



Assemblée générale

Distr. générale
31 octobre 2022
Français
Original : anglais

Soixante-dix-septième session
Article 149 de l'ordre du jour
**Administration de la justice à l'Organisation
des Nations Unies**

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

Rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

I. Introduction

1. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a examiné les rapports du Secrétaire général sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies ([A/77/156](#)) et sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies ([A/77/151](#)). Il était également saisi du rapport du Conseil de justice interne sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies ([A/77/130](#)). À cette occasion, il s'est fait communiquer des informations complémentaires et des éclaircissements, avant de recevoir des réponses écrites le 20 octobre 2022.

2. Dans son rapport sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies, le Secrétaire général rend compte du fonctionnement du système d'administration de la justice en 2021, présente des statistiques et décrit les suites données aux différentes demandes formulées par l'Assemblée générale dans sa résolution [76/242](#). Dans son rapport sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, il retrace les activités menées par le Bureau en 2021.

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

A. Tendances et observations sur le fonctionnement de la procédure formelle d'administration de la justice en 2021

3. Les tendances qui se dégagent des informations présentées par le Secrétaire général dans la partie II de son rapport en ce qui concerne les affaires soumises par



des membres du personnel du Secrétariat aux entités chargées de la procédure formelle d'administration de la justice sont les suivantes :

a) Le Bureau de l'aide juridique au personnel a reçu 1 123 demandes en 2021, contre 1 728 en 2020, soit 605 (35 %) demandes de moins. Le nombre annuel de demandes est en baisse depuis 2018, où le Bureau avait reçu 3 216 demandes. En 2021, le Bureau a classé 792 demandes (contre 891 en 2020), déposé 163 demandes de contrôle hiérarchique (120 en 2020) et 66 requêtes auprès du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (79 en 2020), et assuré la représentation de fonctionnaires devant le Tribunal d'appel des Nations Unies dans 5 instances (contre 574 en 2020). En 2021, 67,5 % (758) des 1 123 nouvelles demandes ont été réglées par la voie d'avis sommaires (A/77/156, par. 46 et 47 et tableau 10, et A/76/99, par. 41 et 42 et tableau 10) ;

b) Le Groupe du contrôle hiérarchique a reçu 652 demandes en 2021, contre 404 en 2020, soit 248 (41 %) demandes de plus. Malgré cette récente augmentation, le nombre de demandes a, dans l'ensemble, diminué ces dernières années, après avoir atteint un pic de 1 888 demandes en 2017. Sur les 652 demandes reçues en 2021, 600 étaient classées au 31 décembre 2021. La plupart des demandes reçues en 2021 concernaient des questions de cessation de service (environ 26 %), de nomination et de promotion (environ 18 %) ou de relations avec le personnel (pour l'essentiel une affaire groupée portant sur une augmentation de la charge de travail) (16 %) (A/77/156, par. 4). À sa demande de précisions, il a été répondu au Comité consultatif que ce dossier groupé était constitué de demandes émanant de 94 fonctionnaires qui contestaient la décision d'appliquer les recommandations du groupe de travail créé aux fins de l'exécution du mandat, donné par l'Assemblée générale, consistant à relever la norme de production des services de traduction à compter du 1^{er} mai 2021. Le Groupe du contrôle hiérarchique avait estimé que les demandes n'étaient pas recevables, car, les décisions de l'Assemblée générale étant contraignantes pour le Secrétaire général, la décision administrative contestée devait être considérée comme régulière puisque prise en application de normes de rang supérieur ;

c) Le Tribunal du contentieux des Nations Unies a été saisi de 215 nouvelles affaires en 2021, contre 216 nouvelles affaires en 2020. Au 31 décembre 2021, 131 affaires étaient en instance, contre 189 au 31 décembre 2020. Le nombre d'affaires en instance à la fin de l'année est en baisse depuis 2018, où il avait atteint un pic de 404 affaires. Le Tribunal a rendu 168 jugements en 2021, contre 221 en 2020. Il a réglé 278 affaires, contre 352 en 2020 (A/77/156, par. 18 et tableau 4). Comme suite à ses questions, il a été indiqué au Comité que la fluctuation du nombre d'affaires réglées par le Tribunal du contentieux administratif en une année civile était due à la complexité et à la nature des affaires, au nombre de points de droit et de fait à examiner, aux affaires disciplinaires, qui nécessitaient généralement des audiences et beaucoup plus de travail et de logistique, et à l'instauration de l'interprétation simultanée à distance, qui était plus compliquée et prenait plus de temps. On lui a également communiqué des données d'où il ressort qu'entre 2017 et 2021, le Tribunal a donné gain de cause aux requérants, partiellement ou entièrement, dans 194 jugements. Le Comité a en outre été informé que, en 2021, les requérants avaient obtenu l'intégralité ou une partie des mesures qu'ils demandaient dans 16 % des cas, 15 % s'étaient désistés, et leur requête avait été rejetée pour irrecevabilité ou sur le fond dans 68 % des cas. Les requêtes introduites par des membres du personnel travaillant dans des entités sur le terrain tendaient à être plus nombreuses ;

d) Le Tribunal d'appel des Nations Unies a été saisi de 140 affaires en 2021, contre 159 en 2020, soit 19 (13,5 %) de moins. Il a rendu 109 arrêts en 2021, contre 100 en 2020. Le nombre d'arrêts augmente depuis 2018, année où il s'était établi à 86. Le Tribunal a réglé 122 affaires en 2021, contre 118 en 2020. Le nombre de

règlements augmente depuis 2018, où 89 affaires avaient été réglées. Le nombre d'affaires en instance à la fin de l'année s'est accru, passant de 105 en 2020 à 123 en 2021. Ce nombre est en augmentation depuis le 31 décembre 2018, date à laquelle il n'y avait que 35 affaires en instance. À sa demande de précisions, il a été répondu au Comité que, depuis fin 2020, le Tribunal d'appel fonctionnait avec six juges au lieu de sept.

4. **Le Comité consultatif prend note des informations communiquées au sujet des tendances qui se dessinent, telles qu'elles ressortent des données relatives à la charge de travail et aux affaires en souffrance devant les Tribunaux, ainsi que des explications données quant aux facteurs qui y contribuent, notamment les difficultés d'ordre logistique rencontrées pendant la période, et espère bien que le Secrétaire général fera figurer dans son prochain rapport des informations sur les mesures prises pour y remédier.**

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

Responsabilité des responsables hiérarchiques

5. Au paragraphe 8 de sa résolution [76/242](#), l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de continuer à demander des comptes aux cadres lorsqu'il avait été établi que leurs décisions constituaient une lourde négligence et lorsqu'elles avaient donné lieu à des contentieux et à des pertes financières. En réponse à sa question, le Comité consultatif a été informé qu'entre 2011 et 2021, aucune décision d'un cadre n'avait été jugée constitutive d'une lourde négligence ayant donné lieu à un contentieux et à des pertes financières. Dans une affaire classée en 2022, un membre du personnel avait dû prendre en charge une petite partie des pertes pour l'Organisation que représentait l'indemnisation prononcée contre elle par le Tribunal du contentieux administratif. La pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits pouvant constituer une infraction pénale (y compris ceux mettant en cause des cadres) pendant la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020 est présentée dans le rapport du Secrétaire général portant la cote [A/76/602](#).

