



# Assemblée générale

Distr. générale  
9 juillet 2024  
Français  
Original : anglais

**Soixante-dix-neuvième session**  
Point 152 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, quatrième et dernier rapport du Conseil dans sa composition actuelle, porte sur l'efficacité judiciaire et opérationnelle du système d'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies. Il tient compte des résolutions applicables de l'Assemblée générale et a été établi à l'issue de consultations avec les parties prenantes. Afin d'améliorer encore le système, le Conseil fait des recommandations sur le fonctionnement et l'autorité du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies, un programme pilote sur la médiation judiciaire et la procédure relative aux plaintes pour faute ou incapacité visant les juges des Tribunaux, ainsi que des questions générales concernant les procédures formelle et non formelle de règlement des différends.

\* A/79/50.



## Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction . . . . .	3
II. Recommandations . . . . .	4
A. Procédure formelle . . . . .	4
B. Procédure non formelle . . . . .	10
C. Questions générales concernant les procédures formelle et non formelle . . . . .	11
III. Remerciements . . . . .	12

## I. Introduction

1. Institué par l'Assemblée générale dans sa résolution [61/261](#), le système 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. En 2008, par sa résolution [62/228](#), l'Assemblée générale a créé le Conseil de justice interne pour garantir l'indépendance, le professionnalisme et la responsabilisation du système d'administration de la justice. Le Conseil est principalement chargé de sélectionner les juges, d'élaborer un code de déontologie judiciaire et de présenter ses vues sur la mise en œuvre du système d'administration de la justice.

3. Le quatrième Conseil de justice interne se compose des membres suivants : Dennis Byron (Saint-Kitts-et-Nevis), éminent juriste 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. En ce qui concerne son mandat consistant à présenter chaque année à l'Assemblée générale ses vues sur la mise en œuvre du système d'administration de la justice, le Conseil a examiné les exposés écrits soumis par les parties prenantes suivantes : le Tribunal d'appel des Nations Unies, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, le Greffier en chef, le Chef du Bureau d'aide juridique au personnel, l'Ombudsman de l'Organisation des Nations Unies, la Directrice de la Division des questions juridiques générales du Bureau des affaires juridiques, la Direction de la Division de l'administration des ressources humaines du Département de l'appui opérationnel, la Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines, le Chef de la Section du conseil en gestion et du contrôle hiérarchique, le Sous-Secrétaire général aux services de contrôle interne, la Défenseuse des droits des victimes, les conseils représentant le Secrétaire général devant le Tribunal du contentieux administratif au Secrétariat et dans les fonds et programmes, et les conseils externes représentant les fonctionnaires devant les Tribunaux.

5. Le Conseil a également eu des entretiens avec des membres du Bureau de l'aide juridique au personnel, des représentants des syndicats et fédérations du personnel des Nations Unies, la Défenseuse des droits des victimes et le Coordonnateur spécial chargé d'améliorer l'action des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles.

6. Pour établir son quatrième et dernier rapport sur le système d'administration de la justice, le Conseil dans sa composition actuelle s'est appuyé sur les résolutions applicables de l'Assemblée générale et sur les renseignements recueillis auprès des différents acteurs du système. Ce rapport marque la fin du mandat du Conseil actuel, qui s'achèvera en novembre 2024.

7. Pour les rapports précédents, les vues du Tribunal d'appel et du Tribunal du contentieux administratif étaient jointes en annexes. Toutefois, comme cela n'était pas prescrit par les résolutions [77/260](#) et [78/248](#), le Conseil a, cette fois-ci, intégré dans le rapport les contributions des Tribunaux au processus de consultation des parties prenantes et aux recommandations.

## II. Recommandations

### A. Procédure formelle

#### Efficacité judiciaire et opérationnelle

8. Le Conseil souligne que, malgré les difficultés financières que connaissait l'Organisation, l'efficacité du traitement des dossiers par les deux Tribunaux s'est maintenue tout au long de l'année 2023.

