



Assemblée générale

Distr. générale
20 août 2008
Français
Original : anglais

Soixante-troisième session

Point 132 de l'ordre du jour provisoire*

Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies

Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies

Rapport du Secrétaire général**

Résumé

Par sa résolution 62/228, l'Assemblée générale a approuvé le cadre d'un nouveau système d'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies devant être institué à compter de janvier 2009. Privilégiant le règlement non formel des litiges opposant employeurs et fonctionnaires par un Bureau de l'Ombudsman renforcé et décentralisé, le nouveau système organisera également une procédure de règlement formelle, consistant en un Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies de première instance et un Tribunal d'appel des Nations Unies de second degré. Dans la même résolution, l'Assemblée a prié le Secrétaire général de présenter pour examen aux États Membres les projets de statut des deux nouveaux tribunaux et les propositions de dispositions de transition du système de justice interne actuel au nouveau système. Ces projets de statut, ainsi que d'autres informations devant être présentées à sa demande à l'Assemblée générale à la deuxième reprise de sa soixante-deuxième session, sont reproduits dans le rapport du Secrétaire général en date du 3 avril 2008 (A/62/782) et dans sa note du 8 avril 2008 (A/62/748 et Corr.1). Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a été saisi du rapport du Secrétaire général, mais l'Assemblée générale ne l'a pas encore examiné.

Le présent rapport répond à d'autres demandes d'information formulées dans la résolution 62/228 au sujet du nouveau système d'administration de la justice. Il présente notamment des formules de délégation de pouvoir en matière disciplinaire,

* A/63/150 et Corr.1.

** Le dépôt du présent rapport a été retardé par la longueur des consultations internes qu'il a fallu tenir.



une description détaillée du plan du Secrétaire général consistant à organiser progressivement une délégation de pouvoir limitée, en commençant par six missions de maintien de la paix, et les conditions préalables à cette délégation. Il fournit également des informations sur d'autres questions, dont l'idée d'un régime d'aide juridique aux fonctionnaires financé par le personnel; celle de mettre les technologies de l'information et les communications au service du nouveau système d'administration de la justice; le mécanisme de révocation des juges et les projets de conditions d'emploi des juges dans le nouveau système.

Le Secrétaire général prie l'Assemblée générale d'approuver la proposition tendant à organiser une délégation de pouvoir limitée en matière disciplinaire, le projet de révision du Règlement du personnel nécessité par l'institution du nouveau système d'administration de la justice et les conditions d'emploi des juges du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel.

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	4
A. Aperçu général	4
B. Préparatifs du nouveau système d'administration de la justice	4
II. Délégation de pouvoir en matière disciplinaire	6
A. Aperçu général	6
B. Délégation de pouvoir plénière ou limitée	6
C. Conditions d'une délégation de pouvoir limitée en matière disciplinaire	7
D. Procédure disciplinaire	9
E. Garanties proposées	11
F. Mise en œuvre de la délégation de pouvoir limitée	12
III. Mécanisme d'aide juridique financé par le personnel	13
IV. Technologies de l'information et des communications	14
A. Site Web	14
B. Dépôt d'écritures par voie électronique	15
V. Autres éléments d'information demandés par l'Assemblée générale	16
A. Greffes	16
B. Participation aux coûts	17
C. Mécanismes de révocation des juges	17
VI. Modifications à apporter au Statut du personnel	19
VII. Émoluments des juges du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel	20
VIII. Conclusions	20
IX. Recommandations et décisions que l'Assemblée générale est invitée à prendre	21

I. Introduction

A. Aperçu général

1. À sa soixante-deuxième session, l'Assemblée générale a décidé d'instituer un nouveau système d'administration de la justice professionnalisé, transparent, adapté et décentralisé ayant vocation à connaître des litiges entre employeurs et fonctionnaires. Fondé sur les propositions formulées par le Secrétaire général dans sa note du 23 février 2007 (A/61/758) et dans son rapport du 23 août 2007 (A/62/294), à la suite des recommandations faites par le Groupe de la refonte du système d'administration de la justice des Nations Unies (voir A/61/205 et Corr.1) et des négociations tenues avec le personnel dans le cadre du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, le nouveau système, qui verra le jour le 1^{er} janvier 2009, est ouvert à l'ensemble du Secrétariat ainsi qu'aux fonds et programmes des Nations Unies administrés séparément.

2. Le Secrétaire général a présenté à l'Assemblée générale, à la deuxième partie de la reprise de sa soixante-deuxième session, un rapport (A/62/782) comportant les projets de statut du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel ainsi que ses propositions sur les mesures propres à permettre d'opérer une transition de l'actuel au nouveau système. Examiné par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (voir A/62/7/Add.39), ce rapport ne l'a pas encore été par l'Assemblée.

3. Le présent rapport qui fait le point des activités menées par le Secrétariat dans la perspective de la mise en place du nouveau système fournit les informations complémentaires demandées par l'Assemblée.

B. Préparatifs du nouveau système d'administration de la justice

Généralités

4. Au cours du premier semestre de 2008, les départements compétents du Secrétariat et les fonds et programmes des Nations Unies administrés séparément ont concouru étroitement ensemble à préparer l'avènement du nouveau système. Des définitions d'emploi détaillées pour les nouveaux postes approuvés par l'Assemblée générale ont été établies, classées et préparées pour affichage sur le système Galaxy. Les postes du Bureau de l'administration de la justice ont déjà été annoncés et la procédure de sélection est en cours. En outre, l'élaboration d'un code de conduite visant à garantir l'indépendance et l'impartialité des personnes qui fournissent une assistance juridique au personnel est allée de l'avant.

5. Toutefois, le fait que les statuts du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel n'ont pas encore été adoptés n'a pas permis d'avancer dans certains domaines, notamment l'élaboration du projet de révision du Règlement du personnel et des instructions administratives sur la matière, l'établissement de matériaux de formation détaillés et la rédaction des fonctions et attributions des greffes des tribunaux.

Conseil de justice interne

6. Le Conseil de justice interne a été institué en mai 2008, les quatre premiers membres ayant désigné le cinquième membre censé en assurer la présidence. En sont membres :

Kate O'Regan (Afrique du Sud), Présidente

Geoffrey Robertson (Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord), juriste extérieur nommé sur proposition du personnel

Sinha Basnayake (Sri Lanka), juriste extérieur nommé sur proposition de l'Administration

Jenny Clift (Australie), fonctionnaire nommée sur proposition du personnel

Maria Vicien-Milburn (Argentine), fonctionnaire nommée sur proposition de l'Administration

7. Le Conseil de justice interne a eu pour première tâche de rechercher avec le Secrétariat des candidats aux fonctions de juge au Tribunal du contentieux administratif et au Tribunal d'appel. Ainsi que le prescrivait la résolution 62/228, le Conseil a assuré la liaison avec le Bureau de la gestion des ressources humaines sur les questions ayant trait à la recherche de candidats convenables. Un avis de vacance de poste de juge a été largement diffusé, ayant notamment fait l'objet d'insertions dans des grands titres, été communiqué aux États Membres, diffusé sur le site Internet de l'ONU et envoyé à l'ensemble des équipes de pays des Nations Unies et des centres d'information des Nations Unies pour plus large diffusion.

8. Le Conseil de justice interne présentera à l'Assemblée générale un rapport exposant ses vues et recommandations sur deux ou trois candidats pour chaque siège du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel.