6. Le Secrétaire général indique que le Bureau des ressources humaines du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité a institué une nouvelle méthode de gestion de la performance, plus agile, pour le cycle 2021-2022. La méthode d'évaluation à sources multiples (« évaluation à 360 degrés ») ainsi que l'indice de gestion du personnel sur lequel elle est axée permettent aux fonctionnaires occupant des postes de directeur(trice) de recevoir un retour d'information de la part des personnes qu'ils notent, que ce soit en qualité de premiers notateurs ou de seconds notateurs. Ce système a été appliqué, pendant la période d'évaluation 2022-2023, à tous les notateurs d'au moins quatre personnes en qualité de premier notateur ou, le cas échéant, de second notateur, permettant d'obtenir un retour d'information ascendant. L'objectif ultime de l'intégration de ce système dans la nouvelle méthode de gestion de la performance est d'aider l'Organisation à instaurer une culture du retour d'information réciproque, à mieux faire appliquer le principe de responsabilité quant à la bonne gestion des équipes et à inciter les cadres à s'améliorer sans cesse. Les résultats de l'évaluation en question sont un des éléments pris en compte dans la notation du premier notateur ([A/77/156](#), par. 51 et 53).

7. **Le Comité consultatif relève qu'entre 2011 et 2021, aucune décision d'un cadre n'a été jugée constitutive d'une lourde négligence ayant donné lieu à un contentieux et à des pertes financières pour l'Organisation. Le Comité engage le Secrétaire général à rendre les cadres plus comptables de leur gestion, y compris sur le plan financier. En outre, il prend acte de la nouvelle méthode de gestion de**

la performance, dont l'institution d'un système d'évaluation à 360 degrés, et veut croire que ces mesures contribueront à une gestion efficace du personnel et à l'établissement d'un environnement de travail porteur et sûr (voir également le par. 63 ci-dessous).

Multilinguisme

8. Au paragraphe 9 de sa résolution 76/242, l'Assemblée générale a félicité le Secrétaire général d'avoir veillé à ce que les documents de sensibilisation soient diffusés dans les six langues officielles et l'a prié de continuer à prendre des mesures pour appliquer le multilinguisme dans le cadre de l'administration de la justice.

9. Le Secrétaire général indique que le site Web du système de justice interne est disponible dans les six langues officielles de l'Organisation. Depuis mai 2021, le Bureau de l'administration de la justice y publie les documents pertinents dans ces six langues (A/77/156, par. 65). Comme suite à ses questions, le Comité consultatif a été informé que le tableau de bord des affaires figurait dans les six langues officielles sur le site Web du Bureau de l'administration de la justice et que d'autres contenus, tels que les instructions de procédure et directives pratiques des Tribunaux et le calendrier des sessions, n'existaient pas encore dans d'autres langues que l'anglais. La traduction se poursuivait, au moyen des ressources disponibles.

10. Le Secrétaire général indique également que le portail de la jurisprudence, qui a été lancé en octobre 2022, comprend des critères et filtres de recherche et des résumés des décisions en anglais et en français (A/77/156, par. 63). En réponse à ses questions, le Comité exécutif a été informé qu'après avoir procédé à l'analyse et à l'évaluation des coûts requises, on avait estimé qu'il ne serait pas possible de traduire dans les six langues officielles l'important volume de documents en question – principalement des jugements et arrêts (plus de 3 500) et 9 003 ordonnances, rendus depuis juillet 2009 – dans un délai raisonnable ou sans ressources financières supplémentaires.

11. Le Secrétaire général indique en outre que, selon le paragraphe 6 de l'article 8 du Statut du Tribunal du contentieux administratif, les requêtes et autres pièces de procédure doivent être présentées dans l'une des langues officielles de l'Organisation des Nations Unies, et que, aux termes de l'article 11 dudit statut, les jugements du Tribunal sont rédigés dans l'une des langues officielles de l'Organisation et l'expédition du jugement remise au requérant est dans la langue dans laquelle celui-ci a introduit sa requête, à moins qu'il ait demandé qu'elle soit dans une autre des langues officielles de l'Organisation. Cependant, le conseil représentant le Secrétaire général devant le Tribunal travaille en anglais ou en français, qui sont les deux langues de travail des Tribunaux (A/77/156, par. 66 à 68). Ayant posé la question, le Comité consultatif a été informé qu'au 21 septembre 2022, le Bureau de l'aide juridique au personnel pouvait travailler en anglais, en espagnol, en français et en russe, mais pas dans les autres langues officielles (l'arabe et le chinois), que son personnel ne maîtrisait pas.

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

Protection contre les représailles

13. Au paragraphe 10 de la résolution [76/242](#), l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de présenter dans son rapport suivant des informations sur la mise en œuvre, pour toutes les catégories de personnel visées, de la politique de protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés. Le Secrétaire général indique que sa circulaire sur le sujet ([ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)) s'applique à tout membre du personnel, stagiaire, Volontaire des Nations Unies, vacataire ou consultant. Le Bureau de la déontologie est responsable de la mise en œuvre ([A/77/156](#), par. 72). À sa demande de précisions, le Comité consultatif a été informé que ce bureau procédait à un examen préliminaire des demandes de protection contre les représailles et rendait compte de ces examens (voir [A/77/75](#), par. 44 à 55).

14. Le Comité consultatif ayant posé des questions, il lui a été expliqué que le Secrétaire général procédait chaque année à un examen et à une évaluation du contenu et de l'application de la politique. À l'issue d'une série d'examens annuels, réalisés en 2019, 2020 et 2021, les changements proposés visaient à ce qui suit : aligner la politique de protection contre les représailles sur d'autres politiques, publiées dernièrement ; apporter des éclaircissements quant à la protection offerte, la charge de la preuve et la norme d'examen applicable à différents stades du processus ; traiter de la délégation de pouvoir aux chefs d'entité ; préciser le rôle du Bureau de la déontologie, du Bureau des services de contrôle interne et du Groupe de la déontologie des Nations Unies dans ce processus. Dans son rapport, le Conseil de justice interne a recommandé que, parallèlement à la révision des politiques applicables, des mesures supplémentaires soient prises pour sensibiliser toutes les catégories de personnel à l'existence et au contenu de la politique en matière de dénonciation d'abus et des mesures de protection contre les représailles ([A/77/130](#), par. 35 et 36 et recommandation 7).