9. Le Tribunal du contentieux administratif a encore réduit le nombre d'affaires en instance en 2023 (il n'y en avait plus que 116 à la fin de l'année), ce qui coïncide avec une baisse de 15 %, par rapport à l'année précédente, du nombre de nouveaux dossiers ouverts. Néanmoins, le Conseil constate avec préoccupation qu'à la fin de 2023, le nombre d'affaires en instance depuis plus de 400 jours (14 affaires en tout) avait augmenté de 55 % depuis le 31 décembre 2022.

10. En 2023, le Tribunal a fonctionné avec trois juges à temps plein et six juges à mi-temps, bien que trois juges aient achevé leur mandat et que trois nouveaux juges aient pris leurs fonctions en juillet 2023 : les juges à temps plein de Nairobi et de Genève, ainsi qu'un juge à mi-temps. En outre, les greffes ont connu d'importantes transitions et pénuries de personnel. Notamment, la greffière de Nairobi a pris sa retraite en août 2023 et, en raison de la crise de liquidités que vivait l'Organisation, son poste n'a pas été pourvu. En conséquence, le juriste le plus ancien de ce greffe a assumé les fonctions en question d'août à octobre 2023, après quoi le greffier de Genève a pris le relais pour le reste de l'année. Un poste de juriste P-3 est ensuite devenu vacant au greffe de Genève, en novembre 2023, et n'était pas pourvu à la fin du mois de juin 2024. De même, au greffe de New York, un poste d'assistant(e) de secrétariat est vacant depuis mars 2023.

11. Ce sous-effectif a entraîné d'importantes perturbations, qui ont exigé du personnel des efforts et un dévouement extraordinaires pour parvenir à gérer une charge de travail accrue tout en conservant un niveau d'efficacité comparable à ceux des années précédentes.

12. En ce qui concerne le Tribunal d'appel, il a commencé en 2023 avec 98 affaires en instance et a été saisi de 116 nouveaux dossiers au cours de l'année. Il a traité 110 dossiers en 2023, et 105 affaires étaient toujours en instance au 31 décembre 2023.

13. Le 30 juin 2023, le mandat de quatre juges a pris fin et quatre nouveaux juges ont été nommés, plus de la moitié de l'effectif des juges se trouvant ainsi renouvelé. Le Tribunal a également connu des difficultés du fait de la crise de liquidités, en raison de laquelle, notamment, un poste d'assistant(e) de secrétariat est resté inoccupé au greffe à partir de juillet 2023, à la suite du départ de la personne qui l'occupait.

14. La persistance de cette situation de sous-effectif n'est clairement pas conforme aux normes fixées par l'Assemblée générale dans sa résolution 61/261. Pour pouvoir faire respecter les droits et obligations des fonctionnaires et amener responsables et fonctionnaires à répondre également de leurs actions, le système d'administration de la justice doit absolument être doté de ressources suffisantes. Il est censé fonctionner dans le strict respect du droit international et des principes de la légalité et du respect des formes régulières. Malheureusement, le manque actuel de ressources et les problèmes de fonctionnement qui en découlent sont tout à fait contraires à ces principes fondamentaux et remettent en cause l'intégrité du système.

## **Nomination des Présidents du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel des Nations Unies**

15. Le Conseil rappelle de nouveau que le moment est venu de nommer un président ou une présidente pour chaque Tribunal, pour un mandat non renouvelable de sept ans, en remplacement du système actuel de roulement de présidents élus par leurs pairs. Les Présidents doivent être élus par l'Assemblée générale, sur recommandation du Conseil.