Résorption du rôle d'affaires pendantes

9. La Commission paritaire de recours, le Comité paritaire de discipline, le Groupe des conseils, le Groupe du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines et le Tribunal administratif ont travaillé d'arrache-pied pour résorber le rôle des affaires pendantes. Les ressources supplémentaires allouées par l'Assemblée générale à cet égard ont joué un rôle déterminant. Les progrès ont néanmoins été limités en raison du nombre exceptionnellement élevé des nouvelles affaires qui ont été déposées au cours du premier semestre de l'année 2008. À titre d'exemple, le nombre d'affaires disciplinaires, provenant pour beaucoup des missions de maintien de la paix, déposées au Siège au cours des quatre premiers mois de 2008 était supérieur au total combiné de 2006 et 2007. Elles exigent généralement plus de temps et de travail.

10. Au cours de la session supplémentaire qu'il a tenue aux mois d'avril et mai 2008, le Tribunal administratif a vidé 15 affaires. Néanmoins, compte tenu du dépôt de nombreuses affaires nouvelles, le nombre de procédures pendantes devrait dépasser 130 à la fin 2008.

II. Délégation de pouvoir en matière disciplinaire

A. Aperçu général

11. Le Groupe de la refonte a recommandé d'organiser, en matière disciplinaire, une délégation de pouvoir plénière, y compris celui d'imposer toutes sanctions, au profit des chefs des missions et chefs des bureaux hors Siège, l'idée étant de réduire les longs retards constatés dans le système centralisé actuel, et de permettre de trancher les affaires en toute efficacité et célérité.

12. S'inspirant des recommandations du Groupe de la refonte et de celles formulées par le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel à sa vingt-huitième session tenue à Nicosie du 25 juin au 4 juillet 2007, le Secrétaire général a proposé d'organiser une délégation de pouvoir limitée disciplinaire (A/62/294, par. 96 à 124).

13. Au paragraphe 49 de sa résolution 62/228, l'Assemblée générale a décidé d'approuver, en principe, la délégation de pouvoir en matière disciplinaire aux chefs des bureaux hors Siège et aux chefs des missions et représentants spéciaux du Secrétaire général et prié le Secrétaire général de lui présenter des propositions détaillées sur les formules possibles de délégation de pouvoir en matière disciplinaire, y compris la pleine délégation de pouvoir, ainsi que l'évaluation des incidences éventuelles sur la protection du droit des fonctionnaires à une procédure régulière.

14. Les diverses formules envisagée par le Secrétariat dans le but de garantir une procédure disciplinaire régulière, transparente et efficace à toutes les personnes auxquelles est ouvert le système actuel d'administration de la justice et qui auront accès au nouveau système sont décrites en détail ci-après (résolution 62/228, par. 7), l'accent étant mis sur l'impératif de ménager aux nombreuses personnes affectées aux opérations de maintien de la paix un recours plénier sur un pied d'égalité à la nouvelle procédure d'administration de la justice et celui de mettre en place les infrastructures nécessaires avant d'organiser toute délégation de pouvoir.

B. Délégation de pouvoir plénière ou limitée

1. Délégation de pouvoir plénière

15. Sous l'empire du système actuel, la procédure disciplinaire est centralisée au sein du Bureau de la gestion des ressources humaines du Département de la gestion au Siège, ou dans les départements et bureaux correspondants des fonds et programmes des Nations Unies, administrés séparément, détenteurs d'une délégation de pouvoir en matière disciplinaire. Le Groupe de la refonte a fait observer que la réforme n'aurait qu'un effet limité tant qu'on n'aurait pas mis en place sur le terrain un vigoureux système de justice, à composantes formelle et non formelle, une assistance juridique étant organisée à l'intention des fonctionnaires. Le Groupe de la refonte a recommandé que les représentants spéciaux du Secrétaire général dirigeant des missions de maintien de la paix et des missions politiques et les chefs des bureaux hors Siège soient investis d'une délégation de pouvoir plénière en matière d'irrégularités et d'affaires disciplinaires.

16. La formule de la délégation de pouvoir plénière en matière disciplinaire aux chefs des missions et chefs des bureaux hors Siège aurait l'avantage d'éliminer une partie des retards actuels dus à la centralisation des affaires au Siège et aux moyens limités dont dispose le Bureau de la gestion des ressources humaines pour traiter rapidement un gros volume d'affaires. Toutefois, cette solution ferait craindre un défaut d'uniformité dans l'application de mesures d'intérêt majeur pour la carrière et la réputation professionnelle des fonctionnaires d'un lieu d'affectation à l'autre. En l'absence d'un solide système sur le terrain, ce défaut d'uniformité entamerait non seulement le droit des fonctionnaires à une procédure régulière mais entraînerait sans doute une multiplication des contestations des décisions hors Siège appelant un contrôle hiérarchique .

17. Pour organiser convenablement une délégation de pouvoir plénière en matière disciplinaire au profit des missions de maintien de la paix et missions politiques spéciales et bureaux hors Siège, les composantes formelle et non formelle du nouveau système d'administration de la justice devront être décentralisées en sorte de ménager, en toute liberté, transparence et égalité, aux agents sur le terrain un accès aux voies de droit ainsi ouvertes. Sans doute rentable dans les grandes opérations de maintien de la paix, une telle décentralisation ne le serait vraisemblablement pas dans les missions ou bureaux hors Siège de petite taille.

18. En outre, la pleine délégation de pouvoir exigerait un effort d'organisation considérable et du temps pour mettre en place les structures nécessaires et dispenser à l'intention des nombreux fonctionnaires concernés la formation intensive voulue, ce qui serait non seulement plus coûteux mais risquerait de retarder la mise en œuvre de cet élément essentiel du nouveau système.

2. Délégation de pouvoir limitée

19. Compte tenu de ce qui précède, le Secrétaire général propose une délégation de pouvoir limitée, qui se limiterait à l'imposition de sanctions mineures – blâme ou amende d'un montant approprié mais serait également étendue à d'autres décisions en matière disciplinaire dès lors que les conditions décrites ci-après seraient réunies. Le Secrétaire général adjoint à la gestion conserverait le pouvoir d'imposer des mesures disciplinaires plus sévères qu'il tire du chapitre X du Statut du personnel, une délégation limitée devant permettre de remédier aux lacunes relevées par le Groupe de la refonte, la durée de la procédure disciplinaire sur le terrain se trouvant notamment réduite.

20. Ainsi qu'il est indiqué au paragraphe 112 du document A/62/294, la procédure disciplinaire et le pouvoir disciplinaire resteront centralisés dans les fonds et programmes des Nations Unies administrés séparément, la forte décentralisation de ces derniers et l'organisation de leurs bureaux extérieurs pouvant nuire à la cohérence des décisions.

C. Conditions d'une délégation de pouvoir limitée en matière disciplinaire

21. On notera d'emblée que la délégation de pouvoir disciplinaire au profit des chefs de bureau hors Siège ou chefs de mission s'inscrit dans le cadre de la réforme d'ensemble de l'administration de la justice. Cependant, pour être effective, elle doit

au préalable obéir à d'autres conditions essentielles, à savoir : l'accès au Bureau de l'Ombudsman au Siège ou au niveau régional, et l'existence d'un bureau d'aide juridique aux fonctionnaires pleinement opérationnel sur le terrain et dans les bureaux hors Siège, des juristes du Département de la gestion devant par ailleurs être affectés auprès du chef de la mission ou du bureau hors Siège pour lui offrir avis et concours. En conséquence, la délégation de pouvoir limitée ne serait organisée que dans les lieux d'affectation où ces conditions sont réunies, y compris à l'échelon régional le cas échéant.