15. Le Comité consultatif note que la politique de protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés est examinée annuellement, et compte que des mesures supplémentaires seront prises pour sensibiliser toutes les catégories de personnel à l'existence et au contenu de cette politique, comme l'a recommandé le Conseil de justice interne, et que des informations actualisées sur la politique révisée seront communiquées à l'Assemblée générale lors de son examen du présent rapport et dans le prochain rapport du Secrétaire général.

Voies de recours ouvertes aux non-fonctionnaires

16. Le Secrétaire général rappelle que, l'Assemblée générale ayant demandé dans sa résolution [73/276](#) de nouvelles propositions sur la manière d'améliorer la prévention et le règlement des différends impliquant des non-fonctionnaires, le Secrétariat a porté à l'attention de celle-ci un plan consistant à simplifier et à rationaliser l'actuelle procédure de règlement des différends mise en place pour les consultants et les vacataires (voir [A/74/172](#), par. 95, et [A/77/156](#), par. 113). Il indique que la nouvelle procédure de règlement des différends prévoit une phase de négociation amiable renforcée et, en cas d'échec, le recours à l'arbitrage accéléré et simplifié, par un arbitre unique, sur la base du Règlement d'arbitrage accéléré récemment adopté par la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). La Cour permanente d'arbitrage appuierait la conduite des procédures d'arbitrage entre l'Organisation et les non-fonctionnaires selon le Règlement de la CNUDCI sur l'arbitrage accéléré pour un montant de 3 000 euros par affaire. Le rôle de la Cour consisterait à nommer un arbitre unique et à fournir des services administratifs et de greffe aux parties et à l'arbitre pendant l'arbitrage.

L'arbitre unique nommé par la Cour prendrait en charge l'affaire à titre gracieux ou moyennant le versement d'honoraires réduits (environ 10 000 dollars). Les honoraires de l'arbitre seraient partagés à parts égales entre les parties en attendant l'attribution des dépens dans la sentence arbitrale (voir A/77/156, par. 114 et 116). Ayant posé la question, le Comité consultatif a été informé qu'au 21 septembre 2022, le Secrétariat travaillait encore à la rationalisation de la procédure de règlement des différends ouverte aux consultants et aux vacataires et que ces travaux devraient être achevés au début de 2023. Il lui a également été répondu que les non-fonctionnaires pouvaient déjà recourir à l'arbitrage, sous le régime du Règlement d'arbitrage de la CNUDCI. Cependant, au cours des cinq dernières années, le Bureau des affaires juridiques n'avait agi en tant que conseil de l'Organisation que dans quatre procédures impliquant des non-fonctionnaires, dont deux avaient été réglées et deux étaient toujours en instance. Sur ces quatre arbitrages, trois concernaient d'anciens Volontaires des Nations Unies qui contestaient les mesures disciplinaires qui leur avaient été appliquées pour faute, et un portait sur le versement à un consultant d'honoraires retenus par l'Organisation pour cause de travail insatisfaisant. En revanche, ces cinq dernières années, 1 537 membres du personnel avaient recouru à la procédure formelle.

17. Le Comité consultatif a également été informé qu'à l'heure actuelle, lorsqu'un différend était soumis à l'arbitrage par un non-fonctionnaire, les modalités du financement et du partage des frais de l'arbitre en attendant l'attribution des dépens dans la sentence arbitrale étaient convenues par les parties et variaient donc d'une affaire à l'autre. Ayant demandé une analyse comparative des coûts et des avantages du dispositif actuel et de celui qui serait mis en place si l'Organisation acceptait l'offre de la Cour permanente d'arbitrage, il a lui été indiqué que chaque affaire recevait un traitement ad hoc et on lui a communiqué les informations présentées dans le tableau 1 ci-dessous sur les coûts respectifs du dispositif actuel et de celui qui serait mis en place si la Cour permanente d'arbitrage prenait en charge l'appui aux procédures d'arbitrage entre l'Organisation et des non-fonctionnaires.

Tableau 1

Coûts du dispositif d'arbitrage actuel et du dispositif d'arbitrage proposé

	<i>Dispositif ad hoc actuel</i>	<i>Dispositif proposé par la Cour permanente d'arbitrage</i>
Honoraires des arbitres	– 1 arbitre : de 0 à 38 800 euros ^a – 3 arbitres : de 60 000 francs suisses à 82 968 dollars des États-Unis	– De 0 à 10 000 dollars des États-Unis – s.o.
Honoraires de la Cour permanente d'arbitrage	Services de secrétariat, d'administration, de greffe : de 0 à 13 390 euros ^a ; nomination d'un arbitre : 3 000 euros	3 000 euros

^a Fourchette indicative estimée sur la base de la pratique passée ; les chiffres peuvent varier en fonction de chaque affaire.

18. Le Comité consultatif ayant posé la question de l'accès au système d'administration de la justice de l'Organisation, il lui a été répondu que les non-fonctionnaires pouvaient recourir aux services d'ombudsman et aux services de médiation, et les stagiaires, le personnel fourni à titre gracieux de type II et les volontaires (autres que les Volontaires des Nations Unies) au contrôle hiérarchique.

19. Comme suite à ses questions, le Comité consultatif a reçu les informations présentées dans le tableau 2 ci-dessous sur le nombre de non-fonctionnaires ayant travaillé pour l'Organisation pendant la période allant de 2017 à 2021.

Tableau 2
Nombre de non-fonctionnaires travaillant dans des entités du Secrétariat, 2017-2021

<i>Catégorie de personnel</i>	<i>2016-2017</i>	<i>2018-2019</i>	<i>2020-2021</i>
Stagiaire	4 339	4 445	3 707
Expert détaché au titre de la coopération technique	56	74	102
Membre du personnel fourni à titre gracieux de type II	171	113	121
Consultant	7 692	8 977	11 562
Vacataire	20 857	17 737	12 351
Membre du personnel fourni par des gouvernements	Données non disponibles	Données non disponibles	529 ^a
Volontaire des Nations Unies	Données non disponibles	3 679 ^b	4 270 ^b
Boursier	Données non disponibles	Données non disponibles	237 ^c
Total	33 115	35 025	32 969

^a Sur la base du nombre de membres du personnel fourni par des gouvernements au 31 décembre 2020 et au 31 décembre 2021.

^b Ces chiffres représentent le nombre d'engagements et ne comprennent que les volontaires travaillant dans des entités du Secrétariat.

^c Nombre de boursiers travaillant pour la Commission économique pour l'Afrique, le Département des affaires économiques et sociales et le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme.