16. Les Présidents définissent et font respecter les grands principes et méthodes de travail des juges. À ce titre, ils jouent un rôle déterminant. L'allongement de leur mandat garantirait la stabilité du système en préservant la cohérence du processus décisionnel et de l'interprétation judiciaire dans le temps. Cette cohérence est fondamentale non seulement pour le respect des principes d'équité et de prévisibilité des procédures, mais aussi pour le maintien de la confiance dans la capacité du Tribunal d'administrer la justice de manière impartiale et efficace. La continuité de la direction permettrait d'atténuer les risques de brusques changements d'approches judiciaires susceptibles de perturber le cadre juridique, favorisant ainsi l'instauration d'un environnement plus stable qui profiterait aux parties et contribuerait à l'intégrité systémique du Tribunal.

17. L'allongement du mandat permettrait en outre aux Présidents du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel d'acquérir une grande connaissance des détails du fonctionnement de leur juridiction et des questions juridiques complexes qui y sont traitées. Forts de cette connaissance approfondie, ils pourraient prendre des décisions judicieuses et donner des conseils précieux aux autres juges, en particulier dans les affaires complexes ou sans précédent. Outre qu'elles contribueraient à améliorer la qualité des décisions judiciaires, les connaissances et l'expérience accumulées favoriseraient le mentorat auprès des nouveaux juges, grâce auquel ceux-ci pourraient développer plus efficacement leurs compétences jurisprudentielles relativement au cadre juridique de l'ONU, sous la direction d'un Président expérimenté.

18. De plus, le Président joue un rôle essentiel en supervisant l'exécution des tâches administratives directement liées aux fonctions judiciaires. Il s'agit notamment de fixer des objectifs de résultats pour les juges, ce qui est nécessaire au maintien de normes élevées en matière de déontologie et d'efficacité judiciaires. La possibilité de fixer de tels objectifs et d'en suivre l'accomplissement sur une longue période permettrait aux uns et aux autres d'avoir des attentes cohérentes et d'atteindre les objectifs de performance, ce qui influe grandement sur la productivité globale du Tribunal.

19. La nomination des Présidents par l'Assemblée générale, sur recommandation du Conseil plutôt que par des pairs, renforcerait l'impartialité et l'indépendance des intéressés en les mettant à l'abri des préjugés internes et des conflits d'intérêts. Cette méthode permettrait d'assurer un contrôle de supervision plus large et d'aligner la direction des Tribunaux sur les objectifs généraux, renforçant ainsi la responsabilité. En sélectionnant rigoureusement les candidat(e)s, le Conseil garantirait que les personnes choisies aient les qualités nécessaires à une gestion judiciaire efficace.

20. Surtout, le Président de chaque Tribunal a des fonctions d'une importance critique en ceci qu'il est le premier à examiner les plaintes déposées contre des juges afin de déterminer si, selon le Code de déontologie judiciaire à l'usage des membres du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel des Nations Unies et la procédure relative aux plaintes pour faute ou incapacité visant des juges desdits tribunaux, il y a lieu de donner suite. En application du paragraphe 15 de la procédure susmentionnée, le Président charge un groupe d'experts d'examiner les allégations de

faute ; en application du paragraphe 16, il définit le mandat de ce groupe ; en application des alinéas b) et d) du paragraphe 19, si la majorité des juges estime que la plainte est fondée, que la révocation du juge concerné soit justifiée ou non, il a le pouvoir de prendre les mesures correctives qu'il juge appropriées.

21. Dans le cadre d'une affaire, par le passé, plusieurs justiciables ont déposé ensemble une plainte contre un juge, auquel ils reprochaient une conduite clairement abusive. La plainte a été rejetée, l'affaire a été classée et le juge n'a pas été inquiété. La conduite en cause a été source de difficultés et d'inefficacité.

22. Compte tenu des pouvoirs importants qui sont les siens, le Président doit en tout temps être totalement indépendant et impartial. Or un système dans lequel un président est élu chaque année par des pairs ne confère pas au titulaire de telles fonctions l'indépendance et l'autorité nécessaires pour prendre des décisions impartiales, en particulier dans des dossiers sensibles tels que des affaires de fautes commises par des juges. Dans la plupart des juridictions administratives internationales, le Président de la juridiction est nommé directement par l'organisation concernée.