22. Par ailleurs, il sera essentiel de former l'ensemble des fonctionnaires appelés à intervenir aux différents stades de l'instance disciplinaire, dont le personnel du Bureau de l'aide juridique. Il s'agira de confectionner un programme complet pour répondre à tous les besoins et garantir la conformité aux textes applicables des décisions prises par tel chef de mission ou de bureau hors Siège et le respect des droits du fonctionnaire à une procédure équitable. L'Administration consultera les représentants du personnel pour la confection du programme de formation et des campagnes d'information.

23. Le Bureau des services de contrôle interne élabore un programme global de formation aux techniques d'enquête qui permettra de donner aux directeurs de programme la formation de base nécessaire pour traiter les affaires relevant de la catégorie II. La série complète des modules du programme de formation aux enquêtes sera disponible à la fin de 2008 ou au début de 2009. Le plan d'études en cours d'élaboration tient compte des pratiques de référence observées dans l'ensemble du système, de la jurisprudence et des textes administratifs applicables. Les modules accordent toute l'attention voulue à l'obligation de responsabilité faite au fonctionnaire, ainsi qu'à la protection des droits des intéressés à une procédure équitable à l'occasion de toute enquête.

24. Autre préalable à la délégation de pouvoir, il faudra achever l'examen exhaustif des recommandations de mesures disciplinaires adressées au Siège par les chefs de mission dans le cadre du système en vigueur (voir A/62/294, par. 120). Cet examen en cours inspirera l'élaboration des directives gouvernant l'imposition d'amendes et de blâmes. Des consignes précises et complètes devront être adressées aux directeurs de programme pour garantir l'uniformité dans l'imposition de blâmes et d'amendes d'un montant approprié dans l'ensemble du système.

25. Par ailleurs, une instruction administrative révisée sur la matière disciplinaire viendra organiser les modalités d'application des nouveaux mécanismes (dénonciation de manquements, enquêtes, droits des fonctionnaires à une procédure équitable, évaluation des rapports d'enquête et instance disciplinaire, etc.). Tous les préalables, dont les effectifs, instructions administratives, directives et activités de formation, ainsi que les manuels et directives visés plus haut, doivent être satisfaits. Beaucoup reste à faire dans ce sens et, ainsi que le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel en est convenu à sa vingt-huitième session, le personnel sera consulté dans le cadre du Groupe de contact sur l'administration de la justice.

D. Procédure disciplinaire

26. La délégation de pouvoir limitée en matière de sanctions mineures serait organisée dans le cadre de la procédure disciplinaire décrite ci-après.

27. Le chapitre X du Statut du personnel et, dans le cas du Secrétariat, l'instruction administrative correspondante en date du 2 août 1991 (ST/AI/371) organisent les procédures disciplinaires en vigueur. On notera cependant que l'instruction administrative est antérieure à la création du Bureau des services de contrôle interne et du Département de la sûreté et de la sécurité. Le Groupe de la refonte a souligné la nécessité de doter le nouveau système d'un dispositif d'enquêtes clair. Des modifications aux chapitres X et XI du Statut du personnel gouvernant la matière disciplinaire et les recours, tendent à les adapter au nouveau système d'administration de la justice, y compris la procédure disciplinaire révisée. Une nouvelle instruction administrative remplaçant l'instruction ST/AI/371 viendra préciser les modalités d'application de la nouvelle procédure. L'adoption de la version définitive des modifications au Statut du personnel et la publication de la nouvelle instruction administrative seront subordonnées à l'approbation par l'Assemblée générale des statuts du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel des Nations Unies.

28. Les différentes étapes de la procédure disciplinaire sont décrites ci-après dans l'ordre chronologique : a) phase prédisciplinaire; b) phase disciplinaire (et délégation de pouvoir limitée envisagée); et c) procédure d'appel.

1. Phase prédisciplinaire

Enregistrement des allégations ou plaintes

29. Tout commence par la dénonciation de manquements présumés par tel ou tel fonctionnaire au BSCI ou au chef de département ou de bureau. Obligation est faite à tous les fonctionnaires de l'Organisation de dénoncer tous manquements présumés dont ils auraient connaissance, chacun ayant été informé de cette obligation (voir ST/IC/2005/19 et ST/SGB/2005/21, sect. 1.1). Le BSCI ou le chef du département ou bureau saisi apprécie s'il y a lieu d'ouvrir une enquête. Les opérations de maintien de la paix saisissent d'ordinaire des groupes Déontologie et discipline, mais l'Assemblée générale a envisagé au paragraphe 12 de sa résolution 59/287 d'instituer une procédure administrative faisant obligation aux directeurs de programme d'informer le BSCI des allégations de faute professionnelle dont ils auraient connaissance. La nouvelle instruction administrative sur la procédure disciplinaire décrira les divers mécanismes et personnes auxquels chacun devra dénoncer tous manquements présumés, désignera les fonctionnaires ou bureaux responsables et énoncera les critères permettant d'apprécier l'opportunité d'ouvrir une enquête complète.

Conduite des enquêtes

30. Ainsi que le Groupe de la refonte l'a indiqué au paragraphe 162 de son rapport (A/61/205), il est nécessaire 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'ONU, le Bureau jouissant d'une autonomie dans l'exercice de ses fonctions. Les départements intéressés ont donc été priés de collaborer à la mise au point d'un système intégré de procédures communes et de règlements unifiés. Le

BSCI actualise son Manuel d'enquête, ainsi que les règles générales applicables aux aspects techniques et procéduraux des enquêtes.

31. Puisqu'un grand nombre d'enquêtes (à savoir les enquêtes simples ou sans risque majeur pour l'Organisation) ne sont pas du ressort du BSCI, il importe d'accroître la capacité d'investigation du Département de la sûreté et de la sécurité et des directeurs de programme de l'ensemble du Secrétariat. Dans le cadre de la mise au point d'un système intégré de procédures d'enquête, le Bureau de la gestion des ressources humaines élaborera des consignes applicables en matière d'enquêtes et d'établissement des faits sous l'autorité des directeurs de programmes, et une formation spécialisée sera dispensée à l'intention de tous les fonctionnaires affectés à la conduite d'enquêtes.

32. Les commissions d'enquête actuelles des missions de maintien de la paix ne sont pas habilitées à conduire des enquêtes disciplinaires visant des fonctionnaires de l'Organisation. Ces commissions ont essentiellement vocation à établir les faits en cas de perte de biens ou de dommages causés à des biens appartenant à l'ONU ou de blessures subies par le personnel ou des tiers. La charge de travail normale ne justifierait pas de créer une commission d'enquête permanente dans chaque mission, comme recommandé par le Groupe de la refonte. Le Secrétaire général propose en lieu et place que chaque mission désigne un fonctionnaire pour présider la commission d'enquête en permanence et à plein temps, les autres membres n'y étant affectés qu'en fonction des besoins.