20. **Le Comité consultatif prend note des informations supplémentaires qui lui ont été communiquées et du fait que le Secrétariat continue de travailler à la rationalisation de l'actuelle procédure de règlement des différends. Bien qu'il considère que toutes les catégories de personnel doivent avoir accès à un système de justice équitable et facile d'accès, il répète que l'on doit réunir plus d'informations avant d'accepter l'offre de services de la Cour permanente d'arbitrage. Par conséquent, il recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de procéder à une analyse plus approfondie de l'offre de la Cour et d'accélérer ses travaux de rationalisation de la procédure arbitrale selon le système ad hoc actuel (CNUDCI), y compris l'analyse des raisons sous-jacentes du très petit nombre de procédures d'arbitrage engagées, et de faire figurer cette analyse dans son prochain rapport (voir également A/76/499, par. 13).**

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

21. Dans sa résolution 68/254, l'Assemblée générale a approuvé le mécanisme de financement complémentaire par les cotisations versées par les membres du personnel qui le souhaitent, régime mis en œuvre le 1^{er} janvier 2014. Elle a créé, à titre expérimental, un fonds qu'elle a régulièrement prorogé, le plus récemment dans sa résolution 76/242, par laquelle elle l'a prorogé de trois ans (du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024).

22. En application d'une recommandation du Comité consultatif approuvée par l'Assemblée, le Secrétaire général a procédé à une évaluation de l'aide juridique apportée au personnel dans plusieurs organisations internationales. Il ressort de cette évaluation que l'ONU est la seule organisation à disposer d'un régime de financement complémentaire volontaire (voir A/77/156, par. 84, A/76/99, par. 19, et résolution

76/242, par. 2). Ayant posé la question, le Comité consultatif a été informé qu'aucune enquête approfondie n'avait été menée sur l'opinion du personnel au sujet du Bureau de l'aide juridique au personnel. Il lui a également été répondu que le Bureau saisissait toutes les occasions d'encourager le personnel à cotiser au régime ou à ne pas renoncer à le faire, notamment lors de ses activités de communication et de sensibilisation, mais aussi en publiant des articles sur son mandat sur l'intranet et en diffusant des informations sur le système de justice interne. Par ailleurs, le Bureau de l'administration de la justice actualisait actuellement sa stratégie de communication, le but étant essentiellement de faire découvrir ou mieux connaître au personnel, en particulier au personnel hors siège, le système de justice interne, le nouveau portail de la jurisprudence et la manière d'accéder au système de justice et aux services en la matière, tels que l'aide juridique dont il pouvait bénéficier. Dans le cadre de ces activités de communication, on continuerait d'encourager le personnel à cotiser au régime.

23. Comme suite à ses questions, il a en outre été rappelé au Comité consultatif que la position du Secrétaire général avait toujours été que les coûts du Bureau de l'aide juridique au personnel constituaient en l'état des « dépenses de l'Organisation » qui devaient être supportées par les États Membres en application du paragraphe 2 de l'Article 17 de la Charte des Nations Unies. Comme le Bureau n'était pas entièrement financé au moyen du budget ordinaire, le complément provenant du régime de financement volontaire lui permettait de recruter du personnel supplémentaire pour répondre aux besoins des membres du personnel qui demandaient une aide juridique. Sans ce complément, des ressources supplémentaires devraient être prélevées sur le budget ordinaire. Le Comité ayant demandé des précisions, on lui a communiqué les informations qui figurent dans le tableau 3 ci-dessous, dans lequel est indiqué le montant total des cotisations versées par le personnel à la fin de chaque année depuis 2017 et, en ce qui concerne 2022, au mois d'août 2022.

Tableau 3

Cotisations versées au régime de financement complémentaire volontaire du Bureau de l'aide juridique au personnel, 2017-2022^a

(En dollars des États-Unis)

<i>Cotisations des fonctionnaires</i>	2017	2018	2019	2020	2021	2022 ^b
	881 111	1 085 807	1 194 066	1 264 208	1 286 170	893 353

^a Organismes, fonds et programmes y compris.

^b Jusqu'à août 2022.

24. **Le Comité consultatif rappelle que, sur sa recommandation, l'Assemblée générale a approuvé, dans sa résolution 76/242, une nouvelle prorogation du régime de financement complémentaire volontaire et invité le Secrétaire général à inclure dans son rapport suivant sur l'administration de la justice une évaluation de ce régime, qui devrait comprendre d'autres solutions et des informations sur les meilleures pratiques en vigueur dans d'autres organisations, le cas échéant. Le Comité réitère sa recommandation et engage le Bureau de l'aide juridique au personnel et le Bureau de l'administration de la justice à poursuivre leurs activités de sensibilisation à l'appui du régime de financement volontaire.**

Recommandation de nommer les présidents des Tribunaux pour un mandat de sept ans

25. Au paragraphe 18 de sa résolution 76/242, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général, agissant en consultation avec les tribunaux des Nations Unies, de donner son avis sur la recommandation du Conseil de justice interne de nommer une personne à la présidence pour un mandat de sept ans. Les président(e)s des Tribunaux seraient choisi(e)s par le Conseil et recommandé(e)s à l'Assemblée générale (voir A/77/130, par. 17 et 18 et recommandation 2).

26. Le Secrétaire général indique que les juges du Tribunal du contentieux administratif ne souscrivent pas à cette recommandation, considérant que le Président ou la Présidente doit être élu(e) parmi eux. Ils estiment qu'un mandat de sept ans est trop long et empêcherait de faire tourner la présidence. Les juges du Tribunal d'appel des Nations Unies ne souscrivent pas non plus à la recommandation. Ils considèrent que le fait que la présidence change chaque année, ou régulièrement, permet aux juges de se familiariser avec le rôle particulier du Tribunal d'appel avant de devenir président(e), généralement après avoir été vice-président(e). Le système actuel permet de faire en sorte que le (la) Président(e) ait acquis l'expérience voulue, tout en renforçant la collégialité et la solidarité entre les juges (voir A/77/156, par. 75 à 77).

27. Le Secrétaire général rappelle que l'Assemblée générale n'a pas suivi les recommandations précédentes tendant à porter le mandat du (de la) Président(e) à deux ans au lieu d'un (voir A/73/218, recommandation 12, et A/74/169, recommandation 10). Le Secrétariat est pleinement conscient que les Tribunaux doivent rester efficaces, notamment en assignant rapidement les affaires, en rendant les décisions en temps voulu grâce à un calendrier rigoureux et en évitant l'accumulation des affaires. Toutefois, selon le Secrétaire général, on ne voit pas pourquoi il serait nécessaire de porter le mandat en question à sept ans pour réduire le nombre d'affaires en souffrance dans le système de gestion des affaires. Le Secrétariat serait favorable à une approche plus souple, à savoir l'instauration de mandats plus courts, renouvelables (A/77/156, par. 80, 82 et 83). Ayant posé la question, le Comité consultatif a été informé que le Secrétaire général ne demandait pas l'application de cette recommandation.

