



Assemblée générale

Distr. générale
23 février 2007
Français
Original : anglais

Soixante et unième session

Points 117 et 128 de l'ordre du jour

Budget-programme de l'exercice biennal 2006-2007

Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies

Rapport du Groupe de la refonte du système d'administration de la justice de l'Organisation des Nations Unies

Note du Secrétaire général

Résumé

Comme l'Assemblée générale l'en a prié dans sa résolution 59/283, le Secrétaire général présente ci-après ses observations sur les recommandations figurant dans le rapport du Groupe de la refonte du système d'administration de la justice de l'Organisation des Nations Unies (A/61/205), créé en vertu de cette résolution. Ces observations tiennent compte des consultations approfondies qui ont eu lieu au sein du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel. La présente note contient par ailleurs une estimation des délais et des ressources nécessaires pour mettre en œuvre les recommandations du Groupe.

Le Secrétaire général partage l'avis du Groupe que le système de justice interne actuel souffre de déficiences fondamentales. Il estime lui aussi nécessaire de mettre en place un système tout à fait nouveau, qui soit professionnel, indépendant et décentralisé. Il prie l'Assemblée générale d'examiner attentivement les propositions formulées ci-dessous et d'approuver les ressources nécessaires pour y donner pleinement effet.



I. Introduction

1. Dans la section IV de sa résolution 59/283, l'Assemblée générale décidait que le Secrétaire général chargerait un groupe d'experts externes indépendants de réfléchir à la refonte du système d'administration de la justice et décidait du mandat du groupe. Le Groupe a été créé en application de cette résolution, et son rapport transmis à l'Assemblée générale (A/61/205).

2. En août 2006, le Vice-Secrétaire général a sollicité l'avis des gestionnaires et des représentants du personnel sur les conclusions et recommandations du Groupe. Quarante-sept bureaux du Secrétariat et des fonds et programmes des Nations Unies ont fait connaître leur point de vue. Ces commentaires ont servi de base aux consultations qui se sont déroulées ensuite entre les bureaux les plus directement intéressés par le système de la justice, dont le Département de la gestion, le Bureau de l'Ombudsman, le Bureau des affaires juridiques et le Département des opérations de maintien de la paix, ainsi que les fonds et programmes.

3. Le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel a tenu une session extraordinaire du 31 janvier au 6 février 2007 pour débattre des recommandations du Groupe et exprimer son point de vue avant que le Secrétaire général ne présente ses propres observations. Le Comité est un mécanisme paritaire mis en place en vertu du Règlement du personnel pour l'ensemble du Secrétariat et réunit personnel et administration pour des consultations de bonne foi sur des problèmes touchant au bien-être du personnel, notamment aux conditions de travail, aux conditions de vie en général et à d'autres politiques du personnel, sur lesquels le Secrétaire général est tenu de consulter le personnel en vertu de l'article 8.1 du Statut du personnel. Les membres du Comité, à l'exception des représentants du personnel de New York, ont tous assisté à la session extraordinaire¹. Le Secrétaire général a approuvé les accords conclus au Comité et la présente note en tient compte.

4. La présente note contient les observations du Secrétaire général sur les recommandations du Groupe, ainsi qu'une estimation des délais et des ressources nécessaires pour les mettre en œuvre, comme l'Assemblée générale l'a demandé dans sa résolution 59/283. La plupart des recommandations du Groupe ont été acceptées dans leur intégralité. Dans d'autres cas, le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel a décidé de modifications que le Secrétaire général approuve sans réserve et qui devraient renforcer la viabilité et l'efficacité du nouveau système. En outre, le Comité a convenu de créer un groupe de travail pour débattre des questions touchant à la procédure disciplinaire qui méritent d'être examinées plus à fond, avant de faire des recommandations.

¹ Ont participé notamment à la session extraordinaire des représentants de l'administration des principaux lieux d'affectation ainsi que du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, du Programme des Nations Unies pour le développement et du Fonds des Nations Unies pour l'enfance, et des représentants du personnel de la Commission économique pour l'Afrique, de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, de la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique, de la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale, du Syndicat du personnel hors Siège des Nations Unies, de l'Office des Nations Unies à Genève, de l'Office des Nations Unies à Nairobi, de l'Office des Nations Unies à Vienne, du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie, du Tribunal pénal international pour le Rwanda, du Fonds des Nations Unies pour l'enfance, du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés et de l'Université des Nations Unies.

II. Vue d'ensemble des recommandations

5. Le Secrétaire général partage pleinement l'idée exprimée par l'Assemblée générale dans sa résolution 59/283 qu'un système d'administration de la justice transparent, impartial et efficace est indispensable si l'on veut donner aux fonctionnaires de l'Organisation la garantie qu'ils seront traités de manière juste et équitable et qu'un tel système est important si l'on veut que la réforme de la gestion des ressources humaines dans l'Organisation soit couronnée de succès. Des raisons fondamentales expliquent pourquoi l'Organisation a besoin d'un système d'administration de la justice, doté de ressources suffisantes, qui fonctionne, à savoir :

a) Comme les fonctionnaires de l'Organisation ne peuvent pas saisir les juridictions nationales de plaintes liées à l'emploi, l'Organisation doit offrir à son personnel des voies de recours utiles et prendre à sa charge une bonne partie des frais connexes indissociables d'une procédure judiciaire;

b) En tant qu'instance chargée entre autres de fonctions normatives et militant pour la primauté du droit, l'Organisation est tout spécialement tenue d'offrir à son personnel une justice efficace et équitable dans des délais raisonnables. Elle doit donc « pratiquer ce qu'elle prêche » dans la façon dont elle traite et gère son personnel. Le Secrétaire général estime que celui-ci a droit à un système de justice pleinement conforme aux normes internationales applicables en matière de droits de l'homme;

c) Vu les risques accrus et les situations de plus en plus complexes auxquels l'Organisation est confrontée, il est devenu indispensable d'observer des normes éthiques strictes et une tolérance zéro face aux conduites déplacées et aux irrégularités. L'Organisation a tout à gagner de la mise en place d'un système de justice interne qui jouisse de la confiance à la fois du personnel et de l'administration si elle veut promouvoir la confiance mutuelle et renforcer la responsabilisation;

d) Le système de justice interne doit s'adapter aux besoins changeants d'une organisation en passe de devenir universelle. Le système actuel a été conçu à une époque où l'Organisation ne comptait que quelques milliers de fonctionnaires, pour la plupart en poste dans les villes sièges. Aujourd'hui, le nombre de ses fonctionnaires s'élève à plus de 30 000, dont plus de la moitié remplissent des fonctions d'une grande diversité en dehors des villes sièges, notamment pour le maintien et la consolidation de la paix ou la coopération humanitaire et technique. Les fonds et programmes des Nations Unies gérés séparément, comme le PNUD, le FNUAP et l'UNICEF dont les effectifs dépassent les 25 000, ont eux aussi recours au système de justice interne de l'Organisation. Ce système doit donc être structuré de manière à ce que l'ensemble du personnel, quel que soit son lieu d'affectation, y ait effectivement accès.

6. Le système actuel de justice interne, mis en place il y a plusieurs dizaines d'années, repose pour beaucoup sur un mécanisme de contrôle par les pairs opérant grâce à des fonctionnaires bénévoles. Le Secrétaire général partage l'idée du Groupe que le système dans son ensemble n'est plus adapté. Dans la mesure où la valeur d'un système de justice se mesure au respect et à la confiance qu'il inspire, le Secrétaire général reconnaît avec le Groupe que le système actuel ne répond pas aux attentes. Les fonctionnaires et les gestionnaires sont nombreux à nourrir de sérieux

doutes quant à l'indépendance et à l'impartialité du système actuel et ne sont pas convaincus qu'il contribue à assurer la responsabilisation voulue.

