, le 25 février 2021, de créer un nouveau groupe de travail composé de trois juges et d'un conseil représentant à la fois requérants et défendeurs. La consultation en cours visant à trouver le plus grand consensus possible, le Tribunal demande à l'Assemblée générale de bien vouloir reporter sa décision sur le règlement de procédure jusqu'à l'achèvement de ce processus de consultation. Un nouveau projet sera soumis pour adoption à l'Assemblée à sa soixante-dix-septième session.

55. Dans l'intervalle, pour satisfaire à la règle que souhaite voir instaurer l'Assemblée générale, à savoir que la première mesure judiciaire dans une affaire soit prise au plus tard 90 jours à compter de la date de dépôt de la requête (résolution [74/258](#), par. 27), les juges sont convenus de ce qui suit : chaque juge (y compris les juges à mi-temps lorsqu'ils sont déployés) se verra attribuer chaque trimestre trois

affaires dans les 90 jours suivant leur dépôt pour qu'une première mesure judiciaire soit prise les concernant.

56. Une pratique était déjà mise en place par le Tribunal pour veiller à la rapidité de l'action judiciaire selon que de besoin. Les demandes de sursis à exécution ou les dossiers manifestement irrecevables étaient promptement confiés à un juge pour décision immédiate. Le juge de permanence traitait les questions préliminaires urgentes de procédure.

57. Toutefois, il convient de noter qu'une règle générale d'attribution des affaires dans les 90 jours qui suivent leur dépôt peut entraîner des retards importants dans le jugement d'affaires plus anciennes, en amenant les juges à se consacrer à des affaires qui ne sont pas mûres pour être jugées. Pour contourner les effets pervers de cette règle, il a été décidé d'attribuer en priorité les affaires disciplinaires venant d'être introduites et d'autres affaires nécessitant le traitement d'une grande masse de données factuelles, qui imposent une gestion plus exigeante.

Problématiques restantes et propositions visant à améliorer l'indépendance et l'efficacité du Tribunal

58. Pleinement conscient de son obligation de rendre des comptes à l'Assemblée générale et aux parties prenantes, le Tribunal souligne qu'il a considérablement amélioré sa productivité et son fonctionnement, malgré les obstacles rencontrés pendant la pandémie.

59. Cependant, alors que le Tribunal a été renouvelé aux deux tiers en 2019, il est extrêmement décourageant de constater que l'on continue de faire grief aux juges actuels de certains dysfonctionnements nés avant leur élection.

60. Or certaines des idées qui ont été proposées pour améliorer la productivité, comme l'imposition d'objectifs ou de délais de traitement déraisonnables, n'ont guère de fondements factuels et semblent plutôt procéder d'un manque de confiance envers les juges actuels. Cet état de fait ne peut que nuire au moral du Tribunal, qui a su prouver par ses résultats qu'il n'était guidé que par un souci d'efficacité et d'équité du système judiciaire.

61. Le Tribunal appelle donc de nouveau l'Assemblée générale à s'en remettre aux juges pour faire face à la charge de travail du Tribunal.

Statut des juges à mi-temps

62. La structure actuelle du Tribunal, composé dans sa grande majorité de juges à mi-temps, soulève plusieurs questions relatives au statut de ces juges lorsqu'ils ne sont pas déployés.

63. Lorsqu'elle décide de l'affectation des juges à mi-temps en vertu du paragraphe 2 de l'article 5 du Statut du Tribunal, la présidence tient compte des contraintes des juges à mi-temps, tenus par leurs obligations professionnelles au sein de leurs juridictions nationales. Elle organise également des réunions pour examiner et trancher les questions administratives, auxquelles participent tous les juges à mi-temps, même lorsqu'ils ne sont pas déployés.

64. En outre, un doute subsiste quant au statut des juges à mi-temps lorsqu'ils ne sont pas déployés. Lorsqu'un(e) juge à mi-temps décide d'un jugement pendant la période de son affectation mais n'a pas le temps de le prononcer, l'affaire peut devoir être reportée jusqu'à sa prochaine affectation.

65. Les juges rappellent que, même en dehors de leurs périodes d'affectation, ils restent juges du Tribunal et conservent, même non rémunérés, le droit et le devoir de

voter sur toute décision prise par le Tribunal. Toutefois, ils regrettent qu'au moment de leur retraite, aux fins du calcul des prestations de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, ils ne soient pas considérés comme remplissant les conditions d'une période d'affiliation antérieure de cinq ans au moins, alors qu'ils sont élus pour un mandat de sept ans.

66. Les juges à mi-temps souhaitent donc être considérés comme employés à mi-temps pendant toute l'année même s'ils sont affectés à plein temps pendant six mois par an au maximum, conformément au paragraphe 2 de l'article 5 du Statut du Tribunal. Cela leur permettrait de satisfaire au critère d'« une période d'affiliation antérieure de cinq ans au moins » aux fins du calcul de leurs prestations de retraite quand s'achève leur mandat.

Garantir les droits des juges en matière d'emploi

67. Les juges souhaitent demander à l'Assemblée générale de bien vouloir clarifier la question de leurs traitements et de leurs droits à prestation afin de garantir ces derniers en termes clairs et certains, notamment pour les juges à mi-temps, afin qu'ils ne dépendent pas d'une interprétation du Secrétaire général.

68. Les juges craignent de ne pas avoir qualité pour agir devant le Tribunal s'ils souhaitent contester une décision administrative concernant leurs droits, prestations ou indemnités.

69. Le Tribunal souhaite donc demander à l'Assemblée générale de bien vouloir modifier le statut des juges du Tribunal du contentieux administratif afin de leur donner la possibilité de s'adresser à un tribunal externe impartial pour défendre leurs droits en matière d'emploi.

Difficultés rencontrées par la présidence du Tribunal

70. Aux termes du Statut du Tribunal du contentieux administratif, le (la) Président(e) est habilité(e), entre autres, à s'assurer que les décisions sont rendues en toute célérité (art. 4, par. 7). Comme le montrent les chiffres, de mi-2019 à fin 2020, la charge de travail et l'arriéré ont été considérablement réduits.

71. En vertu du statut, le(la) Président(e) est également chargé(e) de décider de la récusation des juges, lorsqu'une partie la demande, et du déploiement de juges à mi-temps. La nouvelle structure du Tribunal a rendu cette dernière fonction beaucoup plus lourde.

72. En outre, le Tribunal a adopté, le 1^{er} octobre 2019, une résolution relative au mandat et aux responsabilités de son(sa) président(e), qui ajoute certaines tâches d'ordre déontologique et administratif à la fonction, telles que le suivi des progrès accomplis dans la mise en œuvre du plan de résorption de l'arriéré et du plan de traitement des affaires ; le contrôle du respect des indicateurs de performance du Tribunal ; et l'organisation de la réunion plénière annuelle et des réunions ordinaires auxquelles sont conviés les juges pour consultation sur les questions touchant au travail du Tribunal. Pour les raisons données ci-dessus, l'organisation de réunions entre l'ensemble des membres du Tribunal présente un grand nombre de difficultés et s'avère extrêmement chronophage.

73. En somme, la fonction de président est exigeante et son exercice a une incidence sur le temps que peut consacrer son ou sa titulaire au traitement des affaires qui lui sont confiées.

74. La présidence étant une fonction à temps plein, le ou la président(e) ne peut qu'être élu(e) parmi les juges à plein temps. Or, par suite de la réduction à trois du

nombre de juges à temps complet, chaque juge à temps plein sera appelé(e) à occuper cette fonction trop fréquemment.

75. Par conséquent, il est difficile, sans mesure incitative, de trouver des candidats pour la fonction de président.

Remerciements

76. Les juges souhaitent à nouveau remercier le Bureau de l'administration de la justice de son concours et le personnel juridique et administratif des greffes du Tribunal du contentieux administratif de son travail dévoué.

Rapport du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies sur les plaintes pour faute ou incapacité visant des juges en 2020

77. Ainsi qu'il a été indiqué précédemment dans le rapport de 2020 ([A/75/154](#)), deux plaintes ont été déposées au début de janvier 2020. Les deux plaintes ont été considérées comme ne relevant pas de la Procédure relative aux plaintes pour faute ou incapacité visant des juges du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

La Présidente du Tribunal du contentieux
administratif des Nations Unies
Joëlle **Adda**