C. Questions diverses

Modification du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies

28. Le Secrétaire général propose d'ajouter un paragraphe 4 à l'article 9 du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, libellé comme suit : « Lorsqu'il est saisi d'une requête visant à contester une décision administrative portant mesure disciplinaire, le Tribunal statue sur la requête en déterminant si le Secrétaire général, en rendant sa décision sur le fondement des éléments de preuve dont il disposait à ce moment-là, a fait un exercice raisonnable des pouvoirs à lui conférés. Il incombe au requérant d'établir que le Secrétaire général, en rendant sa décision, n'a pas fait un exercice raisonnable de ses pouvoirs. »

29. Le Secrétaire général estime que, dans ses récents arrêts portant sur le pouvoir du Secrétaire général d'imposer des mesures disciplinaires, s'écartant de sa jurisprudence passée, le Tribunal d'appel ne s'est pas conformé au cadre réglementaire établi par l'Assemblée générale¹. Selon lui, dans ces arrêts, le Tribunal redéfinit considérablement le pouvoir conféré au Secrétaire général par l'article 10.1 du Statut du personnel d'appliquer des mesures disciplinaires en cas de faute

¹ Arrêts n^{os} 2022-UNAT-1187 et 2022-UNAT-1210.

professionnelle. En cela, le Tribunal a effectivement réécrit l'article 10.1 du Statut du personnel, usurpant le pouvoir qu'a l'Assemblée d'établir les règles régissant le personnel et celui que le Secrétaire général tire de l'Article 97 de la Charte des Nations Unies, en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation. Le Secrétaire général estime également que les récents arrêts du Tribunal d'appel montrent que les Tribunaux ne voient plus leur rôle comme circonscrit au seul contrôle juridictionnel des décisions du Secrétaire général d'appliquer des mesures disciplinaires. Au contraire, ils considèrent qu'ils ouvrent dans ces cas un nouveau procès, assimilé à un procès pénal (A/77/156, par. 121 et 126).

30. Ayant demandé des précisions quant au pouvoir de l'Administration et à celui des juges dans les instances disciplinaires, le Comité consultatif a été informé par les représentants du Secrétaire général que, selon le chapitre X du Règlement du personnel et d'autres textes administratifs, la décision d'appliquer des mesures disciplinaires que prenait le Secrétaire général était précédée d'une telle instance. Aux termes de l'article 2.1 b) du Statut du Tribunal du contentieux administratif, le Tribunal avait compétence pour connaître des requêtes introduites par un fonctionnaire pour contester une décision administrative portant mesure disciplinaire prise par le Secrétaire général. Il a également été rappelé au Comité que l'Assemblée générale, dans sa résolution 66/237, avait réaffirmé que le Tribunal du contentieux administratif n'avait pas d'autres pouvoirs que ceux qu'il tirait de son statut. Le Comité ayant demandé des précisions, ledit tribunal l'a informé qu'il avait proposé un article qui codifiait les implications du contrôle juridictionnel relativement aux instances disciplinaires et dans lequel il était clairement dit qu'il ne s'agit pas d'un nouveau procès. Cette proposition n'ayant pas recueilli l'adhésion des services auxquels elle avait été soumise, elle n'avait finalement pas été conservée dans le projet présenté à l'Assemblée générale.

31. Interrogé sur la question, le Conseil de justice interne a répondu au Comité consultatif que, compte tenu des incidences que la modification pouvait avoir, il serait utile que la question soit examinée par la Sixième Commission.

Modification du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies

32. Dans sa résolution 74/258, l'Assemblée générale a prié instamment les Tribunaux 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. Aux termes du paragraphe 1 de l'article 7 de son statut, le Tribunal du contentieux administratif arrête son propre règlement de procédure, qui est soumis à l'approbation de l'Assemblée générale. Le Tribunal propose des amendements à 27 des 38 articles de son règlement de procédure et 6 nouveaux articles (voir A/77/156, par. 118 et annexe II).

33. Les services juridiques chargés de représenter le Secrétaire général sont préoccupés par le fait que certains des amendements proposés touchent des questions de fond qui ne devraient être réglées que par l'Assemblée générale, par la modification du Statut du Tribunal. Ces amendements portant sur la transparence, l'autorité d'appel et les normes d'administration de la preuve, il convient d'examiner leurs incidences sur l'ensemble du système d'administration de la justice, notamment le Tribunal d'appel. Les services juridiques susmentionnés sont particulièrement préoccupés par les modifications qu'il est proposé d'apporter à l'article 18 et par la proposition d'ajouter un article 18 *bis* relatif à la preuve, qui touchent des questions qui, selon eux, ne pourraient être réglées que par l'Assemblée générale, par une

modification du Statut du Tribunal, ainsi que par la proposition d'ajouter un article 26 *bis* sur l'anonymisation des jugements, en application duquel le caviardage des noms des requérants et des responsables hiérarchiques à l'origine des décisions contestées deviendrait probablement la norme. Ils sont également préoccupés par les articles 7, 11, 16 et 17 (A/77/156, annexe II, par. 6 et 8).

34. Le Bureau de l'administration de la justice indique qu'il n'a pas été consulté et qu'il a présenté des observations au sujet des articles 3, 4, 7, 9 et 19 (voir A/77/156, annexe III). Le Comité consultatif ayant demandé des précisions, le Tribunal du contentieux administratif lui a expliqué que les consultations avaient commencé en 2020 et qu'il avait été décidé de former un groupe de travail sur le Règlement de procédure, sous l'égide de la Directrice exécutive du Bureau de l'administration de la justice. Les services consultés étaient représentés par 16 personnes et le Bureau de l'aide juridique au personnel par 2. Le Tribunal du contentieux avait également invité quatre conseils admis à plaider devant lui et qui représentaient régulièrement des fonctionnaires dans les trois lieux où il siégeait. Le Bureau de l'administration de la justice avait désigné le greffier de New York pour le représenter. Le groupe de travail avait tenu 14 réunions consultatives virtuelles, du 22 avril 2021 au 14 avril 2022.