7. Le Secrétaire général se félicite du rapport du Groupe, qui propose de modifier radicalement le système de justice interne afin de lui donner les moyens de rendre la justice de façon efficace et sans retard, dans le respect des droits des deux parties à une procédure régulière. Il estime que ce rapport contribuera pour beaucoup à l'instauration d'un système transparent, impartial et efficace et l'a pris pour base de ses consultations avec les gestionnaires et le personnel. Ses observations suivent autant que faire se peut l'ordre dans lequel les questions sont traitées dans le rapport du Groupe. Les paragraphes du rapport auxquels il est fait référence sont indiqués entre parenthèses.

III. Un système unifié

8. Le Secrétaire général approuve la recommandation du Groupe de créer un système de justice interne professionnel, indépendant et décentralisé (A/61/205, par. 152). C'est pourquoi il appuie la recommandation de mettre rapidement en place un bureau de l'administration de la justice à l'ONU, qui serait dirigé par un directeur exécutif ayant rang de sous-secrétaire général (ibid., par. 153).

9. En ce qui concerne l'aide juridique aux fonctionnaires, le Secrétaire général approuve la recommandation du Groupe de créer, au sein du futur bureau de l'administration de la justice, un bureau des conseils, composé de professionnels (ibid., par. 170). Le Secrétaire général appuie la recommandation du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel de créer des bureaux chargés d'apporter une aide juridique au personnel à Addis-Abeba, Bangkok, Beyrouth, Dakar, Genève, Nairobi, New York, Santiago et Vienne et au sein des missions de maintien de la paix au Libéria, en République démocratique du Congo et au Soudan. Le Comité a proposé d'ajouter Bangkok et Dakar à la liste des villes où un bureau serait créé, ce que le Groupe n'avait pas prévu, pour tenir compte de la répartition géographique du personnel du Secrétariat et des fonds et programmes et faciliter l'accès au système de justice interne du personnel en poste dans les pays francophones d'Afrique de l'Ouest. Le Secrétaire général fait siennes la recommandation du Comité tendant, afin d'éviter toute confusion avec le Bureau du Conseiller juridique qui relève du Bureau des affaires juridiques, à nommer ce bureau « bureau d'aide juridique au personnel » et celle de mettre au point le mandat du personnel dont ce bureau serait doté et les directives professionnelles qu'il serait amené à suivre.

10. Le Groupe s'est dit préoccupé par la compétence restreinte du système de justice actuel auquel des personnes employées au titre de contrats de louage de services ou de contrats de vacataire n'ont pas accès. Il a recommandé d'étendre la compétence du nouveau système à toutes les personnes employées par l'Organisation sur un poste rémunéré ou fournissant des services personnels dans le cadre d'un contrat conclu avec l'Organisation [ibid., par. 20 et 156; annexe I (notes)]. Le Secrétaire général souscrit à la recommandation du Groupe tendant à ce que les personnes suivantes aient accès aux systèmes de justice informel et formel : fonctionnaires, anciens fonctionnaires et ayants droit de fonctionnaires décédés et toutes les personnes qui accomplissent un travail en étant personnellement au service de l'Organisation, sous quelque type de contrat que ce soit, mais à l'exclusion du

personnel militaire ou de police des opérations de maintien de la paix, des bénévoles (autres que les Volontaires des Nations Unies), des stagiaires, du personnel fourni à titre gracieux de type II (défini dans la circulaire ST/AI/1999/6) ou des personnes accomplissant un travail touchant la livraison de biens ou de services dépassant leurs services personnels ou régis par un contrat conclu avec un fournisseur, une entreprise extérieure ou une société de conseil. Il n'est pas encore possible d'estimer tout l'impact que l'extension de la compétence du système aura sur le nombre effectif d'affaires dont les systèmes informel et formel seront saisis. Mais vu le nombre de personnes qui prêtent leurs services au Secrétariat de l'Organisation et aux fonds et programmes administrés séparément au titre de toutes sortes de régimes contractuels, on peut d'ores et déjà s'attendre à une multiplication des affaires².

11. En ce qui concerne l'avis du Groupe selon lequel toute personne nommée à un poste rémunéré de l'Organisation par l'Assemblée générale ou tout autre organe principal (autre que le Secrétariat) devrait avoir accès au système de justice interne de l'Organisation [ibid., par. 20 a)], le Secrétaire général pense que l'Assemblée générale ou l'organe principal compétent aurait à approuver expressément toute décision d'étendre la compétence du système à ces personnes.

IV. Système de justice informel

12. Il est indispensable de prévoir un système fort de règlement informel des différends pour éviter des frais de justice inutiles et encourager au plus tôt le règlement des problèmes entre gestionnaires et personnel. Reconnaisant l'importance du règlement informel, efficace et rapide des différends, le Secrétaire général appuie la recommandation du Groupe de créer un bureau de l'ombudsman unique et intégré pour le Secrétariat de l'Organisation et les fonds et programmes, qui serait renforcé par la création d'une division de la médiation au sein du bureau de l'ombudsman et l'ajout des fonctions de médiation formelle et de suivi actif des cas d'abus administratifs (ibid., par. 164, 166 et 167). Le Secrétaire général approuve aussi l'accord auquel le Comité est parvenu tendant à ce que tout règlement conclu à l'issue d'une médiation soit signé et suivi, si nécessaire, d'une décision administrative et que les déclarations verbales ou écrites faites à l'occasion de la médiation demeurent confidentielles et ne soient pas recevables dans l'hypothèse où la justice serait saisie ultérieurement.

13. S'agissant de la sélection et de la nomination des ombudsmans, le Groupe a proposé que l'ombudsman de l'ONU et ceux des fonds et programmes soient nommés respectivement par le Secrétaire général et par les chefs de secrétariat de ces organismes, à partir d'une liste de candidats dressée par un comité de sélection. Celui-ci serait composé de représentants de l'administration et du personnel, ainsi que d'ombudsmans extérieurs. Le Secrétaire général approuve ces recommandations (ibid., par. 165).

14. Le Groupe avait proposé de décentraliser le bureau de l'ombudsman en nommant des ombudsmans régionaux et des ombudsmans supplémentaires auprès

² En 2006, près de 35 000 personnes étaient engagées par les fonds et programmes des Nations Unies, dont le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, comme consultants individuels ou Volontaires des Nations Unies ou au titre de contrats de louage de services ou de contrats de vacataire.

des missions de maintien de la paix dotées d'effectifs civils importants (ibid., par. 164 et 171). Le Secrétaire général approuve la recommandation du Comité de nommer des ombudsmans régionaux dans les lieux d'affectation que sont Addis-Abeba, Bangkok, Beyrouth, Dakar, Genève, Nairobi, New York, Santiago et Vienne et auprès des missions de maintien de la paix au Libéria, en République démocratique du Congo et au Soudan. Là encore, la proposition de nommer un ombudsman supplémentaire à Dakar – non prévue dans les recommandations du Groupe – vise à faciliter l'accès du personnel en poste dans les pays francophones d'Afrique de l'Ouest.

15. Étant donné le rôle accru du bureau de l'ombudsman, le Secrétaire général souscrit à la recommandation du Groupe de supprimer les jurys en matière de discrimination et autres plaintes et de transférer leurs fonctions au bureau de l'ombudsman et au système de justice formel selon qu'il conviendra (ibid., par. 168).

16. On trouvera à l'annexe I de la présente note le schéma de la nouvelle structure proposée pour le système de justice informel.

V. Système de justice formel

17. Les composantes du système formel de justice interne proposé sont décrites ci-dessous. Le Secrétaire général partage l'idée du Groupe que le système actuel présente des défauts et des déficiences majeurs. Il est donc recommandé de mettre en place un système fondamentalement différent, qui remplacera les organes consultatifs par un tribunal de première instance, professionnel et décentralisé, habilité à prendre des décisions contraignantes que les deux parties pourront contester auprès d'une juridiction d'appel.