23. Le Conseil souligne que les changements proposés, qui n'entraîneraient l'augmentation ni des dépenses des Tribunaux ni du nombre des juges, seraient sans incidence sur le budget. L'abandon de l'exercice des fonctions en question par roulement au profit d'un allongement de la durée du mandat et la modification de la procédure de sélection permettraient de tirer efficacement parti des ressources existantes sans nécessiter de complément de financement ou l'élargissement de la structure des Tribunaux.

#### **Mesures contre les procédures inutiles, infondées ou abusives**

24. Comme suite à la demande faite par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires au paragraphe 11 du rapport sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies et les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies (A/78/580), concernant les outils et mécanismes qui ont été mis en place pour réduire au minimum le risque de procédures inutiles, infondées ou abusives, le Conseil a examiné, en consultation avec les parties prenantes, la fréquence de ces dossiers et leurs incidences pour les Tribunaux. Il a été informé que ceux-ci n'étaient pas régulièrement saisis de demandes et de requêtes qui justifieraient des mesures extraordinaires. En outre, une distinction devait être faite entre les procédures inutiles, infondées ou abusives et les requêtes non recevables, qui portaient sur un éventail plus large de questions et n'entraient généralement pas dans la première catégorie mentionnée.

25. Le Conseil souligne que les mécanismes existants, notamment la possibilité, pour les Tribunaux, de condamner les requérants ou appelants aux dépens en cas d'abus de procédure et de juger les affaires selon la procédure simplifiée, permettent de traiter ces dossiers de manière satisfaisante. Ces mécanismes sont des outils fondamentaux et efficaces qui, lorsqu'ils sont employés judicieusement, atténuent considérablement les incidences et la fréquence des procédures inutiles, infondées ou abusives.

26. Le Conseil reconnaît que les membres du personnel sont nombreux à hésiter à recourir au système d'administration de la justice. La mise en place de mesures supplémentaires pour limiter les procédures inutiles pourrait, sans qu'on le veuille, accentuer cette hésitation, au préjudice de l'accès à la justice et de l'équité procédurale. Par conséquent, le Conseil n'approuve pas la mise en place de mesures supplémentaires pour prévenir le risque de procédures inutiles, infondées ou abusives.

27. Toutefois, le Conseil insiste sur la nécessité de veiller à ce que les mesures existantes soient efficaces et qu'il soit possible de les exécuter. Comme le montre l'arrêt n° 2023-UNAT-1379 (affaire *Leopold Camille Yodjeu Ntemde c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*), le Tribunal d'appel a été saisi de multiples appels et de nombreuses écritures déposées par un individu qui n'avait pas qualité pour agir devant les Tribunaux des Nations Unies. La décision prise par le Tribunal d'appel dans l'ordonnance n° 496 de condamner M. Ntemde aux dépens pour les écritures abusives qu'il avait déposées était justifiée, mais le traitement ultérieur du versement de la somme en question a mis en évidence les lacunes du système comptable de l'Organisation, dans lequel il n'est pas possible d'enregistrer les paiements effectués par des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

28. Le Conseil recommande donc que l'Organisation soit priée de faire le nécessaire pour pouvoir faire exécuter les condamnations aux dépens prononcées par les Tribunaux en cas de requêtes infondées ou abusives, afin de garantir l'application du paragraphe 6 de l'article 10 du Statut du Tribunal du contentieux administratif et du paragraphe 2 de l'article 9 du Statut du Tribunal d'appel. Les mesures prises dans ce sens renforceront l'intégrité et l'efficacité des deux juridictions, préservant l'équité procédurale et garantissant que l'administration de la justice demeure solide et sans entrave.

### **Programme pilote sur la médiation judiciaire**

29. Compte tenu des bons résultats du recours à la médiation judiciaire dans diverses juridictions nationales et dans quelques juridictions internationales, le Conseil répète la recommandation, qu'il a faite en 2021 et en 2023, de mettre en place et exécuter un programme pilote de 18 mois sur cette forme de médiation dans le système d'administration de la justice.

30. **Formation et participation à titre volontaire.** Les juges participant à ce programme pilote suivraient une formation obligatoire de trois jours destinée à les doter des compétences essentielles en matière de médiation. Cette formation permettrait de garantir que les juges sont bien armés pour la conduite des procédures de médiation. L'exercice des fonctions de médiateur serait strictement volontaire. Seuls les juges intéressés et motivés participeraient donc aux procédures, ce qui est essentiel à l'intégrité et au succès de celles-ci.

31. **Efficacité et taux de règlement.** Les statistiques des juridictions nationales qui ont adopté la médiation judiciaire montrent des résultats prometteurs. Ainsi, environ 70 % des affaires pendantes sont réglées en une seule séance, généralement de quatre à six heures. Cette efficacité est largement due à l'autorité morale de la juridiction, qui influe considérablement sur le processus de médiation.

32. **Garanties de procédure.** Afin de préserver l'impartialité du Tribunal et l'intégrité du processus judiciaire, le juge qui ne parviendrait pas à un règlement dans une affaire en tant que médiateur ne pourrait pas faire partie du collège de juges saisi de l'affaire. En outre, la médiation étant par nature consensuelle et les débats étant confidentiels, ce qui se dirait dans ce cadre ne serait pas divulgué ou utilisé dans des procédures judiciaires ultérieures.

33. **Rapport coût-efficacité.** L'intégration de la médiation judiciaire dans le système d'administration de la justice présenterait l'avantage non négligeable d'offrir la possibilité de réduire les coûts de manière importante. Par nature, la médiation est moins lourde et moins chronophage que la procédure judiciaire classique. Elle permettrait donc de réduire les dépenses globales engagées au titre des procédures juridictionnelles. L'allègement que représente la médiation permettrait de faire l'économie d'une vaste documentation juridique et de longues audiences, ainsi que

des dépenses administratives et opérationnelles qui y sont associées. En outre, la diminution de la durée de traitement et de la complexité des dossiers dans le système classique pourrait favoriser la baisse du volume de travail et une moindre sollicitation des ressources judiciaires, ce qui est propice à l'efficacité financière, à une gestion prudente des ressources et à la responsabilité budgétaire.

### **Réintégration ou indemnisation**

34. La réintégration est largement reconnue comme la voie de recours la plus équitable en cas de licenciement abusif, car elle vise à rétablir le membre du personnel dans le *statu quo ante*. Toutefois, pour diverses raisons d'ordre pratique, la pratique administrative suivie par défaut est de verser une indemnité. Cette pratique, bien que commode, ne répond pas toujours aux normes de justice car elle ne répare pas entièrement le préjudice invoqué par les membres du personnel.

35. L'alinéa a) du paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du Tribunal du contentieux administratif dispose que « le Tribunal fixe également le montant de l'indemnité que le défendeur peut choisir de verser en lieu et place de l'annulation de la décision administrative contestée ou de l'exécution de l'obligation imposée, sous réserve des dispositions de l'alinéa b) du présent paragraphe ». Selon l'alinéa b) du paragraphe 5 de l'article 10, le Tribunal peut ordonner le versement d'une indemnité pour préjudice avéré qui ne peut normalement être supérieure à deux années de traitement de base net du requérant. Il peut toutefois, dans des circonstances exceptionnelles et par décision motivée, ordonner le versement d'une indemnité pour préjudice avéré plus élevée. Néanmoins, le Conseil souligne que le montant de cette indemnité peut être insuffisant lorsque l'ancien membre du personnel a du mal à trouver un emploi comparable après avoir fait l'objet d'un licenciement abusif. Dans de telles situations, l'insuffisance de l'indemnisation peut aggraver encore l'injustice subie par la personne concernée.

36. Comme il l'a fait dans ses recommandations précédentes, le Conseil souligne dans le présent rapport la nécessité impérieuse de restreindre le recours à l'indemnisation en lieu et place de la réintégration, compte tenu de ses incidences potentiellement préjudiciables et irréversibles pour les personnes licenciées abusivement. Cette possibilité ne doit pas devenir le mode de règlement par défaut dans tous les cas de licenciement abusif. Les difficultés que poserait la réintégration ne devraient pas empêcher de l'envisager, étant donné, en particulier, que cette forme de réparation est expressément prévue par le Statut du Tribunal du contentieux administratif. La seule existence de difficultés de mise en œuvre ne justifie pas que l'on évite systématiquement la réintégration, qui demeure un aspect fondamental de la justice dans le cadre juridique de l'Organisation.

37. Il est donc essentiel de modifier le paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du Tribunal du contentieux administratif pour permettre au Tribunal d'ordonner la réintégration dans les cas où le défendeur ne peut pas prouver de manière concluante que la réintégration exigerait de l'organisation des efforts tels qu'elle ne serait pas faisable dans le cas d'espèce. L'objectif de cette modification serait d'établir une procédure décisionnelle rigoureuse et fondée sur des preuves pour les cas où la réintégration serait jugée irréalisable. En conséquence, chaque décision de choisir l'indemnisation plutôt que la réintégration devrait être justifiée de manière détaillée, dans le respect de la transparence et des principes de la justice.



## **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**

38. Aux termes 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, les Présidents du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel présentent chaque année à l'Assemblée générale, par l'intermédiaire du Conseil de justice interne, un rapport sur l'issue des plaintes. L'examen des données historiques révèle que cette norme en matière d'information a été respectée de manière inégale depuis qu'elle a été adoptée par l'Assemblée générale dans sa résolution [70/112](#).

39. Le fait que les juges du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel communiquent de manière sporadique les informations demandées est contraire à la transparence et au respect du principe de responsabilité visés dans la procédure en question. Il est donc essentiel que l'Assemblée générale réaffirme l'importance de la norme énoncée, exigeant des Tribunaux qu'ils s'acquittent régulièrement de cette obligation d'information afin de préserver l'intégrité du système d'administration de la justice.

### **Recommandation 1**

**Le Conseil recommande que, pour remédier aux sous-effectifs actuels, qui sont incompatibles avec les normes fixées par l'Assemblée générale dans sa résolution [61/261](#), le système d'administration de la justice soit exempté de certaines contraintes budgétaires. Cette exemption devrait permettre de pourvoir les postes nécessaires au bon fonctionnement du système, en garantissant qu'il puisse continuer de fonctionner dans le strict respect du droit international et des principes de la légalité et du respect des formes régulières.**

### **Recommandation 2**

**Le Conseil recommande que l'Assemblée générale envisage de modifier le paragraphe 7 de l'article 4 du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et l'article 1 du Règlement de procédure dudit tribunal, ainsi que le paragraphe 7 de l'article 3 du Statut du Tribunal d'appel des Nations Unies et l'article 1 du Règlement de procédure de ce dernier. Ces modifications devraient viser à établir un nouveau cadre dans lequel le Président de chaque Tribunal serait nommé par l'Assemblée, sur recommandation du Conseil, pour un mandat non renouvelable de sept ans, sans qu'il en résulte d'augmentation des effectifs des Tribunaux.**

### **Recommandation 3**

**Le Conseil recommande que l'Organisation soit priée de faire le nécessaire pour pouvoir faire exécuter les condamnations aux dépens prononcées par les Tribunaux en cas de requêtes infondées ou abusives, afin de garantir l'application du paragraphe 6 de l'article 10 du Statut du Tribunal du contentieux administratif et du paragraphe 2 de l'article 9 du Statut du Tribunal d'appel.**

### **Recommandation 4**

**Le Conseil recommande le lancement d'un programme pilote de 18 mois sur la médiation judiciaire, dirigé par le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel des Nations Unies avec l'aide du Conseil de justice interne et**

du Bureau de l'administration de la justice, le but étant d'intégrer progressivement la médiation judiciaire dans la procédure formelle et d'améliorer ainsi tant l'efficacité que le rapport coût-efficacité.

#### **Recommandation 5**

Le Conseil recommande que les Tribunaux soient priés d'apprécier la faisabilité de la réintégration et, dans l'affirmative, de l'ordonner si la situation s'y prête, à condition que le défendeur ne soit pas en mesure de prouver de manière concluante que la réintégration exigerait de l'organisation des efforts tels qu'elle ne serait pas faisable dans le cas d'espèce.

#### **Recommandation 6**

Le Conseil recommande que les Tribunaux soient priés de se conformer à la norme en matière d'information énoncée au 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, en faisant rapport chaque année à l'Assemblée générale sur l'issue de ces plaintes, par l'intermédiaire du Conseil de justice interne.

## **B. Procédure non formelle**

### **Médiation et règlement des différends selon la procédure non formelle**

40. Le Conseil félicite le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies pour sa diffusion proactive d'informations et la communication à tous les chefs d'entité de la brochure intitulée « Informal First Champions », afin de promouvoir le règlement des différends par des moyens non formels, dont la médiation. Le Conseil soutient la poursuite de telles initiatives, reconnaissant leur effet bénéfique sur l'efficacité institutionnelle et les relations de travail entre les membres du personnel et l'Organisation et entre les membres du personnel.

41. Se référant au rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies (A/78/170), ainsi qu'aux données statistiques fournies pour 2023, le Conseil constate une augmentation digne d'éloges des dossiers traités par le Bureau, qui sont passés de 1 560 en 2022 à 2 163 en 2023.

42. Malgré cette augmentation, le nombre de demandes de médiation traitées (seulement 100 en 2022 et 124 en 2023) reste comparativement faible, ce qui est préoccupant compte tenu de la taille et de l'ampleur des activités de l'Organisation.

43. En outre, en 2023, sur l'ensemble des affaires dont le Tribunal du contentieux administratif était saisi, 10 ont été réglées dans le cadre de négociations amiables entre les parties et leurs conseils, et 5 dans celui d'une médiation formelle, ce qui démontre la sous-utilisation de la médiation.

44. Le Conseil souligne la nécessité d'un plus grand recours à la médiation pour accélérer et améliorer le règlement des différends dans l'Organisation. Il estime possible que la structure opérationnelle actuelle du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies pèse sur l'efficacité et l'efficience de l'action que le Bureau mène pour promouvoir la médiation.

45. Il existe une incompatibilité fondamentale entre les fonctions de médiateur et celles d'ombudsman qui nuit à la crédibilité et à la fiabilité des services de médiation. Bien qu'elles visent dans les deux cas à résoudre des différends, les fonctions de médiateur et celles d'ombudsman requièrent des approches différentes et sont perçues

différemment dans un contexte institutionnel. En règle générale, l'ombudsman examine les plaintes et formule des recommandations sur la base de ses conclusions, ce qui requiert souvent de lui qu'il fasse preuve d'une grande transparence et qu'il rende des comptes aux plaignants. En revanche, la médiation, qui exige confidentialité et neutralité, vise à faciliter un règlement mutuellement acceptable entre les parties en litige. Le médiateur ne rend pas de jugement et ne défère pas les affaires aux fins d'action récursoire. Cette dualité peut créer des conflits d'intérêts et réduire l'efficacité des deux fonctions lorsqu'elles sont exercées au sein d'un même bureau.

46. Afin de renforcer l'impartialité et l'efficacité, le Conseil réitère respectueusement la recommandation, qu'il a faite en 2021, de faire des services de la médiation un bureau autonome, bien distinct des structures institutionnelles existantes. Cette séparation serait conforme aux tendances observées dans des organisations comparables, où les services de médiation sont structurellement indépendants des bureaux d'ombudsman. Elle permettrait non seulement de faire une plus grande place à la médiation, mais aussi de réduire efficacement les coûts des procédures.

47. Le Conseil reconnaît en outre les avantages potentiels de la mise en place d'une équipe de médiateurs intervenant sur demande pour le compte d'un bureau indépendant, plutôt que de continuer à engager des personnes à temps plein. Ce mode de fonctionnement garantirait une disponibilité et une intervention immédiates lorsqu'un différend se fait jour, ce qui est propice à un règlement rapide et efficace. L'équipe envisagée serait composée de médiateurs aux compétences et aux méthodes diverses, ce qui permettrait de suivre des approches adaptées aux spécificités de chaque litige.

48. En outre, le recours à des médiateurs externes renforcerait la neutralité perçue de la procédure, ce qui accroîtrait la confiance entre les parties et pourrait aboutir à une augmentation des taux de règlement. Cette configuration favoriserait également la flexibilité et l'évolutivité, permettant à l'Organisation de faire face aux fluctuations du volume des différends sans avoir à supporter les coûts fixes associés à un personnel à temps plein. Dans l'ensemble, une équipe de médiateurs intervenant sur demande administrée par un bureau indépendant contribuerait à un plus grand dynamisme du dispositif non formel de règlement des différends, qui serait également plus efficace et plus économique.

#### **Recommandation 7**

**Le Conseil recommande que l'Assemblée générale envisage la création d'un bureau de médiation indépendant, distinct du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, doté d'une équipe d'experts intervenant sur demande. En s'occupant exclusivement de médiation, ce bureau indépendant générerait et réglerait efficacement les différends, garantissant l'impartialité et servant au mieux les intérêts tant des membres du personnel que de l'Organisation.**

### **C. Questions générales concernant les procédures formelle et non formelle**

49. Comme suite au point b) du programme de travail du Conseil pour la période 2023-2024 (A/78/121, par. 57), les parties prenantes ont communiqué des informations actualisées sur l'examen de la protection contre les représailles. Étant donné que ces consultations et examens sont en cours, le Conseil estime qu'il ne serait

pas opportun de soumettre des recommandations précises à l'examen des États Membres à l'heure actuelle.

50. Le Conseil prend note des accords conclus entre les représentants du personnel et le Secrétaire général et attend avec intérêt la promulgation de textes administratifs actualisés sur le sujet. À cet égard, il soutient les efforts faits pour revoir la portée de la protection contre les représailles en cas de dénonciation d'abus institutionnelle et recommande que les représailles faisant suite à une conduite prohibée soient traitées selon les règles fixées dans 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). Il note par ailleurs que les représailles peuvent être considérées comme une faute professionnelle au sens de l'instruction administrative intitulée « Conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire » (ST/AI/2017/1), ou si elles sont constitutives de harcèlement ou d'abus d'autorité. Cette approche, comme les accords connexes sur le rôle du Bureau de la déontologie, les procédures de notification et les conflits d'intérêts, a des chances de réduire la crainte de représailles dans le système judiciaire.

51. En ce qui concerne le point c) de son programme de travail (Formuler des recommandations visant à réduire le nombre de demandes infondées), le Conseil a reçu de plusieurs parties prenantes des communications détaillées qui lui ont été fort utiles. L'examen de la question montre qu'il existe une telle diversité de points de vue sur ce sujet important qu'il faut continuer de rechercher le consensus et ouvrir un débat avant de soumettre des recommandations précises à l'examen des États Membres. Le Conseil recommande donc que la question continue d'être suivie par le prochain Conseil, sous réserve qu'elle soit de nouveau inscrite au programme de travail.

### III. Remerciements

52. Le Conseil tient à exprimer sa gratitude à toutes les parties prenantes pour leur disponibilité et leurs contributions 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.

53. 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 **Perkins**