35. Comme suite à ses questions, le Comité consultatif a obtenu l'avis du Secrétariat concernant les propositions de modification suivantes :

a) La modification qu'il est proposé d'apporter au paragraphe 2 de l'article 7 du Règlement de procédure est libellée comme suit : « Lorsque la date permettant de déterminer la recevabilité d'une requête est la date de réception d'un courrier électronique, on considérera, en l'absence d'accusé de réception électronique, que le courrier électronique a été reçu le jour calendaire suivant son envoi. » Le Secrétariat estime qu'en créant la présomption que les communications envoyées par courrier électronique sont reçues le jour calendaire suivant, cet amendement allonge, dans les faits, le délai d'introduction des requêtes auprès du Tribunal, ce qui est incompatible avec le paragraphe 1 de l'article 7 du Statut du Tribunal ;

b) Dans la version actuelle du paragraphe 2 de l'article 16 du Règlement de procédure, il est prévu qu'une audience « a normalement lieu » en cas de contestation d'une « décision administrative imposant une mesure disciplinaire ». Il est dit dans l'amendement que le Tribunal propose qu'une audience « a lieu » en pareil cas, « sauf si le Tribunal le juge inutile ». Le Secrétariat estime que le Règlement de procédure ne devrait pas comporter de présomption en faveur de la tenue d'une audience en cas de contestation d'une décision administrative imposant une mesure disciplinaire ;

c) On lit dans l'article 26 *bis* proposé que le nom du requérant est rendu illisible « dans la version de la décision destinée à être publiée si la divulgation de son identité pourrait porter préjudice au requérant ». Selon le Secrétariat, si l'article 26 *bis* proposé était adopté, l'anonymisation des jugements du Tribunal seraient la norme plutôt que l'exception, en particulier dans les instances disciplinaires. Le Secrétariat indique que, dans ces instances, les requérants sont des membres du personnel dont il a été établi qu'ils avaient commis une faute. Le Secrétariat estime que l'intérêt du requérant ne devrait pas être le seul facteur retenu pour déterminer s'il convient d'anonymiser les jugements, et que des considérations telles que la transparence et le principe de responsabilité devraient être prises en compte.

36. Le Comité consultatif est d'avis que, conformément au paragraphe 21 de la résolution 76/242 de l'Assemblée générale, les amendements qu'il est proposé d'apporter au Statut et au Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif devraient être examinés par la Sixième Commission, sans préjudice des prérogatives de la Cinquième Commission, grande commission chargée des questions administratives et budgétaires.

D. Conclusion

37. Les décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre sont énoncées au paragraphe 129 du rapport du Secrétaire général (A/156).

III. Activités de l'Ombudsman de l'Organisation des Nations Unies et du Service de médiation

A. Aperçu statistique des dossiers et des tendances au Secrétariat

38. Le Secrétaire général indique qu'en 2021, le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies a ouvert un total de 1 611 dossiers, médiation comprise, soit 269 (14,3 %) de moins qu'en 2020. Ce nombre est en baisse depuis 2018, année où un pic de 2 776 dossiers a été atteint (voir A/77/151, par. 16 et fig. I). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que plusieurs facteurs pouvaient contribuer à cette baisse continue, notamment le modèle de travail hybride en vigueur, qui obligeait le personnel à donner la priorité à d'autres exigences et à remettre à plus tard le traitement des questions épineuses liées au travail. Certains membres du personnel avaient du mal, sur le plan technique, à accéder aux outils virtuels qui leur permettraient de prendre contact avec le Bureau. En outre, la restriction des déplacements due à la pandémie et aux troubles politiques empêchait le personnel du Bureau de se rendre dans les missions pour y effectuer les visites qui auraient permis au personnel en poste dans des sites éloignés de rencontrer directement les chargés de dossier.

39. Le Secrétaire général indique également que, en 2021 comme les années précédentes, les trois problèmes les plus fréquemment signalés sont : les rapports hiérarchiques ; l'emploi et la carrière ; la rémunération et les prestations. En ce qui concerne la répartition des dossiers par lieu d'affectation, en 2021, 765 (47 %) émanaient des opérations sur le terrain, 603 (38 %) des bureaux hors siège, et 243 (15 %) du personnel du Siège (A/77/151, par. 17 et fig. II).

40. Les données sur le taux d'utilisation par sexe montrent qu'en 2021, les femmes ont eu plus tendance à faire appel aux services du Bureau que les hommes, tant dans les lieux d'affectation hors siège que sur le terrain. Par exemple, dans les opérations sur le terrain, où les femmes représentent 24 % de l'effectif total, elles étaient à l'origine de 30 % des dossiers reçus par le Bureau (A/77/151, par. 19).

41. Le Comité consultatif prend note de la diminution du nombre de dossiers ouverts par le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies au cours des trois dernières années. Il rappelle que l'Assemblée générale a souligné à de nombreuses reprises que la procédure non formelle d'administration de la justice devait être suivie dans toute la mesure possible pour éviter les contentieux inutiles (voir par. 12 de la résolution 76/242, par. 14 et 15 de la résolution 75/246, par. 13 et 14 de la résolution 74/258, et par. 12 et 13 de la résolution 73/276).

B. Médiation

42. Le Secrétaire général indique qu'en 2021, 170 dossiers de médiation ont été ouverts au Secrétariat, contre 167 en 2020 et 190 en 2019. Dans son rapport précédent, il avait fait état de l'ouverture de 112 dossiers en 2019 et de 96 dossiers en 2020. Le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies rend compte, à

présent, des médiations tant formelles que non formelles (voir [A/77/151](#), par. 26 et fig. III, et [A/76/140](#), fig. VI).

43. En ce qui concerne la proposition du Conseil de justice interne consistant à mettre en place un projet pilote de 12 mois pour vérifier l'efficacité de la médiation judiciaire, on a pu constater que le Tribunal du contentieux administratif avait renvoyé 10 dossiers au Bureau de la médiation en 2018, 2 en 2019, 5 en 2020 et 7 en 2021 ([A/77/130](#), par. 14, et [A/77/151](#), figure III). À sa demande de précisions, il a été répondu au Comité consultatif que le Bureau encourageait les juges à renvoyer des affaires à la médiation, et qu'il était le seul tiers neutre désigné, dans l'Organisation, pour intervenir par la médiation dans des conflits sur le lieu de travail.

44. Dans son rapport sur l'administration de la justice, le Secrétaire général évoque différents moyens possibles d'accroître le recours à la médiation, notamment la possibilité de rendre obligatoire une conversation sur les possibilités de règlement amiable, notamment par la médiation. Cette conversation interviendrait dès le tout début du processus de règlement du différend et, si possible, avant l'engagement d'une procédure formelle, moment où les parties pouvaient être figées dans leurs positions respectives ([A/77/156](#), par. 106). Ayant posé la question, le Comité consultatif a été informé que le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies était favorable à toute procédure prévoyant dans un premier temps une rencontre avec un médiateur dont le but serait de vérifier que les parties prennent leur décision en connaissance de cause, y compris une première rencontre obligatoire lorsqu'une partie demandait la médiation et que le médiateur jugeait la médiation indiquée en l'espèce. Toutefois, selon le mandat du Bureau ([ST/SGB/2016/7](#)), le recours aux services de règlement amiable des différends, dont la médiation, étaient toujours facultatifs.

45. Le Comité consultatif rappelle que, dans son rapport précédent sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, le Secrétaire général a mentionné la signature d'un engagement de médiation par les fonds et programmes des Nations Unies, qui engageait ces entités à une discussion initiale organisée par leur ombudsman attitré pour tout différend surgissant sur le lieu de travail entre l'organisation et son personnel ([A/76/140](#), par. 94).