Système à deux niveaux

18. Le Groupe a recommandé l'établissement d'un système à deux niveaux, comprenant un tribunal de première instance décentralisé, à savoir le tribunal du contentieux administratif, et une cour d'appel qui exercerait sa compétence en deuxième instance³ (ibid., par. 154 et 155). L'une et l'autre partie – l'Organisation ou le fonctionnaire – pourrait contester une décision du tribunal du contentieux administratif devant la cour d'appel. Le premier, composé de juges professionnels, remplacerait les commissions paritaires de recours et les comités paritaires de discipline. Le Secrétaire général approuve les recommandations du Groupe. Il partage aussi l'idée que les jurys de révision qui examinent les rapports d'appréciation du comportement professionnel et les comités de recours en matière de classement devraient être maintenus (ibid., par. 154). Le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel a indiqué pour sa part (et le Secrétaire général partage son avis) que les organes consultatifs spécialisés ou techniques tels les commissions médicales et le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation en cas de maladie, d'accident ou de décès devraient être eux aussi conservés.

³ Le Groupe recommandait d'apporter au Statut du Tribunal administratif des Nations Unies les modifications indiquées à l'annexe II de son rapport. Le Secrétaire général considère que ces amendements ne seraient pas suffisants et qu'il faudrait modifier davantage le Statut du Tribunal administratif pour définir plus précisément la compétence de la cour d'appel, dont il est question au paragraphe 28 ci-dessous, et traiter des questions touchant au rôle de la cour à l'égard d'entités autres que l'Organisation des Nations Unies.

19. Le Groupe a recommandé que les décisions soient normalement rendues par un juge unique (ibid., par. 93). Le Secrétaire général est convaincu que, pour refléter le multiculturalisme de l'Organisation, il faudrait que plusieurs systèmes juridiques soient représentés. À cet effet, en première instance, c'est une chambre de trois juges qui devrait siéger. Aussi le Secrétaire général soutient-il la recommandation du Comité tendant à ce que le tribunal du contentieux administratif soit composé de neuf juges à plein temps répartis en trois chambres. Il approuve aussi l'idée que les juges devraient tous être de nationalités différentes et que l'égalité entre les sexes et l'équilibre régional devraient être respectés, considérations qui valent aussi pour les juges à la cour d'appel.

20. Parallèlement à l'augmentation du nombre de juges par chambre, le Secrétaire général propose de créer des chambres du tribunal du contentieux administratif à Genève, Nairobi et New York, sans reprendre la proposition du Groupe de prévoir des juges du tribunal du contentieux administratif à mi-temps à Santiago et Bangkok (ibid., par. 76). Un greffier principal du bureau de l'administration de la justice contrôlerait les charges de travail respectives des chambres et établirait le calendrier des déplacements des juges appelés à siéger en Amérique latine et en Asie en fonction du rôle.

Attributions

21. Le Secrétaire général convient que le tribunal du contentieux administratif et la cour d'appel doivent rendre des décisions contraignantes, comme le Groupe le recommande (ibid., par. 154). Se référant à la proposition du Groupe de modifier le Statut et le Règlement du personnel pour permettre au Secrétaire général de déclarer un poste vacant si la nomination du titulaire de ce poste est entachée d'irrégularité (ibid., par. 169), le Secrétaire général approuve la recommandation du Comité tendant à ce que, si le tribunal du contentieux administratif ordonne « l'exécution de l'obligation invoquée » dans une affaire mettant en cause une nomination, une promotion ou un licenciement, il soit tenu de fixer le montant de l'indemnisation qui pourrait être versée en lieu et place de l'exécution de l'obligation invoquée⁴. Aussi les nominations ne seraient-elles pas laissées de côté. En revanche, la cour d'appel pourrait ordonner l'exécution de l'obligation invoquée sans indemnisation en tant que mesure de substitution.

22. Pour ce qui est des autres types de mesures qui pourraient être ordonnées par le tribunal du contentieux administratif et la cour d'appel, le Secrétaire général souscrit à l'idée que l'indemnisation ordonnée par l'une ou l'autre instance ne devrait pas être soumise à la règle qui en limite le montant à deux années de traitement, appliquée actuellement par le Tribunal administratif. S'agissant de l'octroi de dommages-intérêts exemplaires et punitifs proposé par le Groupe [ibid., par. 83 b)], le Secrétaire général estime qu'il serait déconseillé d'utiliser des ressources publiques à cette fin et approuve l'accord qui s'est dégagé au Comité selon lequel de tels dommages-intérêts ne devraient pas être accordés.

⁴ On entend par « exécution de l'obligation invoquée » dans le contexte du tribunal du contentieux administratif et de la cour d'appel l'exécution d'une ordonnance enjoignant l'exécution d'une décision ou d'une procédure administrative, par opposition à une ordonnance enjoignant le versement d'une indemnisation. Cette expression peut s'appliquer, par exemple, au rétablissement du fonctionnaire intéressé dans ses fonctions ou au retrait d'une pièce du dossier administratif du requérant.

Compétence

23. Le Groupe a recommandé que le système de justice formel ait compétence pour connaître des plaintes dénonçant le non-respect des conditions de nomination, des conditions d'emploi ou des obligations d'une organisation internationale envers son personnel, qu'une décision ait été prise formellement ou non [ibid., par. 77 a)]. Le Secrétaire général approuve la recommandation du Comité tendant à ce que le système de justice formel ait compétence sur les requêtes dénonçant le non-respect des conditions de nomination ou d'emploi. Il croit comprendre que les fonctionnaires pourraient contester une décision administrative aussi bien expresse que tacite.

24. Le Groupe a aussi recommandé que le système de justice formel connaisse des plaintes dénonçant un comportement incompatible avec les obligations de l'Organisation à l'égard de ses fonctionnaires ou portant atteinte aux droits individuels de ceux-ci (ibid., par. 78). Le Secrétaire général souscrit à la proposition du Comité de modifier cette recommandation, à savoir que, dans le contexte de la fonction d'évaluation de l'administration (voir par. 29 à 31 ci-dessous), les plaintes pour comportement préjudiciable ou dommageable non conforme au Statut et au Règlement du personnel ou aux instructions administratives devraient être examinées sans retard par l'administration. Cet examen :

a) Soit déclencherait l'ouverture d'une enquête sur la personne accusée de comportement préjudiciable ou dommageable. S'il ressort des éléments de preuve qu'il y a eu faute, des mesures disciplinaires seraient prises. La décision disciplinaire pourrait être contestée devant le tribunal du contentieux administratif;

b) Soit déboucherait sur la conclusion que la plainte n'est pas suffisamment détaillée ou précise pour justifier l'ouverture d'une enquête ou n'a pas été corroborée, auquel cas le fonctionnaire serait informé qu'aucune mesure ne sera prise. La décision administrative pourrait être contestée devant le tribunal du contentieux administratif.

25. Le Secrétaire général souscrit à la recommandation du Groupe selon laquelle le système formel devrait être compétent pour connaître des questions de discipline [A/61/205, par. 77 b)]. Il fait sienne aussi l'observation du Groupe selon laquelle il conviendrait d'établir en priorité un cadre clair de coopération et de coordination entre le Bureau des services de contrôle interne et le système de justice interne de l'Organisation (ibid., par. 162). Notant que les procédures disciplinaires telles qu'elles étaient envisagées par le Groupe méritaient d'être approfondies, le Secrétaire général se félicite de la décision du Comité de créer un groupe de travail intersessions chargé d'examiner immédiatement les questions disciplinaires. Le Groupe de travail se penchera sur les questions touchant à la procédure disciplinaire, y compris sur les recommandations du Groupe tendant à ce que les représentants spéciaux du Secrétaire général qui dirigent des missions de maintien de la paix ou des missions politiques et les chefs de bureaux extérieurs se voient déléguer tous les pouvoirs voulus dans les affaires d'irrégularités ou autres affaires disciplinaires (ibid., par. 161 et 163). Le Groupe de travail devait faire rapport à la prochaine session ordinaire du Comité, prévue en juin 2007. L'Assemblée générale sera informée des résultats des travaux et de toute mesure nécessaire pour mettre en œuvre les décisions prises ensuite par le Secrétaire général en ce qui concerne les procédures disciplinaires.