33. Sur le plan pratique, les groupes Déontologie et discipline créés dans les missions de maintien de la paix recueillent et enregistrent les allégations mais ne jouent aucun rôle dans les enquêtes. Des dispositifs de coopération sont en place entre le BSCI et les groupes pour veiller à la qualification appropriée des allégations et à l'efficacité des procédures d'enquête, qui font l'objet d'un examen constant, l'idée étant d'en déceler les lacunes et d'accélérer les enquêtes.

Congé administratif

34. Il est parfois indiqué que le fonctionnaire mis en cause ne continue pas à exercer ses fonctions dans les locaux de l'Organisation le temps de permettre à l'administration d'achever une enquête ou une instance disciplinaire. Dans le cadre de l'institution de ce type de congé, qui sera organisé dans la version révisée du chapitre X du Statut du personnel, il est envisagé de déléguer aux chefs des bureaux hors Siège et aux chefs de missions le pouvoir de décider de la mise en congé administratif du fonctionnaire pendant l'enquête pour une durée maximale de 15 jours, au-delà de laquelle, toute prorogation serait soumise à l'approbation du Bureau de la gestion des ressources humaines.

Évaluation de l'enquête

35. L'enquête achevée, la dernière étape de la phase prédisciplinaire consiste à évaluer le rapport d'enquête et les éléments de preuve qui l'étayent afin d'apprécier l'opportunité d'ouvrir une instance disciplinaire contre le fonctionnaire. Les résultats de l'enquête menée par le directeur de programme sont communiqués au BSCI conformément au paragraphe 11 de la résolution 59/287. Le Groupe de la refonte a proposé de créer dans tous les bureaux extérieurs et dans toutes les opérations de maintien de la paix une chambre disciplinaire permanente, comme organe consultatif chargé d'examiner et recommander les mesures à prendre en

matière disciplinaire. Comme le Secrétaire général l'a indiqué dans son rapport en date du 23 août 2007 (A/62/294, par. 117), la création de telles chambres ne ferait que reproduire les problèmes rencontrés par les comités paritaires de discipline actuels (par exemple, le manque de bénévoles) et irait à l'encontre de la recommandation du Groupe tendant à voir abolir l'actuel système d'examen par les pairs. Il serait donc préférable de détacher des juristes du Département de la gestion dans des missions et bureaux hors Siège lorsque la charge de travail le justifie, les fonctions correspondantes pouvant être assurées au niveau régional dans les lieux d'affectation où ladite charge ne nécessiterait pas de disposer d'un juriste à temps plein.

36. En consultation avec le juriste détaché du Département de la gestion, le chef de mission ou de bureau hors Siège examinerait le rapport d'évaluation pour s'assurer que celui-ci et les pièces y relatives sont complets et que les accusations ont été correctement qualifiées.

37. Avant de recommander au chef de mission ou de bureau hors Siège une quelconque procédure disciplinaire, le juriste s'entretiendrait avec le conseil représentant le fonctionnaire pour élucider toute question non réglée.

2. Phase disciplinaire

38. La procédure disciplinaire serait mise en mouvement par le chef de mission ou le chef de bureau hors Siège qui, au vu du rapport d'enquête, prendrait la décision de porter contre tel fonctionnaire une accusation de faute. Le fonctionnaire serait informé par écrit des charges retenues contre lui et copie des éléments de preuve étayant l'accusation ainsi que du rapport d'enquête lui étant remise. En outre, il serait informé de ses droits au respect de la légalité administrative, notamment celui d'être représenté par un conseil juridique et celui de se défendre contre des accusations.

39. Comme il est dit plus haut, la délégation de pouvoir disciplinaire serait limitée à l'imposition de sanctions mineures – blâme ou amende d'un montant approprié – et ne pourrait être organisée que lorsque l'infrastructure nécessaire serait en place. Le pouvoir d'imposer des sanctions plus sévères demeurerait donc du ressort du Secrétaire général adjoint à la gestion.

3. Voies de recours

40. Toute décision disciplinaire du chef de bureau hors Siège ou du chef de mission contestée serait soumise au contrôle hiérarchique par le Département de la gestion après quoi, elle pourrait être attaquée devant le Tribunal du contentieux administratif, et enfin, s'il y a lieu, en appel devant le Tribunal d'appel des Nations Unies.

E. Garanties proposées

41. Les étapes suivant la réception du rapport d'enquête décrites aux paragraphes 36 à 39 ci-dessus constituent des garanties visant à assurer le respect du droit du fonctionnaire en cause à une procédure régulière. Ces mesures consistent en un examen effectué par le chef de mission ou de bureau hors Siège, qui prend l'avis du juriste détaché du Département de la gestion, en vue de s'assurer que l'enquête est

achevée et qu'il y a lieu à suivre, que les accusations sont fondées en la forme, que le rapport d'enquête et les pièces ont été adressés au fonctionnaire, avec une demande d'observations, et que ces observations ont ensuite été minutieusement analysées.

42. D'autres garanties ont été adoptées par le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel à sa vingt-huitième session, aux termes desquelles après l'ouverture de l'instance disciplinaire et le dépôt d'observations par le fonctionnaire, le juriste détaché du Département de la gestion doit s'entretenir avec son conseil avant de recommander au chef de mission ou de bureau hors Siège une quelconque mesure disciplinaire. En outre, toute mesure disciplinaire du chef de bureau hors Siège ou du chef de mission contestée serait soumise au contrôle hiérarchique du Département de la gestion.

43. Autre garantie, le fonctionnaire a droit à une aide juridique, officialisée par la création par la résolution 62/228 du Bureau d'aide juridique au personnel qui succède au Groupe des conseils. Dans la résolution, l'Assemblée a approuvé la création de postes de juristes à New York, Addis-Abeba, Beyrouth, Genève et Nairobi, mais pas à Vienne, Bangkok et Santiago, ni dans les missions hors Siège.

44. Enfin, les décisions disciplinaires pourraient être contestées devant le Tribunal du contentieux administratif et en appel devant le Tribunal d'appel des Nations Unies.

F. Mise en œuvre de la délégation de pouvoir limitée

45. La délégation de pouvoir disciplinaire limitée au projet des chefs de mission et chefs des bureaux hors Siège ne serait organisée que dans les bureaux et missions où toutes les conditions préalables et garanties énoncées ci-dessus seraient intégralement satisfaites et où l'on disposerait des ressources nécessaires pour s'acquitter de ce surcroît de responsabilités.

46. Le Secrétaire général propose donc d'organiser par étape une délégation de pouvoir disciplinaire limitée, à commencer par un certain nombre de missions de maintien de la paix. Cette délégation de pouvoir viendrait faciliter la mise en œuvre du nouveau système d'administration de la justice car elle permettrait de mieux gérer le grand nombre d'affaires intéressant ces missions et contribuerait à l'efficacité de la mission dans son ensemble.

47. Dans un premier temps, la délégation de pouvoir limitée serait organisée au profit de la Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUC) et de la Mission des Nations Unies au Soudan (MINUS) et serait étendue à l'Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour (MINUAD), à la Mission des Nations Unies au Libéria (MINUL), à l'Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire (ONUCI) et au Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Sierra Leone. Les postes requis pour gérer cette délégation de pouvoir seraient financés dans le cadre de l'autorisation d'engagement de dépenses au titre du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix pour la période allant du 1^{er} janvier au 30 juin 2009, puis inscrits au projet de budget du compte d'appui pour 2009/10.

48. Les missions de maintien de la paix susmentionnées ayant été retenues en premier lieu, il s'agira d'y mettre en place les programmes de formation décrits au

paragraphe 22 et des campagnes d'information à titre prioritaire avant l'avènement du nouveau système en janvier 2009. Des consultations spéciales entre l'administration et les représentants du personnel concernés se tiendront dès que possible en vue de garantir la mise en place effective du nouveau système, comme prévu.

49. La mise en œuvre de cette première phase de la délégation de pouvoir limitée à la MONUC, à la MINUS, à la MINUAD, à la MINUL, à l'ONUCI et au Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Sierra Leone serait examinée à l'occasion de l'examen du système d'administration de la justice que le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel à sa vingt-huitième session a recommandé de mener à la fin de 2010.

III. Mécanisme d'aide juridique financé par le personnel

50. Dans sa résolution 62/228, l'Assemblée générale a demandé au Secrétaire général de lui rendre compte de l'état d'avancement de la mise en place d'un mécanisme financé par le personnel qui assurerait à celui-ci des services d'aide juridique, l'idée étant que ce mécanisme permette aux fonctionnaires d'être représentés devant le Tribunal d'appel des Nations Unies pour des conseils extérieurs.

51. Créer un tel mécanisme financièrement viable, bien géré et ouvert à tous les fonctionnaires sur un pied d'égalité, quel que soit leur lieu d'affectation, présente plusieurs difficultés.

52. Que l'on ne soit guère allé de l'avant dans le sens de la création d'un mécanisme financé par le personnel tient sans doute au fait que les fonctionnaires n'y sont pas favorables. À la vingt-neuvième session du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, qui s'est achevée récemment, les représentants du personnel ont exprimé leurs inquiétudes et émis des doutes quant au bien-fondé et à la viabilité de cette solution. Ils ont dit qu'en devenant fonctionnaires des Nations Unies, ils perdaient le droit de saisir les tribunaux en cas de conflits du travail qu'ils tirent de la législation de leur pays. Dans de nombreuses juridictions internes, ce droit comprend l'accès à une représentation juridique. Ils ont donc réaffirmé que, sous l'empire du nouveau système de justice interne, la représentation juridique devrait être assurée et financée par l'Organisation.

53. L'idée d'imposer à l'ensemble du personnel un prélèvement général qui servirait au financement de l'aide juridique était peu réaliste. Même à supposer que l'on puisse trouver un financement stable d'une manière ou d'une autre, il faudrait mettre en place des structures administratives garantissant une procédure équitable et transparente d'allocation des fonds et un mécanisme de gestion du programme qui permette d'exercer le contrôle voulu et prévoie des audits périodiques. Il faudrait également ménager des voies de recours à quiconque contesterait l'administration du programme ou l'usage des fonds.

54. Les syndicats et associations de personnel étant des organismes bénévoles, dont quelques membres seulement travaillaient à temps complet, disposer des moyens humains nécessaires pour administrer le programme pourrait poser problème. Les syndicats et associations de personnel devraient arrêter un seul ensemble de règles et procédures régissant l'allocation équitable et rationnelle des

fonds entre justiciables. Il faudrait pour ce faire un degré de cohésion entre les syndicats et associations de personnel des Nations Unies qui faisait défaut à ce stade.

55. Les syndicats se sont dits prêts à accroître l'appui qu'ils apportaient au personnel qui offre des services de conseil juridique professionnel à titre bénévole et à coopérer avec le Secrétaire général à la mise en place d'incitations pour que le personnel puisse continuer à participer aux activités du Bureau d'aide juridique et soit encouragé à le faire, comme demandé dans la résolution 62/228.

IV. Technologies de l'information et des communications

56. Dans sa résolution 62/228, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui faire rapport sur la manière dont les technologies de l'information et des communications (TIC) pourraient permettre d'améliorer le fonctionnement du système d'administration de la justice.

57. Deux des caractéristiques du nouveau système sont la transparence et la célérité. Les TIC peuvent y jouer un rôle essentiel. Un plan détaillé concernant les TIC sera établi dès que le nouveau Bureau de l'administration de la justice sera opérationnel. Il devrait tenir compte de la nécessité d'assurer la compatibilité des systèmes en place au Secrétariat et dans les fonds et programmes des Nations Unies. Les contours de certains des principaux piliers de l'architecture envisagée peuvent d'ores et déjà être tracés.

58. S'agissant de la structure du système, il est envisagé de recourir davantage à la technologie à deux niveaux : l'accès à l'information par Internet et le dépôt électronique des écritures. Les changements seraient ainsi présentés aux parties, au personnel et aux juges en même temps que le nouveau système, répondraient à l'impératif de l'information des activités dans tous les organismes du système des Nations Unies et représenteraient une innovation utile et rentable.

A. Site Web

59. Il est indispensable de se doter d'un site Web consacré à l'administration de la justice où seraient affichés tous renseignements utiles concernant le Bureau et le système de justice. Il pourrait s'agir d'un site Internet protégé car tous les justiciables n'auront pas nécessairement accès à l'intranet. En outre, les juges du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel des Nations Unies qui ne se trouvent pas dans des lieux d'affectations, les personnes intéressées et les universitaires pourront ainsi accéder à l'information la plus récente en matière d'administration de la justice.

60. Il faudrait y créer des liens vers les bureaux compétents (Bureau de l'Ombudsman, Bureau d'aide juridique au personnel, Bureau de la gestion des ressources humaines et bureaux des fonds et programmes des Nations Unies). Le portail principal devrait comporter des liens vers les sites Web du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel des Nations Unies, sur lesquels il faudrait afficher toutes les coordonnées utiles, les modalités de dépôt d'écritures (voir ci-après les propositions concernant le dépôt électronique des écritures), les questions courantes libellées clairement et, le cas échéant, les statuts et règlements

des deux tribunaux ainsi que la jurisprudence sous une forme pleinement consultable.

61. En outre, il est proposé que chaque site Web comporte des pages à accès restreint, ce qui permettrait à toute partie à une affaire en cours, ainsi qu'aux services et groupes concernés, de connaître l'état du dossier et de consulter toutes les écritures et échanges de correspondance y relatifs.

B. Dépôt d'écritures par voie électronique

62. Devant le Tribunal administratif, les parties doivent déposer l'original et sept copies de leur demande. Les écritures sont souvent volumineuses et entraînent des frais de rédaction et de transmission pour les parties qui n'ont pas accès à des installations de l'ONU. Nombre d'écritures sont rejetées pour vices de forme; d'où des dépenses pour l'Organisation qui doit renvoyer ces écritures et pour les parties qui doivent en modifier la présentation et les déposer à nouveau, ainsi que des retards. Lorsqu'il reçoit une requête qui satisfait aux prescriptions de forme, le Tribunal administratif en communique copie à l'autre partie. Les autres exemplaires sont d'abord conservés au secrétariat du Tribunal, à la disposition des juristes et des membres du Tribunal. Lorsque le Tribunal rend son jugement, un dossier est envoyé aux fins de traduction et un autre aux archives, les écritures restantes étant détruites. Le stockage des écritures est une source de préoccupation constante.

63. Le nouveau système assurerait le dépôt des écritures par voie électronique, les parties devant y procéder en utilisant un portail sécurisé sur le site Web du Groupe du contrôle hiérarchique, du Tribunal du contentieux administratif, du Tribunal d'appel et des bureaux compétents des fonds et programmes. Une grille de saisie au format PDF permettrait de limiter les erreurs et omissions. Les écritures étant, en règle générale, saisies sur ordinateur, les parties se contenteraient de numériser les annexes à leurs écritures, dont certaines seraient peut-être déjà disponibles sous format électronique. Tous les fonctionnaires de l'Organisation devraient être autorisés à utiliser un scanner de l'ONU à cette fin; ceux qui n'ont pas accès à un scanner devraient pouvoir solliciter l'assistance du Bureau du Conseiller juridique principal. Dans les rares cas où une partie ne serait pas en mesure de numériser ses écritures, le Groupe de l'administration de la justice ou le Greffe compétent pourrait assurer ce service.

64. Le dépôt d'écritures par voie électronique favoriserait aussi l'instauration du système de « cour électronique », qui devrait permettre à toutes les parties à un procès d'accéder aux documents sous forme électronique. Ce système, qui permettrait la tenue d'audiences (ou de délibérations spéciales de juges dans des lieux distants) sans le recours au support papier, a été mis en œuvre de manière concluante au Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie (TPIY). Les écritures et les éléments de preuve sont efficacement organisés, consultés, échangés, distribués et annotés, et l'on peut y accéder de partout dans le monde. Les avantages du dépôt électronique d'écritures sont notamment les suivants :

- La transparence, pour toutes les parties et le personnel;
- L'assurance de la réception des écritures (qui, actuellement, donne lieu à un volume important de correspondance);

- La notification automatique, par courrier électronique, de toute activité ayant trait à une affaire;
- L'accès immédiat aux écritures;
- La possibilité de conserver et de consulter électroniquement les écritures;
- La possibilité de corriger ou d'actualiser les écritures, le cas échéant;
- La facilité et la rapidité de transmission entre les bureaux;
- La transmission efficace aux services de traduction;
- La commodité pour les juges et le personnel qui travaillent dans des lieux distants;
- La réduction sensible des coûts de rédaction et de reproduction des écritures;
- La réduction sensible de l'espace de stockage nécessaire;
- Les avantages environnementaux.

65. Pour des considérations d'ordre pratique, il est proposé que, dans un premier temps, seuls les documents rédigés en anglais ou en français soient déposés par voie électronique, la majorité écrasante des affaires étant soumises dans ces deux langues. Les écritures rédigées dans d'autres langues officielles pourraient être communiquées, par courrier électronique, aux greffes compétents et la traduction affichée en ligne. Lorsque le système sera opérationnel, on l'évaluera et on étudiera éventuellement les modifications susceptibles de l'adapter à toutes les langues officielles, en procédant aussi à une analyse coûts-avantages.

66. Enfin, l'on propose d'encourager les juges du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel à utiliser, dans la mesure du possible, les technologies des communications pour gagner en efficacité, par exemple dans les procédures orales.

67. Les avantages décrits ci-dessus n'apparaîtront sans doute pas durant la phase de mise en place du nouveau système, prévue pour janvier 2009. Il faudra élaborer un plan détaillé, en consultation avec toutes les parties prenantes, et notamment choisir les solutions d'hébergement de l'application et de sélection du logiciel et déterminer les ressources nécessaires.

V. Autres éléments d'information demandés par l'Assemblée générale

A. Greffes

68. Dans sa résolution 62/228, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui soumettre la description des fonctions et des attributions des greffes, en tenant compte des méthodes de travail actuelles du Tribunal administratif des Nations Unies.

69. Le Secrétariat établira les fonctions et les attributions des greffes dès que le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel auront été approuvés par l'Assemblée générale. Le Secrétaire général propose donc de présenter la

description des fonctions et des attributions des greffes à l'Assemblée générale à la reprise de sa soixante-troisième session.

B. Participation aux coûts

70. Dans sa résolution 62/228, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui faire rapport, à la partie principale de sa soixante-troisième session, sur ce qui suit :

a) Les résultats des négociations entre l'Organisation des Nations Unies et les autres entités participantes concernant les accords relatifs à la participation aux coûts afférents au système d'administration de la justice [par. 67 b)];

b) Des moyens réalistes d'imputer les coûts afférents au nouveau système de justice interne en partie sur les dépenses d'appui au programme et en partie sur des fonds d'affectation spéciale [par. 67 d)].

71. À la suite de l'adoption de la résolution 62/228, le Secrétariat a engagé, avec les fonds et programmes des Nations Unies, administrés séparément, des consultations qui se poursuivent. Les fonds et programmes ont fait part des préoccupations que leur inspiraient la base retenue pour l'arrangement relatif à la participation aux coûts et certains aspects opérationnels du système proprement dit. Ils ont suggéré que la participation aux coûts soit définie en fonction des affaires effectivement traitées plutôt qu'en fonction des effectifs. Il convient de rappeler que, dans sa résolution 62/228, l'Assemblée générale a approuvé l'arrangement relatif à la participation aux coûts proposé dans le rapport du Secrétaire général (A/62/294, par. 161 et 162) et fondé sur le nombre total des effectifs du Secrétariat et des fonds et programmes. Parmi les aspects opérationnels qu'il faudra encore négocier, figurent un accord sur la participation aux coûts du Bureau intégré de l'Ombudsman, un accord sur le traitement et la participation aux coûts des arriérés judiciaires, un accord sur la compatibilité de tous les nouveaux systèmes de gestion informatique avec les progiciels de gestion intégrés des fonds et programmes. Des moyens réalistes d'imputer les coûts afférents au nouveau système de justice interne en partie sur les dépenses d'appui au programme et en partie sur des fonds d'affectation spéciale sont également à l'étude.

72. Le Secrétariat poursuivra les discussions avec les fonds et programmes en vue de trouver des solutions acceptables pour toutes les organisations et fera rapport à l'Assemblée générale sur l'issue de ces consultations.

C. Mécanismes de révocation des juges

73. Au paragraphe 67 c) de sa résolution 62/228, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui fournir des précisions sur les mécanismes de révocation des juges, la définition de l'expression « en cas de faute professionnelle ou d'incapacité », et le mode de constatation de la faute professionnelle ou de l'incapacité dans une situation donnée.

74. À l'heure actuelle, ni le Statut ni le Règlement du Tribunal administratif ne prévoient des procédures de révocation des membres du Tribunal. Le Statut dispose, en son article 3 5), qu'un membre du Tribunal ne peut être relevé de ses fonctions par l'Assemblée générale que si les autres membres estiment à l'unanimité qu'il

n'est plus qualifié pour les exercer. D'après les informations disponibles, cet article n'a jamais été appliqué.

75. Dans son rapport, le Groupe de la refonte du système d'administration de la justice a proposé que les juges du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel ne soient révocables que par l'Assemblée générale, à la demande du Secrétaire général, et uniquement en cas de faute professionnelle ou d'incapacité avérée (A/61/205, par. 130). Le Secrétaire général a souscrit à cette proposition (A/62/294, par. 70).

76. Dans sa décision 62/519, l'Assemblée générale a pris note des conclusions de la Sixième Commission touchant la révocation des juges. Concrètement, la Sixième Commission a fait valoir que les juges du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel des Nations Unies ne pourraient être révoqués que par l'Assemblée générale et uniquement en cas de faute professionnelle ou d'incapacité. Cette formulation correspond à celle de l'alinéa 10 de l'article 4 du Statut du Tribunal du contentieux administratif et de l'alinéa 10 de l'article 3 du Statut du Tribunal d'appel. L'Assemblée générale est saisie de ces deux statuts.

77. Si le Secrétaire général avait initialement proposé que la révocation des juges soit prononcée à sa demande par l'Assemblée (A/62/294, par. 70), on a par la suite considéré que l'existence d'un conflit d'intérêts éventuel pourrait faire problème, dans la mesure où les juges du Tribunal doivent statuer sur des contestations de décisions administratives prises par le Secrétaire général. Il convient de noter que, dans un certain nombre de tribunaux administratifs d'organisations internationales, les membres interviennent dans la procédure de révocation. Comme indiqué plus haut, un membre du Tribunal du contentieux administratif ne peut être relevé de ses fonctions que si les autres membres estiment à l'unanimité qu'il n'est plus qualifié pour les exercer. De même, un membre du Tribunal administratif du Fonds monétaire international (FMI) ne peut être relevé de ses fonctions que si les autres membres estiment à l'unanimité qu'il n'est plus qualifié pour les exercer¹. En outre, les juges du Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne ne peuvent être relevés de leurs fonctions que si, au jugement unanime des juges et des avocats généraux de la Cour, ils ont cessé de répondre aux conditions requises ou de satisfaire aux obligations découlant de leur charge².

78. Au vu de la pratique des tribunaux administratifs d'autres organisations internationales, le Secrétaire général propose que, toute allégation de faute grave ou d'incapacité portée contre un juge, soit communiquée au Président du Tribunal concerné, c'est-à-dire le Tribunal du contentieux administratif ou le Tribunal d'appel. Le Président du Tribunal chargerait un groupe de spécialistes d'enquêter sur ladite allégation. Le juge aurait droit à une procédure régulière, il pourra par exemple répondre à l'allégation et soumettre des éléments de preuve. Le rapport du groupe de spécialistes serait examiné par l'ensemble du Tribunal, à l'exception du juge en cause, et, s'il se dégageait une opinion unanime selon laquelle l'allégation de faute grave ou d'incapacité est fondée, le Président du Tribunal communiquerait le dossier à l'Assemblée générale et demanderait la révocation du juge.

¹ Alinéa 5 de l'article VII du Statut du Tribunal administratif du fonds monétaire international.

² Article 7 du Statut de la Cour de justice des Communautés européennes, applicable au Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne en vertu de l'article 5 du Statut du Tribunal.

79. Les fautes graves susceptibles de justifier la révocation d'un membre du Tribunal du contentieux administratif ou du Tribunal d'appel consistent notamment en des violations des textes suivants : a) le Règlement régissant le statut et les droits et obligations élémentaires des personnalités au service de l'ONU non fonctionnaires du Secrétariat et des experts en mission, publié sous la cote ST/SGB/2002/9; et b) le Code de conduite des juges, devant être élaboré par le Conseil de justice interne et examiné par l'Assemblée générale conformément aux dispositions de l'alinéa c) du paragraphe 37 de la résolution 62/228. Les incapacités susceptibles de justifier la révocation d'un membre du Tribunal du contentieux administratif ou du Tribunal d'appel sont notamment un état physique ou mental qui ne permet pas à un juge d'exercer ses fonctions et auquel on ne peut pas remédier en procédant à des aménagements raisonnables.

VI. Modifications à apporter au Statut du personnel

80. L'avènement du nouveau système d'administration de la justice exigera de modifier les chapitres X et XI du Statut du personnel et du Règlement du personnel. Le Secrétaire général demande à l'Assemblée générale d'approuver le texte révisé comme suit des articles 10.1 et 11.1 qui devraient prendre effet à la date d'entrée en vigueur du nouveau système d'administration de la justice, soit le 1^{er} janvier 2009 :

Article 10.1

Le/la Secrétaire général(e) peut appliquer des mesures disciplinaires aux fonctionnaires en cas de faute professionnelle. L'exploitation sexuelle et les abus sexuels sont des fautes graves.

Article 11.1

Il convient d'instituer une procédure formelle d'administration de la justice comportant un double degré :

a) Le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, suivant les conditions fixées dans son statut, connaît des requêtes des fonctionnaires qui invoquent la non-observation des conditions de nomination ou d'emploi, y compris toutes dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel, et statue sur ces requêtes;

b) Le Tribunal d'appel des Nations Unies, suivant les conditions fixées dans son statut et son règlement, est compétent pour connaître des recours formés par l'une ou l'autre des parties à une affaire jugée par le Tribunal du contentieux administratif.

81. Un projet de modification des chapitres X et XI des séries 100, 200 et 300 du Règlement du personnel est en cours d'élaboration en consultation avec l'ensemble des parties prenantes. Si l'Assemblée générale décidait d'approuver les modifications proposées ci-dessus, le texte ainsi modifié du Statut du personnel serait promulgué à titre provisoire le 1^{er} janvier 2009 et présenté à l'Assemblée générale à la première reprise de sa soixante-troisième session.

VII. Émoluments des juges du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel

82. Dans son rapport du 23 août 2007, le Secrétaire général a indiqué que les émoluments de non-fonctionnaires proposés comprendraient la rémunération des juges du Tribunal du contentieux, qui seraient considérés comme étant au service de l'Organisation et recevraient un traitement et des indemnités équivalant à ceux des fonctionnaires ayant rang de directeur (D-2), ainsi que les honoraires des juges du Tribunal d'appel, qui seraient calculés selon le barème du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Dans sa résolution 62/228, l'Assemblée générale, souscrivant aux recommandations du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (voir A/62/7/Add.7), a approuvé un montant de 785 600 dollars pour les objets de dépense autres que les postes aux fins des émoluments de non-fonctionnaires prévus pour les juges, comme indiqué ci-dessus.

83. Le Secrétaire général a donc l'intention de rémunérer les juges qui seront nommés par l'Assemblée au Tribunal du contentieux administratif en leur versant un traitement et des indemnités équivalant à ceux des fonctionnaires ayant rang de directeur (D-2) (voir annexe). Le traitement et les indemnités des juges à temps partiel nommés au Tribunal du contentieux administratif seraient versés conformément aux principes établis dans l'instruction administrative ST/AI/291/Rev.1 relative aux emplois à temps partiel, selon qu'il conviendrait. Les juges auraient le statut de non-fonctionnaire au service de l'Organisation afin de préserver leur indépendance vis-à-vis du Secrétariat. Le Secrétaire général a également l'intention de verser des honoraires aux juges du Tribunal d'appel pour chaque décision rendue, honoraires qui seraient calculés selon le barème appliqué aux juges du Tribunal administratif de l'OIT : les présidents de chambre recevraient 2 400 dollars par décision rendue et les autres juges 600 dollars.

VIII. Conclusions

84. Le Secrétaire général considère que l'institution du nouveau système d'administration de la justice s'inscrit dans le cadre de la réforme générale de la gestion de l'Organisation. Ce système contribuera à améliorer la gestion de l'Organisation en établissant un mécanisme plus professionnel, plus transparent et plus décentralisé de règlement des litiges d'ordre professionnel. Il sera plus juste pour les fonctionnaires et le système de contrepoids prévu permettra de mieux asseoir le principe de responsabilité en matière de prise de décisions.

85. Il jouera également un rôle important dans l'unification des systèmes entre le Secrétariat et les fonds et programmes des Nations Unies administrés séparément. La coopération sans précédent entre l'administration, les fonds et programmes des Nations Unies dotés d'une administration distincte, les fonctionnaires et les États Membres de l'Organisation qui a marqué l'élaboration des propositions en faveur de l'institution du nouveau système se poursuit lors de la phase actuelle de préparation de la mise en place dudit système.

86. Le Secrétariat est disposé à procéder à la mise en place du nouveau système, tel qu'approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 62/228, en veillant à ce qu'y aient accès tous les fonctionnaires auxquels est ouvert le système actuel

d'administration de la justice. À cet égard, le Secrétaire général tient à souligner combien il importe d'adopter les statuts du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel, de nommer les juges et d'approuver les modifications qu'il est proposé d'apporter au Statut du personnel et que les États Membres se prononcent sur sa proposition relative aux mesures de transition (voir le document A/62/782) dans les meilleurs délais. En effet, de très nombreuses mesures indispensables dépendent de ces décisions et tout retard remettrait en cause la date d'entrée en vigueur du nouveau système fixée au 1^{er} janvier 2009. Le cas échéant, les décisions prises à ce stade pourraient être révisées par la suite, à la lumière de l'expérience acquise dans la mise en place du nouveau système. À ce stade, l'essentiel est de mettre en place les éléments fondamentaux indispensables au fonctionnement du système d'ici au 1^{er} janvier 2009.

IX. Recommandations et décisions que l'Assemblée générale est invitée à prendre

87. Il convient, aux fins de la mise en place du nouveau système d'administration de la justice, que des postes supplémentaires (qui seraient financés au moyen des crédits existants) soient affectés à la MONUC, à la MINUL et à la MINUS pour aider les chefs de ces missions à exercer une délégation de pouvoir limitée en matière disciplinaire.

88. L'Assemblée générale devrait :

a) Prendre note de la proposition tendant à organiser par étapes une délégation de pouvoir limitée en matière disciplinaire, au profit de certaines missions de maintien de la paix dans un premier temps, les impératifs et conditions préalables exposés dans le présent rapport devant être satisfaits;

b) Approuver les conditions d'emploi proposées pour les juges du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel.

Annexe

Émoluments des juges du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel

Comme indiqué au paragraphe 83 du présent rapport, le Secrétaire général propose que les juges du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies reçoivent un traitement et des indemnités équivalant à ceux des fonctionnaires de la classe D-2. Le traitement et les indemnités des juges à temps partiel seraient calculés conformément aux principes établis dans l'instruction administrative ST/AI/291/Rev.1 relative aux emplois à temps partiel :

Juges à plein temps

Juges à temps partiel

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Traitement et indemnités équivalant à ceux des fonctionnaires de la classe D-2, échelon IV. Parmi les indemnités versées figureraient les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> – Indemnité de représentation d'un montant de 600 dollars des États-Unis par an – Prime d'affectation – Indemnité pour charges de famille – Déménagement des effets personnels – Indemnité pour frais d'études et voyage – Allocation-logement
 • Dispositions applicables en matière d'indemnisation et d'assurances équivalant à celles prévues pour les fonctionnaires de la classe D-2, notamment les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> – Paiement d'indemnités en cas de maladie, d'accident ou de décès imputables à l'exercice de fonctions officielles, en vertu des dispositions de l'appendice D du Règlement du personnel | <ul style="list-style-type: none"> • 50 % du montant du traitement et des indemnités équivalant à ceux des fonctionnaires de la classe D-2, échelon IV, sous réserve des dispositions ci-après. Parmi les indemnités versées figureraient les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> – Indemnité de représentation d'un montant de 300 dollars des États-Unis par an – Prime d'affectation réduite à 50 % – Indemnité pour charges de famille réduite à 50 % – Déménagement des effets personnels dans les mêmes conditions que pour les juges à plein temps; – Indemnité pour frais d'études et voyage réduite à 50 % – Allocation-logement réduite à 50 %
 • Dispositions applicables en matière d'indemnisation et d'assurances équivalant à celles prévues pour les fonctionnaires à temps partiel de la classe D-2, notamment les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> – Paiement d'indemnités en cas de maladie, d'accident ou de décès imputables à l'exercice de fonctions officielles, en vertu des dispositions de l'appendice D du Règlement du personnel, au taux de 50 % des montants prévus |
|---|---|

*Juges à plein temps**Juges à temps partiel*

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> – Versement, en cas de décès ou d’invalidité survenant alors que le juge exerce ses fonctions ou reçoit une pension d’invalidité, de prestations comparables à celles qui sont payables dans le cas des participants à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies en vertu des articles des statuts de la Caisse relatifs à la pension d’invalidité et à la pension de personne indirectement à charge – Participation aux plans d’assurance médicale de l’Organisation dans les mêmes conditions que les fonctionnaires de la classe D-2 <ul style="list-style-type: none"> • Lors de tout voyage en mission (y compris à l’occasion de la nomination, du congé dans les foyers et du rapatriement), mêmes conditions que les fonctionnaires de la classe D-2 • Participation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies en vertu de l’article supplémentaire B des statuts de la Caisse. Rémunération considérée aux fins de la pension et taux de cotisation équivalant à ceux applicables aux fonctionnaires de la classe D-2 • Congé annuel dans les mêmes conditions que les fonctionnaires nommés pour une durée déterminée identique (à savoir 2,5 jours par mois de service) • Congés de maladie dans les mêmes conditions que les fonctionnaires nommés pour une durée déterminée identique | <ul style="list-style-type: none"> – Versement, en cas de décès ou d’invalidité survenant alors que le juge exerce ses fonctions ou reçoit une pension d’invalidité, de prestations comparables à celles qui sont payables dans le cas des participants à temps partiel à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies en vertu des articles des statuts de la Caisse relatifs à la pension d’invalidité et à la pension de personne indirectement à charge – Participation aux plans d’assurance médicale de l’Organisation dans les mêmes conditions que les fonctionnaires à temps partiel de la classe D-2 <ul style="list-style-type: none"> • Lors de tout voyage en mission (y compris à l’occasion de la nomination, du congé dans les foyers et du rapatriement), mêmes conditions que les fonctionnaires de la classe D-2 • Participation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies en vertu des articles supplémentaires A et B des statuts de la Caisse. Rémunération considérée aux fins de la pension et taux de cotisation équivalant à ceux applicables aux fonctionnaires à temps partiel de la classe D-2 • Congé annuel dans les mêmes conditions que les fonctionnaires à temps partiel nommés pour une durée déterminée identique (à savoir 1,25 jour par mois de service) • Congés de maladie dans les mêmes conditions que les fonctionnaires à temps partiel nommés pour une durée déterminée identique (les juges à temps partiel recevront pour la durée de leurs congés maladie un montant correspondant à la moitié du montant du traitement et des indemnités dues aux juges à plein temps) |
|--|---|

Juges à plein temps

- Congé dans les foyers dans les mêmes conditions que les fonctionnaires nommés pour une durée déterminée identique

Juges à temps partiel

- Congé dans les foyers dans les mêmes conditions que les fonctionnaires à temps partiel nommés pour une durée déterminée identique (frais de voyage et autres dépenses connexes remboursés à la même fréquence que pour les juges à plein temps à un taux réduit de 50 %)
-