46. Le Comité consultatif prend note des avantages que peut présenter une conversation sur les possibilités de règlement amiable, notamment par la médiation, et recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général d'étudier plus avant l'intérêt et la faisabilité de cette possibilité et de donner des informations à cet égard dans son prochain rapport. Il réaffirme qu'il convient de maintenir les modalités propres à la médiation formelle par rapport aux autres modes de règlement amiable des différends et d'en rendre compte (voir [A/76/499](#), par. 34).

C. Non-fonctionnaires

47. Dans sa résolution [73/276](#), l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de mettre en place un projet pilote visant à proposer aux non-fonctionnaires des services de règlement amiable des différends. Dans sa résolution [74/258](#), elle a demandé au Secrétaire général de préparer une présentation générale du fonctionnement de ce projet pilote. Dans sa résolution [75/248](#), elle a engagé le Secrétaire général à poursuivre le projet pilote dans la limite des ressources disponibles et l'a prié de lui faire rapport à ce sujet dans son rapport suivant.

48. Le Secrétaire général indique qu'en 2021, le Bureau a ouvert 114 dossiers de médiation impliquant des non-fonctionnaires, contre 195 en 2020 et 332 en 2019.

Dans cette catégorie, 54 % des visiteurs (61) étaient des hommes et 46 % (53) étaient des femmes. En outre, 34 % (39) étaient des Volontaires des Nations Unies et 29 % (33) des contractants (A/77/151, par. 29 et fig. IV).

49. Selon le Secrétaire général, le Bureau s'attend à ce qu'un plus grand nombre de non-fonctionnaires sollicitent ses services à mesure que le lieu de travail se stabilisera après les perturbations causées par la pandémie. Il est cependant difficile, à ce stade, de savoir comment évoluera la situation après la pandémie et donc de faire une prévision précise de l'utilisation future de ces services par les non-fonctionnaires ainsi que des incidences financières que pourrait avoir leur inclusion formelle dans le mandat du Bureau. Il est donc recommandé de maintenir les dispositions actuelles (A/77/151, par. 31). Comme suite à ses questions, le Comité consultatif a été informé que, dans le cadre du projet pilote initialement proposé à l'Assemblée générale, le Bureau s'était engagé à fournir des services à des non-fonctionnaires dans pas plus de 300 dossiers, dans la limite de ses ressources existantes et sans solliciter le recours à ses services par des activités d'information et de communication. Si l'accès de l'ensemble des non-fonctionnaires au système informel était régularisé et le nombre de dossiers augmentait, le Bureau aurait besoin de ressources supplémentaires.

50. Le Comité consultatif estime que le projet pilote a joué un rôle utile en offrant un mécanisme de recours aux non-fonctionnaires et recommande une nouvelle fois que l'Assemblée générale invite le Secrétaire général à faire figurer dans son prochain rapport des informations sur les incidences financières de l'élargissement du mandat du Bureau afin qu'il serve aussi les non-fonctionnaires (voir A/76/499, par. 40) et tenant compte de ce qui s'est passé depuis le lancement du projet pilote.

D. Observations systémiques

51. Les observations systémiques figurent dans la partie IV du rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies (A/77/151). À sa demande de précisions, il a été indiqué au Comité consultatif que la suite donnée par le Secrétaire général aux observations figurant dans le rapport sur les activités du Bureau avait été présentée pour la dernière fois à l'Assemblée générale à sa soixante-quatorzième session (voir A/74/172, annexe III). On a considéré qu'il fallait de toute urgence reprendre la pratique antérieure, afin que l'Assemblée générale puisse être informée sans retard des mesures prises par le Secrétaire général par suite des observations systémiques faites par le Bureau. **Le Comité consultatif invite le Secrétaire général à recommencer à communiquer des informations sur les mesures prises pour régler les problèmes systémiques signalés dans le rapport du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies.**

Lutte contre le racisme

52. Au paragraphe 14 de sa résolution 76/242, l'Assemblée générale a noté les mesures prises par le Secrétaire général pour mieux faire connaître la question du racisme à l'Organisation et l'action menée pour lutter contre ce phénomène, et prié de nouveau le Secrétaire général de faire figurer des informations sur le racisme et sur les affaires de discrimination raciale dans son rapport suivant sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies.

53. Le Secrétaire général indique que les membres du personnel des Nations Unies qui souhaitent discuter de toute situation de discrimination réelle ou ressentie comme telle peuvent s'adresser au Bureau en vertu des dispositions de la circulaire ST/SGB/2019/8, qui traite des cas de discrimination éventuelle, y compris de

discrimination raciale. Le Bureau a pour rôle d'aider les visiteurs à examiner les différentes solutions qui s'offrent à eux, y compris en leur expliquant comment faire un rapport ou recourir à la procédure formelle. N'ayant pas vocation à conserver les dossiers, il ne se substitue pas aux voies officielles de signalement (A/77/151, par. 53).

54. Le Secrétaire général indique également que, dans le cadre de la campagne « Unis contre le racisme », le Bureau a organisé deux conversations mondiales avec des experts, qui ont été très suivies. La conversation sur le thème « Qu'est-ce que le racisme ? » a été suivie en direct par plus de 2 000 membres du personnel, qui ont formulé plus de 190 questions et commentaires, et quelque 7 000 fonctionnaires des Nations Unies dans le monde ont suivi la conversation sur les préjugés implicites et les microagressions. En outre, le Bureau a organisé pour les bureaux de tous les lieux d'affectation 38 dialogues sur le racisme sur le lieu de travail à l'ONU. Plus de 1 500 participant(e)s se sont joint(e)s à ces dialogues, qui leur ont offert un espace pour partager leurs points de vue sur le racisme et pour s'écouter mutuellement (A/77/151, par. 55 et 56).

55. Dans son rapport, le Conseil de justice interne a noté que l'Assemblée générale avait rappelé à plusieurs reprises que le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies devait communiquer des informations détaillées sur les efforts déployés pour lutter contre le racisme et sur les affaires de discrimination raciale, et recommandé que ledit bureau communique des données sur ces affaires (voir A/77/130, par. 32 et recommandation 5). Comme suite à ses questions, le Comité consultatif a été informé que le Bureau n'avait vocation ni à recueillir les signalements ni à conserver les dossiers, et qu'il ne faisait que collecter des informations pouvant éclairer les parties prenantes et faire part des constantes et des tendances globales générales à l'Assemblée générale. Le Bureau ne recueillait pas les allégations et ne statuait pas de manière définitive sur la nature des faits en question.

56. Sans nier la nécessité de préserver la confidentialité, le Comité consultatif estime que le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies devrait pouvoir faire connaître les tendances concernant les affaires de discrimination raciale et, par conséquent, redit compter que, conformément à la résolution 76/242 de l'Assemblée générale, des informations détaillées sur le racisme et les affaires de discrimination raciale figureront dans le prochain rapport sur les activités du Bureau (voir également A/76/499, par. 46, et A/75/560, par. 23).