26. Le Groupe a aussi envisagé que les associations du personnel aient en propre le droit de former une action catégorielle ou collective au nom de leurs membres (ibid., par. 160). À cet égard, le Secrétaire général soutient la recommandation du Comité tendant à ce qu'une association du personnel reconnue en vertu de l'article 8.1 b) du Statut du personnel puisse intenter une action contre l'Organisation ou ses fonds et programmes administrés séparément, afin :

- a) De faire valoir les droits de l'association du personnel reconnus par le Statut et le Règlement du personnel;
- b) De déposer une requête en propre, au nom d'un groupe de fonctionnaires dûment désignés, habilités à former un recours et touchés par la même décision administrative découlant des mêmes faits;
- c) D'appuyer la requête d'un ou plusieurs fonctionnaires habilités à former un recours contre la même décision administrative en déposant un mémoire en tant qu'*amicus curiae* ou en intervenant.

27. Le Groupe a aussi recommandé que les juges au tribunal du contentieux administratif soient habilités à renvoyer des affaires devant le Secrétaire général, qui prendra éventuellement des mesures pour faire appliquer le principe de responsabilité (ibid., par. 159). Le Secrétaire général pense lui aussi que tant les juges du tribunal du contentieux administratif que ceux de la cour d'appel devraient être habilités à renvoyer des affaires devant lui. S'agissant de la proposition du Groupe que le système formel connaisse des requêtes tendant à engager la responsabilité financière individuelle (id.), le Secrétaire général estime que lui-même ou les chefs de secrétariat des fonds et programmes administrés séparément devraient prendre les mesures administratives ou disciplinaires qui s'imposent à cet effet, y compris appliquer les règles en matière de responsabilité financière si les circonstances le justifient. Cependant, il serait inutile de rechercher l'aval du tribunal du contentieux administratif avant de prendre ce type de mesures. Le Secrétaire général reconnaît par ailleurs qu'il faudra réviser les mécanismes existants pour la mise en œuvre de la responsabilité financière pour les adapter à ces changements⁵.

28. En ce qui concerne le deuxième niveau du système de justice formel, le Secrétaire général souscrit à la recommandation du Comité de permettre à la cour d'appel d'exercer sa compétence lorsque le tribunal du contentieux administratif :

- a) A outrepassé sa compétence;
- b) N'a pas exercé la compétence dont il était investi;
- c) A commis une erreur grave de procédure qui a occasionné un déni de justice;
- d) A commis une erreur sur un point de droit;
- e) A commis une erreur sur un fait pertinent. Il faudra apporter au Statut du Tribunal administratif des Nations Unies, dont s'inspirera celui de la cour d'appel, les modifications qui s'imposent, outre celles prévues dans les recommandations du Groupe (ibid., par. 155 et annexe II).

⁵ L'instruction administrative ST/AI/2004/3 prévoit qu'un comité paritaire de discipline doit donner son avis si, par suite d'une faute grave de sa part, un fonctionnaire a causé un préjudice financier à l'Organisation. La procédure devra donc être révisée puisqu'il est recommandé d'abolir les comités paritaires de discipline.

Évaluation par l'administration des décisions administratives

29. Le Secrétaire général appuie la proposition du Groupe d'abolir la procédure actuelle d'examen administratif qui précède le recours au système formel de justice (ibid., par. 158). Cependant, il fait sienne la recommandation du Comité de remplacer cet examen par une fonction d'évaluation de l'administration dotée de ressources suffisantes et renforcée qui constituerait le premier niveau du système de justice formel. Il s'agirait d'un outil de gestion essentiel à la disposition des chefs de secrétariat pour tenir les gestionnaires responsables de leurs décisions, y compris dans les cas où une décision inopportune a été prise. L'administration aurait ainsi l'occasion de réviser rapidement une décision contestée, de déterminer si des erreurs ont été commises ou si des irrégularités se sont produites et d'y remédier avant que le système de justice ne soit saisi. Le Comité a accepté de revoir cette fonction d'évaluation de l'administration un an après l'instauration du nouveau système d'administration de la justice.

30. Soucieux de veiller à ce que cette nouvelle fonction soit plus efficace que la procédure d'examen administratif qu'elle remplace, le Secrétaire général souscrit aux nouvelles mesures suivantes convenues par le Comité pour renforcer la fonction d'évaluation de l'administration :

a) Les fonctionnaires demanderont directement au Secrétaire général ou au chef de secrétariat d'un fonds ou programme administré séparément d'évaluer la décision administrative contestée;

b) Les fonctionnaires qui formeront une demande d'évaluation recevront tous une réponse motivée dans un délai de 45 jours. Pour éviter toute idée de conflit d'intérêts, les évaluations seront confiées à un service séparé relevant du Département de la gestion. Des ressources suffisantes seront demandées pour que les examens puissent se dérouler dans le délai imparti;

c) Dans les cas où la décision contestée est particulièrement délicate – licenciement et non-renouvellement de contrat –, les fonctionnaires pourront demander au Secrétaire général ou au chef de secrétariat de suspendre l'exécution de la décision jusqu'à ce que l'administration ait mené l'évaluation à son terme et que le fonctionnaire ait été informé de la décision;

d) Dans le cas d'une décision de licenciement avant l'expiration du contrat de l'intéressé, la suspension sera accordée systématiquement à la demande de celui-ci jusqu'à ce que l'administration ait mené l'évaluation à son terme;

e) Les fonctionnaires peuvent déposer une demande de suspension auprès du tribunal du contentieux administratif sans adresser de demande en ce sens au chef de secrétariat. Ils peuvent aussi former une demande de suspension auprès du tribunal du contentieux administratif dans les cas où le chef de secrétariat a rejeté une demande en ce sens. Les décisions du tribunal du contentieux administratif sur la suspension ne sont pas sujettes à appel;

f) Si l'administration conclut de son évaluation que la décision n'était pas compatible avec le Statut et le Règlement du personnel, le Département de la gestion fera le nécessaire pour que la décision soit modifiée ou qu'il y soit remédié;

g) Si le fonctionnaire ne reçoit pas de réponse dans un délai de 45 jours ou qu'il ne juge pas la réponse satisfaisante, il peut saisir le tribunal du contentieux administratif;

h) La réponse informera le fonctionnaire des options que lui offre le système de justice, y compris de la possibilité de notifier les organes de représentation du personnel et le bureau d'aide juridique au personnel et de leur demander conseil.

31. En outre, le Secrétaire général approuve la recommandation du Comité concernant les mesures suivantes destinées à assurer la responsabilisation des gestionnaires :

a) Les rapports d'évaluation (PAS) et les plans d'action en matière de ressources humaines des départements feront état de la façon dont les gestionnaires s'acquittent de l'obligation qui leur est faite de répondre aux demandes d'observations en temps voulu. S'il ressort de l'évaluation de l'administration qu'une décision a été prise indûment, des mesures seront prises pour remédier à la situation, et les conclusions de l'évaluation consignées dans les plans d'action en matière de ressources humaines du département intéressé et l'accord conclu entre le chef de département et le Secrétaire général ou le chef de secrétariat. Des procédures similaires s'appliquent, selon qu'il convient, aux fonds et programmes;

b) Si le Secrétaire général adjoint à la gestion estime qu'un gestionnaire a exercé indûment le pouvoir qui lui était délégué, il peut lui retirer ce pouvoir. Une procédure similaire s'applique, selon qu'il convient, aux fonds et programmes;

c) Si le Secrétaire général adjoint à la gestion estime qu'il a pu y avoir faute, la question est renvoyée pour enquête, le cas échéant. Mais l'affaire peut toujours être renvoyée devant le tribunal du contentieux administratif.

Questions diverses

32. En ce qui concerne la sélection et la nomination des juges, le Secrétaire général appuie la recommandation du Groupe de créer un conseil de justice interne chargé d'établir des listes de candidats aux postes de juge dans le système de justice interne de l'Organisation (*ibid.*, par. 173). Le Secrétaire général et l'Assemblée générale nommeraient respectivement les juges au tribunal du contentieux administratif et à la cour d'appel à partir de la liste des candidats établie par le conseil de justice interne (*ibid.*, par. 174).

33. Le Secrétaire général propose, en matière de rémunération, que tous les juges au tribunal du contentieux administratif perçoivent une rémunération équivalente à celle d'un D-2. Comme le Groupe l'a recommandé, le Secrétaire général estime lui aussi que les juges à la cour d'appel devraient toucher des honoraires équivalents à ceux versés aux juges du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail.

34. Le Secrétaire général partage l'idée du Groupe que, dans le système de justice formel, les actions devraient être engagées contre l'Organisation ou le fonds ou programme concerné, et non contre le Secrétaire général ou un chef de secrétariat (*ibid.*, par. 172).

35. Le Secrétaire général approuve la recommandation du Groupe tendant à ce que des consultations se tiennent avec la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et d'autres organes soumis à la compétence administrative du Tribunal administratif des Nations Unies afin de modifier le Statut de celui-ci, en étendre la compétence, lui permettre d'accorder les réparations qu'il jugerait

appropriées et, en tout état de cause, aligner ce statut sur celui du Tribunal administratif de l'OIT⁶ (ibid., par. 157).

36. On trouvera à l'annexe II le schéma de la nouvelle structure proposée pour le système de justice formel.

VI. Éducation et formation

37. Le Secrétaire général est d'avis, comme le Groupe, que les cours et les stages de formation seront la clef du bon fonctionnement du nouveau système de justice interne et qu'une formation intensive devra être dispensée à tous les acteurs du système (ibid., par. 177). Il approuve la recommandation du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel tendant à ce qu'une formation intensive soit dispensée aux gestionnaires, aux représentants du personnel et au personnel en général et à ce qu'un manuel sur le nouveau système soit établi dans les langues officielles de l'ONU utilisées dans les différents lieux d'affectation.

VII. Incidences financières

38. Le Secrétaire général pense lui aussi qu'un système de justice interne efficace et accessible dans des conditions d'égalité, doit être doté de toutes les ressources nécessaires. Ses recommandations, fondées sur les propositions du Groupe et modifiées par le Comité, entraîneraient des dépenses d'un montant de 37 646 200 dollars (35 634 700 dollars déduction faite des contributions du personnel) à financer au moyen du budget-programme pour l'exercice biennal 2008-2009. Ce montant couvrira le coût du nouveau système de justice informel et formel. On trouvera à l'annexe III le nombre de nouveaux postes prévus, la répartition et le coût de ces postes ainsi que les dépenses y afférentes et les autres dépenses. Des dépenses supplémentaires d'un montant de 774 200 dollars pour la période allant du 1^{er} janvier au 30 juin 2008, qui concernent différentes missions de maintien de la paix, seront financées par des budgets distincts pour ces opérations.

39. Sur le montant total net des ressources prévues dans le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2008-2009, soit 35 634 700 dollars, des ressources existantes se chiffrant à 10 625 500 dollars seront utilisées et d'autres seront virées entre divers chapitres pour répondre aux besoins du nouveau système proposé. Le montant net des ressources supplémentaires nécessaires pour l'exercice biennal 2008-2009 s'établit donc à 25 009 200 dollars.

⁶ La recommandation du Groupe fait état de la modification du Statut du Tribunal administratif des Nations Unies pour élargir la définition du personnel. Si le Secrétaire général convient d'étendre le nombre de personnes ayant droit à avoir accès au système de justice interne, ainsi qu'il est indiqué au paragraphe 10 ci-dessus, cela n'entraînerait pas l'élargissement de la définition du personnel. La disposition du Règlement du personnel consacrée à la portée et à l'objet définit les fonctionnaires comme étant les hommes et femmes « dont l'emploi et la relation contractuelle sont définies par une lettre de nomination conformément aux règles fixées par l'Assemblée générale en application du paragraphe 1 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies ».

Postes

40. Outre les 34 postes déjà prévus pour le travail d'administration de la justice dans le budget-programme existant, la refonte du système d'administration de la justice nécessitera 79 autres postes à financer au moyen du budget-programme (voir annexe III, tableaux 1 à 3). Ces 113 postes sont ceux des juges et du personnel requis pour le du Bureau de l'administration de la justice et les greffes, le Bureau de l'Ombudsman, le Bureau des conseils et l'équipe d'évaluation de l'administration. On prévoit que 18 postes seront nécessaires pour les opérations de maintien de la paix. Des ombudsmans régionaux seront affectés à la Mission des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUC), à la Mission des Nations Unies au Soudan (MINUS) et au Libéria (MINUL), lesquelles disposeront aussi d'un bureau des conseils et d'une capacité restreinte d'évaluation de l'administration (voir annexe III, tableaux 1 B et 2 B).

41. Le montant total des ressources nécessaires pour les 113 postes s'établirait à 22 124 400 dollars dans le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2008-2009, dont 9 284 800 dollars sont déjà prévus au titre de postes existants. En outre, un montant de 596 000 dollars serait nécessaire au titre des opérations de maintien de la paix pour la période allant du 1^{er} janvier au 30 juin 2008 (voir annexe III, tableaux 5 A et 5 B).

Dépenses autres que celles afférentes à des postes

42. Le tableau 5 de l'annexe III donne le détail des dépenses autres que celles afférentes à des postes pour le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2008-2009. Ces dépenses seront les suivantes :

a) Personnel temporaire autre que pour les réunions aux fins de la formation et de la préparation du manuel. La formation doit être dispensée à tous les acteurs du système de justice interne, au Siège, dans les bureaux hors siège et dans les missions sur le terrain. Le programme devra être assuré en continu à la fois pour dispenser une formation au personnel nouvellement recruté et pour maintenir ou remettre à niveau les connaissances du personnel en poste. Le manuel contiendra le texte des nouveaux textes administratifs, règles et principes directeurs à appliquer dans le nouveau système. Il fera l'objet de consultations approfondies avant d'être traduit et distribué;

b) Honoraires des juges de la Cour d'appel qui statueront sur les affaires portées devant la Cour. Ces honoraires seront équivalents à ceux des juges du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail;

c) Services consultatifs de médiateurs internationaux de métier auxquels il sera fait appel lorsque le médiateur coordonnateur les jugera nécessaires pour des raisons de commodité, de compétence linguistique ou de sensibilité à des particularités culturelles, ainsi que pour constituer les groupes chargés d'en faciliter le processus de nomination des juges et des ombudsmans;

d) Frais de voyage des juges et de membres du personnel lorsque les sessions ont lieu en dehors de New York, Genève et Nairobi, frais de voyage de membres du personnel appelés à comparaître en personne devant le Tribunal du contentieux administratif et frais de voyage des représentants du défendeur qui participent aux sessions du Tribunal;

e) Les services contractuels, notamment les services assurés aux réunions, l'interprétation et la traduction des documents et des jugements, la conception, l'élaboration et la mise en œuvre des nouveaux programmes de formation aux systèmes de justice formel et informel, y compris la médiation, l'administration du tribunal et le mécanisme du Tribunal du contentieux administratif et de la Cour d'appel (en particulier l'élaboration de programmes pilotes et de formation des formateurs); l'élaboration de programmes en ligne et la traduction du manuel;

f) Les dépenses générales de fonctionnement et les fournitures, le mobilier et le matériel se rapportant aux 79 postes dont la création est proposée, y compris des locaux à usage de bureaux.

43. Les dépenses autres que celles afférentes à des postes se chiffraient à 178 200 dollars (voir annexe III, tableau 5 B) pour les opérations de maintien de la paix menées par la MONUC (59 400 dollars), la MINUL (59 400 dollars) et la MINUS (59 400 dollars) pour la période s'achevant le 30 juin 2008. Il convient de noter que les ressources nécessaires au titre des opérations de maintien de la paix pour l'exercice fiscal allant du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2009 sont de l'ordre de 3 millions de dollars. Ces crédits seront inscrits dans les projets de budget de la MONUC, de la MINUL et de la MINUS.

44. Le nouveau système de justice s'appliquera à l'ONU et à ses fonds et programmes. Les fonds et programmes financeront directement les dépenses afférentes à l'Ombudsman adjoint à New York. Ils participeront à d'autres composantes du système de justice et partageront en particulier les dépenses afférentes au Bureau des conseils, au Bureau de l'Ombudsman, au Bureau de l'administration de la justice et aux juges. À l'heure actuelle, les coûts sont partagés sur la base des statistiques relatives à la charge de travail représentée par les jugements prononcés et les affaires réglées. Le partage des coûts sera réexaminé lorsque le nouveau système sera bien en place.

45. L'examen des incidences financières doit tenir compte des facteurs ci-après :

a) On a inclus le coût chiffrable du système actuel dans la mesure du possible. Toutefois, ce système repose pour l'essentiel sur le volontariat des fonctionnaires qui siègent aux commissions paritaires de recours et aux comités paritaires de discipline et leur consacrent une partie de leur temps de travail. Le coût intégral du système existant, tenant compte à la fois de ce qui est chiffrable et de ce qui ne l'est pas peut donc être calculé avec exactitude;

b) Les résultats du groupe de travail du Comité de coordination entre l'administration et le personnel sur les questions de discipline et toutes recommandations ultérieures approuvées par le Secrétaire général peuvent avoir des incidences financières supplémentaires;

c) Les effets du nouveau système – en ce qui concerne à la fois le nombre d'affaires et le temps de travail du personnel – ne peuvent être estimés dans leur totalité tant que les composantes informelles et formelles du système ne seront pas en place et n'auront pas acquis la confiance du personnel et de l'administration. À cet égard, le Secrétaire général compte présenter un rapport sur la mise en œuvre du système d'administration de la justice à l'Assemblée générale à sa soixante-quatrième session.

VIII. Calendrier de mise en œuvre

46. Pour ce qui est de la recommandation du Groupe tendant à ce que le nouveau système de justice interne soit opérationnel à compter du 1^{er} janvier 2008 (A/61/205, par. 176), le calendrier de mise en œuvre dépendra du résultat des débats de l'Assemblée générale sur la question de l'administration de la justice et de l'allocation des ressources nécessaires. Dès qu'une décision aura été prise, le Secrétariat procédera rapidement à la rédaction d'un projet de texte pour le Statut et Règlement du personnel et les documents administratifs correspondants ainsi qu'à la rédaction d'un projet de statut pour le Tribunal du contentieux administratif et d'amendements au Statut du Tribunal administratif des Nations Unies. En outre, le Conseil de justice interne devra être établi, conformément aux recommandations du Groupe, ce qui constituera la première étape de la mise en œuvre des mécanismes du Tribunal du contentieux administratif et de la Cour d'appel. La structure d'appui du Secrétariat sera mise en place dès que possible. Vu l'ampleur des changements proposés, on envisage de mettre en œuvre le processus de manière progressive tout au long de 2007 et de 2008, et notamment d'annoncer rapidement les postes à pourvoir.

IX. Recommandations

47. Le Secrétaire général a préparé les présentes observations sur les recommandations du Groupe après des consultations intensives avec le personnel et l'administration, notamment dans le cadre d'une réunion du Comité de coordination entre l'administration et le personnel consacrée à la question. Il considère que la mise en œuvre des recommandations du Groupe, avec les modifications mentionnées ci-dessus, permettra de doter l'Organisation d'un système efficace de justice interne dans lequel le personnel, l'administration et les États Membres pourront avoir confiance. Il prie l'Assemblée générale d'examiner ces propositions avec l'attention voulue et d'approuver l'allocation des ressources nécessaires à leur pleine mise en œuvre.

48. Au cas où l'Assemblée générale approuverait les propositions contenues dans le présent document, les crédits qui seraient inscrits dans le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2008-2009 s'établiraient à 37 646 200 dollars (35 634 700 dollars déduction faite des contributions du personnel). Sur ce montant total, 10 625 500 dollars sont déjà inscrits dans le projet de budget-programme pour cet exercice et seraient redéployés. Des ressources supplémentaires d'un montant de 27 020 700 dollars (25 009 200 dollars déduction faite des contributions du personnel) seraient nécessaires pendant l'exercice biennal 2008-2009 pour mettre en œuvre les propositions. Les crédits correspondants, par chapitre du budget (voir annexe III, tableau 4 A), seraient inscrits dans le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2008-2009 que l'Assemblée générale adoptera à sa soixante-deuxième session. Toutes les ressources nécessaires ont été ajustées à des fins de comparabilité pour refléter les mêmes taux, à savoir ceux de 2008-2009. Il convient de noter que les taux de 2008-2009 sont établis sur la base de paramètres préliminaires d'actualisation des coûts, et conformément à la méthodologie établie, paramètres qui seront de nouveau actualisés juste avant

l'adoption, en décembre 2007, du crédit initialement ouvert pour l'exercice biennal 2008-2009.

49. Au cas où elle approuverait lesdites propositions, l'Assemblée générale serait appelée à prendre les mesures suivantes pour ce qui est des missions de maintien de la paix :

a) Pour la MONUC, approbation de l'inscription d'un crédit de 257 400 dollars, dont 198 000 dollars correspondant à six postes (1 D-1, 1 P-4, 2 P-3, et 2 AL), dans le budget de la Mission pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2007 au 30 juin 2008 et, au titre des dépenses autres que celles afférentes à des postes, d'un crédit de 59 400 dollars pour les frais de voyage (5 000 dollars), l'informatique (6 600 dollars) et les services de consultants (47 800 dollars);

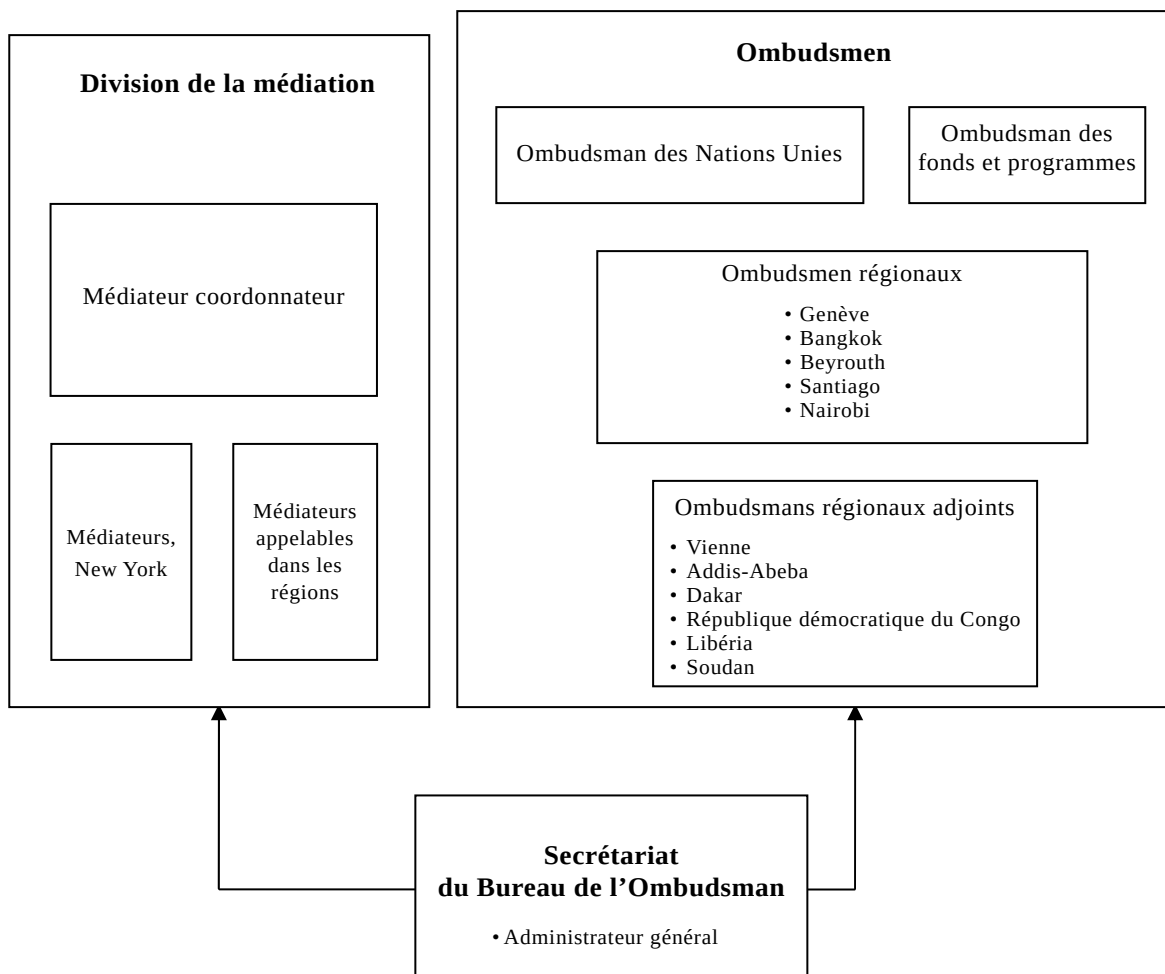
b) Pour la MINUL, approbation de l'inscription d'un crédit de 271 400 dollars, dont 212 000 dollars correspondant à six postes (1 D-1, 1 P-4, 2 P-3 et 2 AL), dans le budget de la Mission pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2007 au 30 juin 2008 et, au titre des dépenses autres que celles afférentes à des postes, d'un crédit de 59 400 dollars pour les frais de voyage (5 000 dollars), l'informatique (6 600 dollars) et les services de consultants (47 800 dollars);

c) Pour la MINUS, approbation de l'inscription d'un crédit de 245 400 dollars, dont 186 000 dollars correspondant à six postes (1 D-1, 1 P-4, 2 P-3 et 2 AL), dans le budget de la Mission pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2007 au 30 juin 2008 et, au titre des dépenses autres que celles afférentes à des postes, un crédit de 59 400 dollars, pour les frais de voyage (5 000 dollars), l'informatique (6 600 dollars) et les services de consultants (47 800 dollars).

Annexe I

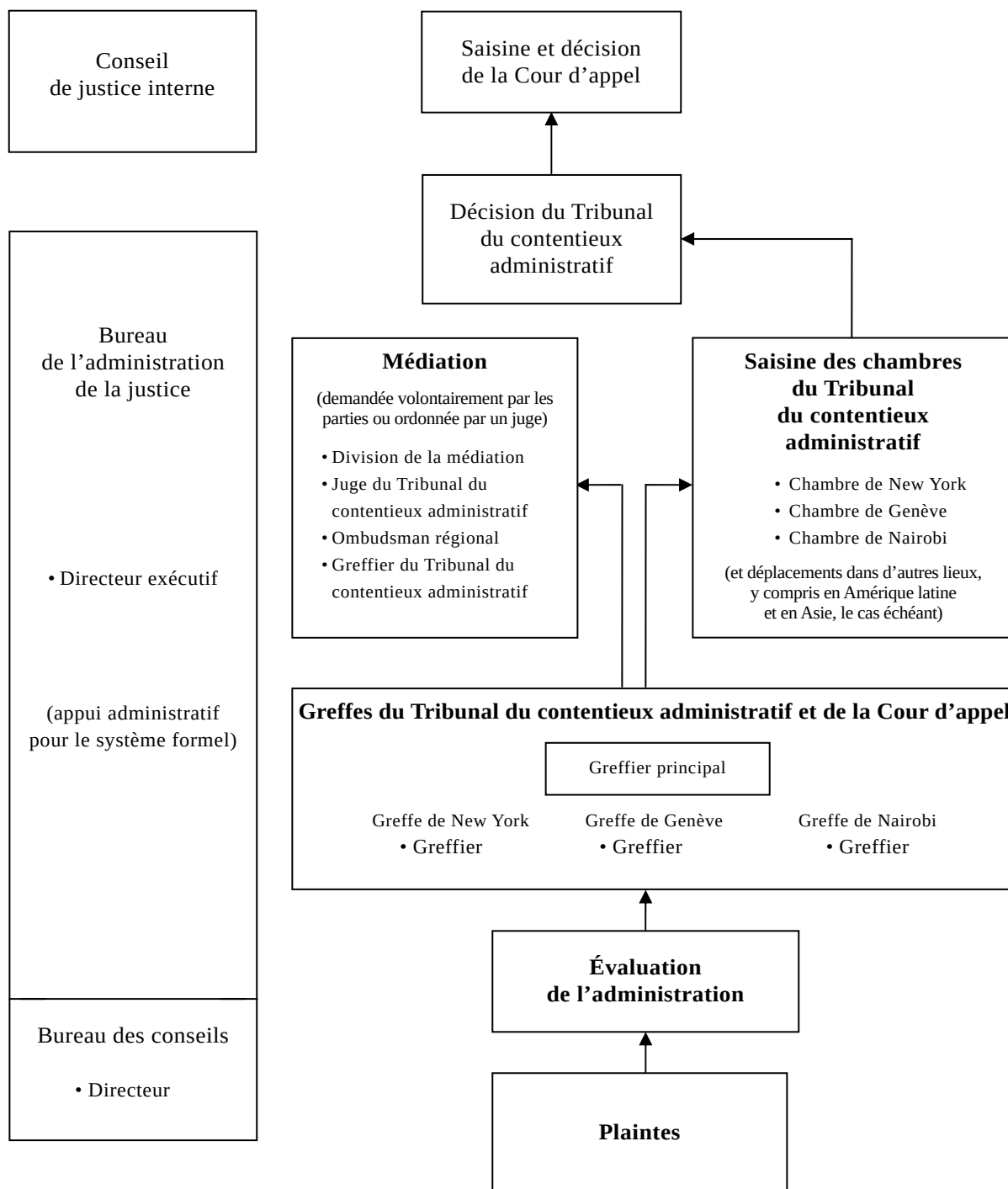
Projet de système de justice interne des Nations Unies : système informel

Bureau de l'Ombudsman



Annexe II

Projet de système de justice interne des Nations Unies : système formel



Annexe III

Incidences financières

Tableau 1

Postes nécessaires par lieu d'affectation et par mission

A. Budget ordinaire pour l'exercice biennal 2008-2009

Catégorie	Postes existants	Postes supplémentaires								Total partiel	Total proposé
		New York	Genève	Vienne	Nairobi	Addis- Abeba	Bangkok	Beyrouth	Santiago		
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur											
SSG	1	1	—	—	—	—	—	—	—	1	2
D-2	—	3	3	—	3	—	—	—	—	9	9
D-1	1	4	1	—	1	—	1	1	1	9	10
P-5	9	6	1	1	—	1	—	—	—	9	18
P-4	2	5	2	—	3	—	—	—	—	10	12
P-3	7	5	1	1	1	2	3	3	3	19	26
P-2/1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	1	1
Total partiel	20	25	8	2	8	3	4	4	4	58	78
Agents des services généraux et des catégories apparentées											
Agent de 1 ^{re} classe	—	2	—	—	—	—	—	—	—	2	2
Autres classes	13	5	2	2	—	—	—	—	—	9	22
Agent local	1	—	—	—	2	2	2	2	2	10	11
Total partiel	14	7	2	2	2	2	2	2	2	21	35
Total	34	32	10	4	10	5	6	6	6	79	113

B. Budget de maintien de la paix pour l'exercice 2007-2008^a

<i>Catégorie</i>	<i>Postes existants</i>	<i>MONUC</i>	<i>MINUL</i>	<i>MINUS</i>	Total
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur					
D-1	–	1	1	1	3
P-4	–	1	1	1	3
P-3	–	2	2	2	6
Total partiel	–	4	4	4	12
Agents des services généraux et des catégories apparentées					
Agent local	–	2	2	2	6
Total partiel	–	2	2	2	6
Total	–	6	6	6	18

^a Non compris les postes pour Dakar (1 P-5, 1 P-3 et 2 GS). Les dépenses afférentes à ces postes et les autres dépenses connexes seraient partagées entre les fonds et programmes des Nations Unies et les opérations de maintien de la paix sous réserve d'un accord entre les parties concernées. Ces postes sont ceux d'ombudsman régional adjoint (P-5), de conseiller régional pour la coordination (P-3) et d'assistant juridique/administratif (deux agents locaux).

Tableau 2

Répartition des postes par composante**A. Budget ordinaire pour l'exercice biennal 2008-2009**

<i>Catégorie</i>	<i>Évaluation de l'administration</i>	<i>Bureau des affaires juridiques</i>	<i>Groupe du droit administratif</i>	<i>Bureau de l'Ombudsman</i>	<i>Bureau de l'administration de la justice</i>	<i>Juges</i>	<i>Bureau des conseils</i>	Total
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur								
SSG	–	–	–	1	1	–	–	2
D-2	–	–	–	–	–	9	–	9
D-1	1	–	–	7	1	–	1	10
P-5	1	7	1	4	4	–	1	18
P-4	6	1	–	2	1	–	2	12
P-3	5	–	2	6	4	3	6	26
P-2/1	–	–	–	–	–	–	1	1
Total partiel	13	8	3	20	11	12	11	78
Agents des services généraux et des catégories apparentées								
Agent de 1 ^{re} classe	–	–	–	1	1	–	–	2
Autres classes	3	2	2	5	5	–	5	22
Agent local	–	–	–	5	1	–	5	11
Total partiel	3	2	2	11	7	–	10	35
Total	16	10	5	31	18	12	21	113

B. Budget de maintien de la paix pour l'exercice 2007-2008^a

Catégorie	Évaluation de l'administration	Bureau de l'Ombudsman	Bureau des conseils	Total
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur				
D-1	—	3	—	3
P-4	3	—	—	3
P-3	—	3	3	6
Total partiel	3	6	3	12
Agents des services généraux et des catégories apparentées				
Agent local	—	3	3	6
Total partiel	—	3	3	6
Total	3	9	6	18

^a Non compris les postes pour Dakar (1 P-5, 1 P-3 et 2 agents des services généraux). Les dépenses afférentes à ces postes et les autres dépenses connexes seraient partagées entre les fonds et programmes des Nations Unies et les opérations de maintien de la paix sous réserve d'un accord entre les parties concernées. Ces postes sont ceux d'ombudsman régional adjoint (P-5), de conseil régional pour la coordination (P-4) et d'assistants juridiques/administratifs (2 agents locaux).

Tableau 3
Répartition des postes existants

Catégorie	Bureau de l'Ombudsman New York	Tribunal administratif des Nations Unies	Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion	Bureau des affaires juridiques	Ressources humaines				Total
					New York	Genève	Vienne	Nairobi	
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur									
SSG	1	—	—	—	—	—	—	—	1
D-1	1	—	—	—	—	—	—	—	1
P-5	1	1	2	4	1	—	—	—	9
P-4	1	—	—	—	—	—	—	—	2
P-3	1	1	1	—	2	1	1	1	7
Total partiel	5	2	3	4	3	1	1	1	20
Agents des services généraux et des catégories apparentées									
Agent des services généraux (autre que de 1 ^{re} classe)	2	2	5	1	2	1	—	—	13
Agent local	—	—	—	—	—	—	—	1	1
Total partiel	2	2	5	1	2	1	—	1	14
Total	7	4	8	5	5	2	1	2	34

Tableau 4
Ressources nécessaires par chapitre du budget et par mission

A. Budget ordinaire pour l'exercice biennal 2008-2009

(En milliers de dollars des États-Unis)

<i>Chapitre du budget</i>	<i>Ressources existantes</i>	<i>Ressources redéployées</i>	<i>Augmentation</i>	Total
1. Politique, direction et coordination d'ensemble	4 447,7	1 803,9	16 914,8	23 166,4
2. Affaires de l'Assemblée générale et du Conseil économique et social et gestion des conférences	—	—	3 229,0	3 229,0
8. Affaires juridiques	1 731,6	—	1 017,5	2 749,1
17. Développement économique et social en Afrique	—	—	212,1	212,1
18. Développement économique et social en Asie et dans le Pacifique	—	—	176,8	176,8
20. Développement économique et social en Amérique latine et dans les Caraïbes	—	—	184,6	184,6
21. Développement économique et social en Asie occidentale	—	—	199,6	199,6
28A. Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion	1 895,1	(701,7)	803,5	1 996,9
28C. Bureau de la gestion des ressources humaines	1 259,7	—	—	1 259,7
28D. Bureau des services centraux d'appui	—	—	1 815,3	1 815,3
28E. Genève – Administration	487,9	(487,9)	233,9	233,9
28F. Vienne – Administration	331,2	(251,0)	106,3	186,5
28G. Nairobi – Administration	472,3	(363,3)	115,8	224,8
35. Contributions du personnel	—	—	2 011,5	2 011,5
Total	10 625,5	—	27 020,7	37 646,2

B. Budget de maintien de la paix pour l'exercice fiscal 2007-2008^a

(En milliers de dollars des États-Unis)

<i>Mission</i>	<i>Ressources existantes pour l'administration de la justice</i>	<i>Augmentation</i>	Total
MONUC	—	257,4	257,4
MINUL	—	271,4	271,4
MINUS	—	245,4	245,4
Total	—	774,2	774,2

^a Compte non tenu des postes pour Dakar (1 P-5, 1P-3 et 2 GS). Les dépenses afférentes à ces postes et les autres dépenses connexes seraient partagées entre les fonds et programmes des Nations Unies et les opérations de maintien de la paix sous réserve d'un accord entre les parties concernées. Ces postes sont ceux d'ombudsman régional adjoint (P-5), de conseil régional pour la coordination (P-3) et d'assistant juridique administratif (deux agents locaux).

Tableau 5
Ressources nécessaires par objet de dépenses

A. Budget ordinaire pour l'exercice biennal 2008-2009

(En milliers de dollars des États-Unis)

<i>Objet de dépenses</i>	<i>Ressources existantes</i>	<i>Augmentation</i>	Montant total des prévisions révisées
Postes	9 284,8	12 839,6	22 124,4
Autres dépenses relatives au personnel	404,3	856,1	1 260,4
Honoraires	0,1	503,9	504,0
Services de consultant	53,7	439,8	493,5
Frais de voyage du personnel	712,6	295,0	1 007,6
Services contractuels	78,2	5 084,5	5 162,7
Dépenses générales de fonctionnement	57,9	4 174,6	4 232,5
Fournitures et équipement	11,1	79,0	86,1
Mobilier et matériel	22,8	736,7	751,5
Contributions du personnel	–	2 011,5	2 011,5
Total	10 625,5	27 020,7	37 646,2

B. Budgets de maintien de la paix pour l'exercice fiscal 2007-2008^a

(En milliers de dollars des États-Unis)

<i>Objet de dépenses</i>	<i>Ressources existantes pour l'administration de la justice</i>	<i>Augmentation</i>	Montant total des prévisions révisées
Postes	–	596,0	596,0
Voyage autorisés	–	15,0	15,0
Services de consultant (formation)	–	143,4	143,4
Informatique	–	19,8	19,8
Total	–	774,2	774,2

^a Compte non tenu des postes pour Dakar (1 P-5, 1P-3 et 2 GS). Les dépenses afférentes à ces postes et les autres dépenses connexes seraient partagées entre les fonds et programmes des Nations Unies et les opérations de maintien de la paix sous réserve d'un accord entre les parties concernées. Ces postes sont ceux d'ombudsman régional adjoint (P-5), de conseil régional pour la coordination (P-3) et d'assistant juridique administratif (deux agents locaux).