Bien-être et santé mentale

57. Le Secrétaire général indique que les incidences négatives de la pandémie persistante sur la santé mentale et le bien-être du personnel des Nations Unies dans le monde entier ont continué de se manifester dans de nombreuses situations de conflit qui ont été portées à l'attention du Bureau. On a en effet pu constater en cette deuxième année de la pandémie les effets destructeurs d'une exposition prolongée aux risques sanitaires, des problèmes de sécurité, des pertes et des peines endurées, le tout dans un climat d'incertitude générale quant à l'avenir. Le Bureau a constaté que cette exposition constante à des facteurs de stress affaiblissait la résilience du personnel et avait une incidence sensible sur la santé mentale et le bien-être de celui-ci, se manifestant par des périodes de congé de maladie plus longues, par des échanges difficiles avec les supérieurs hiérarchiques et les collègues et par une baisse de la productivité dans certains domaines (A/77/151, par. 70).

58. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé qu'une équipe de direction pour la santé mentale au Secrétariat avait été créée dans toutes les entités de ce dernier, composée également d'un conseiller du personnel et de membres

du personnel médical, du Syndicat du personnel et du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies. L'objectif de cette équipe était de mettre en œuvre la stratégie pour la santé mentale et le bien-être au travail dans le système des Nations Unies, essentiellement axée sur la prévention, qui visait à créer un environnement de travail sain et à faire en sorte que le personnel ayant des problèmes de santé mentale reçoive un soutien. Des ressources avaient été mises au point pour réduire la stigmatisation et créer un environnement de travail sain. Un groupe de travail administratif avait été établi et chargé d'examiner les questions relatives aux congés de maladie, au retour au travail et aux problèmes d'assurance. Cependant, les ressources disponibles pour ces travaux étaient extrêmement limitées, ce qui avait joué sur la capacité de mettre en place des activités au moment opportun.

Accès du personnel aux services de soutien psychosocial

59. Le Secrétaire général indique que, plus souvent qu'avant la pandémie, le Bureau a orienté les visiteurs vers les services de soutien psychosocial pour qu'ils y reçoivent une aide. Plusieurs visiteurs ont noté que les ressources étaient insuffisantes pour que de tels services puissent être assurés immédiatement, notamment dans des lieux d'affectation hors siège. Les membres du personnel ont souvent exprimé leur crainte d'être exposés au virus sur le lieu de travail, ce qui a pesé sur leur disposition à retourner dans l'espace de travail physique, en particulier lorsqu'ils n'avaient pas accès à des bureaux individuels. Cette situation a parfois été particulièrement éprouvante pour le personnel en poste dans des lieux d'affectation à haut risque et difficiles. Les prévisions concernant les services de soutien psychosocial et la budgétisation de ces services semblaient différer d'une entité à l'autre, ce qui créait des disparités d'accès et d'appui. L'Ombudsman considère qu'il serait important que l'Organisation continue de mettre en œuvre la stratégie pour la santé mentale et le bien-être et qu'elle facilite l'accès du personnel aux services de soutien psychosocial (A/77/151, par. 72 et 77).

60. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que des services de soutien psychosocial pouvaient être obtenus auprès du Bureau des conseillères et conseillers du personnel et de la Section de la gestion du stress traumatique. Les ressources restaient limitées et réparties inégalement au sein du Secrétariat, dont les entités devaient trouver les fonds nécessaires pour financer ces ressources. La limitation des ressources avait des incidences sur la capacité de répondre aux besoins du personnel en matière de santé mentale et de bien-être.

61. Le Comité consultatif souligne qu'il importe de répondre aux besoins du personnel en matière de santé mentale et de bien-être et estime qu'il faut s'efforcer d'assurer, dans toute la mesure possible, l'égalité d'accès du personnel au soutien dont il a besoin ; il rappelle qu'à son avis, il faut éclaircir la répartition des tâches entre le Département de la sûreté et de la sécurité et le Département de l'appui opérationnel en ce qui concerne le soutien psychosocial (voir A/77/7, par. XII.9).

Retour au travail et aménagement des modalités de travail

62. Le Secrétaire général indique que le besoin d'aménager ou de personnaliser les modalités de travail a été un thème récurrent des conflits. Selon de nombreux fonctionnaires qui se sont adressés au Bureau pour obtenir de l'aide, les responsables hiérarchiques semblaient peu disposés à user de leur pouvoir discrétionnaire pour accorder des aménagements des modalités de travail, que ce soit pour des raisons d'ordre personnel, familial ou autre. Ils les renvoyaient vers le service médical pour que celui-ci recommande un aménagement lorsque la question relevait du domaine médical, se trouvant pour leur part dans la situation de devoir de traiter des questions

complexes d'administration et de personnel tout en gérant une situation déjà difficile et éprouvante sur le plan émotionnel (A/77/151, par. 74 et 75). Comme suite à ses questions, il a été indiqué au Comité exécutif que, selon l'Ombudsman, il pourrait être utile de préciser quelles fonctions pourraient potentiellement être exercées à distance.

63. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a en outre été informé que le Bureau des ressources humaines du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité et le Bureau des opérations d'appui du Département de l'appui opérationnel continuaient de collaborer pour donner aux entités les orientations nécessaires à la mise en œuvre et à l'intégration de la politique relative à l'aménagement des modalités de travail, afin de répondre aux questions soulevées par le personnel et les responsables hiérarchiques et notamment, parmi les plus fréquentes, celles ayant trait aux raisons personnelles impérieuses ou aux ajustements des droits en cas de télétravail hors du lieu d'affectation, par exemple. Il lui a été précisé que, dans tout aménagement des modalités de travail, la priorité devait aller aux besoins de l'organisation avant tout. Chaque demande de télétravail devrait être examinée au cas par cas, en prenant en considération non seulement les fonctions du membre du personnel, mais aussi les répercussions que l'aménagement pourrait avoir sur le reste de l'équipe et la dynamique de celle-ci. Une prédétermination limiterait la capacité des responsables hiérarchiques d'exercer leur jugement quant aux meilleures modalités de travail pour leur équipe compte tenu des exigences du service.

64. Le Comité consultatif prend note des informations communiquées concernant les facteurs ayant des incidences sur l'environnement de travail et considère que tous les membres du personnel des Nations Unies devraient pouvoir travailler dans un environnement sûr et porteur et prendre la parole sans craindre de subir des représailles s'ils signalent des manquements ou collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés. Il compte que le Secrétaire général poursuivra ses efforts et rendra compte des mesures prises dans ce sens dans son prochain rapport.

65. Le Comité consultatif prend note des informations communiquées et salue le travail et l'importante contribution du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies.