



Assemblée générale

Distr. générale
5 juillet 2022
Français
Original : anglais

Soixante-dix-septième session
Point 150 de la liste préliminaire*
**Administration de la justice à l'Organisation
des Nations Unies**

Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies

Rapport du Conseil de justice interne

Résumé

Le présent rapport du Conseil de justice interne, deuxième rapport du Conseil dans sa composition actuelle, porte sur l'efficacité judiciaire et opérationnelle du système interne d'administration de la justice. Il tient compte des résolutions applicables de l'Assemblée générale et a été établi à l'issue de vastes consultations avec les parties prenantes. En vue d'améliorer encore le système, le Conseil fait des recommandations concernant la médiation, la confidentialité et l'anonymisation, ainsi que la création nécessaire d'un programme de formation pour les nouveaux juges. Il aborde en outre les questions de la communication des données concernant les affaires de discrimination raciale et de la protection contre les représailles. Comme il le lui était demandé, le Conseil présente également son programme de travail pour la période 2022-2023.

* [A/77/50](#).



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Recommandations	4
A. Procédure formelle	4
B. Procédure non formelle	7
C. Questions générales concernant les procédures formelle et non formelle	8
III. Programme de travail pour la période 2022-2023	9
IV. Remerciements	10

I. Introduction

1. Institué par l'Assemblée générale dans sa résolution 61/261, le système interne d'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies est un système indépendant, transparent, professionnalisé, doté de ressources suffisantes et décentralisé, dont le fonctionnement obéit aux règles applicables du droit international ainsi qu'aux principes de la légalité et du respect des formes régulières. Il a pour vocation de faire respecter les droits et obligations des fonctionnaires et d'amener l'Administration comme le personnel à répondre également de leurs actes.

2. En 2008, dans sa résolution 62/228, l'Assemblée générale a créé le Conseil de justice interne pour garantir l'indépendance, le professionnalisme et la responsabilisation du système d'administration de la justice. Le Conseil est principalement chargé de sélectionner les juges, d'élaborer un code de déontologie judiciaire et de présenter ses vues sur la mise en œuvre du système d'administration de la justice. Le Conseil prépare et inclut dans son rapport annuel à l'Assemblée générale, pour approbation, un programme de travail détaillé pour chaque année civile, conformément aux mandats prévus par les résolutions pertinentes de l'Assemblée.

3. Le quatrième Conseil de justice interne, se compose des membres suivants : Dennis Byron (Saint-Kitts-et-Nevis), juriste éminent choisi par les quatre autres membres pour présider le Conseil ; Carmen Artigas (Uruguay), éminente juriste externe, nommée par le personnel ; Adama Dieng (Sénégal), représentant de l'Administration ; Carmen Artigas (Uruguay), éminente juriste externe, nommée par l'Administration ; Matthew Perkins (États-Unis d'Amérique), représentant du personnel.

4. Le Conseil de justice interne s'est principalement occupé, au cours de l'année considérée, de la sélection des juges du Tribunal d'appel des Nations Unies et du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

5. Le Conseil a reçu 380 candidatures. Après une évaluation de conformité, il en a retenu 90. Il a ensuite préparé un examen judiciaire de présélection, dont le texte a été envoyé aux 90 candidats. Après avoir évalué les réponses, il a invité 31 candidats à des entretiens en ligne ou sur place à La Haye. Un(e) candidat(e) a retiré sa candidature avant l'entretien. À l'issue des entretiens, le Conseil a sélectionné 18 candidatures à soumettre à l'Assemblée générale pour examen.

6. Les membres du Conseil de justice interne ont consacré huit semaines à ces travaux, à savoir la préparation, la conduite et la notation de l'examen judiciaire, la présélection des candidats et les entretiens, ainsi que l'établissement d'une liste finale de candidatures recommandées.

7. En ce qui concerne la deuxième partie de son mandat, à savoir présenter chaque année à l'Assemblée générale ses vues sur la mise en œuvre du système d'administration de la justice, le Conseil a examiné les tableaux concernant le flux des décisions rendues par les Tribunaux en première et seconde instances et le nombre d'affaires et de conflits soumis à la médiation du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies.

8. Le Conseil a tenu du 28 mars au 1^{er} avril 2022 par visioconférence sa réunion plénière et ses réunions avec les parties prenantes. Il s'est entretenu avec les principales parties prenantes du système d'administration de la justice des Nations Unies, notamment les Présidents du Tribunal d'appel et du Tribunal du contentieux administratif, le Greffier en chef, la Directrice exécutive du Bureau de l'administration de la justice, l'Ombudsman de l'Organisation des Nations Unies et les médiateurs, le Directeur du Bureau des affaires juridiques générales, le Chef du

Bureau de l'aide juridique au personnel, le Directeur de la Division des services des ressources humaines, la Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines, la Directrice du Bureau de la déontologie, les conseils représentant le Secrétaire général devant le Tribunal du contentieux administratif au Secrétariat et dans les fonds et programmes, le Chef du Groupe du contrôle hiérarchique, le Sous-Secrétaire général aux services de contrôle interne et les chefs des fédérations d'associations du personnel, notamment au Siège, dans les missions et dans les fonds et programmes.

9. Pour établir son rapport sur le système d'administration de la justice, le Conseil s'est appuyé sur les résolutions applicables de l'Assemblée générale et sur les renseignements recueillis auprès des différents acteurs du système de justice interne.

10. Les vues du Tribunal d'appel et du Tribunal du contentieux administratif étaient jointes en annexes aux rapports précédents. Toutefois, comme cela n'était pas prescrit dans la dernière résolution en date (76/242), le Conseil a intégré dans le présent rapport les contributions des Tribunaux au processus de consultation des parties prenantes et aux recommandations.

II. Recommandations

A. Procédure formelle

Efficacité judiciaire et opérationnelle

11. Dans son précédent rapport (A/76/124), le Conseil de justice interne, examinant la procédure formelle, a indiqué qu'il convenait de consacrer collectivement des efforts tout particuliers, selon un plan précis, en vue de résorber l'arriéré des affaires en instance devant le Tribunal du contentieux administratif.

12. Après avoir examiné les tableaux concernant les délais dans lesquels les deux degrés de juridiction ont rendu leurs décisions, le Conseil constate ce qui suit :

a) Les efforts conjugués de tous les greffes et du Tribunal du contentieux administratif ont permis à ce dernier de réduire l'arriéré des affaires pendantes conformément au plan de règlement des affaires et de mettre en place un tableau de bord de suivi des affaires en temps réel ;

b) Le Tribunal du contentieux administratif a réduit de plus de 30 % par rapport à 2020 et de 60 % par rapport à 2019 son arriéré d'affaires en souffrance depuis plus d'un an ;

c) Le Tribunal d'appel a réglé 122 affaires¹ et a été saisi de 140 affaires en 2021.

13. L'arriéré des affaires pendantes a été réduit en 2021 sans que la qualité des décisions rendues soit compromise, ce qui mérite d'être salué.

14. La médiation reste sous-exploitée dans le système de justice interne. Il conviendrait d'accorder une attention particulière à l'exécution d'un projet pilote de 12 mois destiné à vérifier si l'objectif principal de la médiation judiciaire, qui est d'éviter les contentieux inutiles et de réduire les coûts, est atteint.

15. Des conférences de mise en état devraient précéder les audiences des procès en première instance. Cela permet de raccourcir les audiences, de produire des éléments de preuve, de réduire le nombre de témoins et parfois même d'encourager le règlement de tout ou partie du litige. D'autres mécanismes alternatifs de règlement des litiges,

¹ On considère qu'une affaire est réglée si une décision a été rendue ou si la partie requérante s'est retirée ou a abandonné la procédure.

tels que les conférences de règlement judiciaire, en particulier dans les affaires impliquant des plaideurs non représentés par des conseils, peuvent réduire les coûts et accroître l'efficacité opérationnelle. Il faudrait toutefois pour cela procéder à des changements importants concernant notamment la compétence, les procédures (et, par conséquent, le rôle du Greffe) et l'autorité. Le Conseil propose de poursuivre l'étude de cette question dans le cadre du programme de travail proposé, en vue de présenter des propositions complètes pour examen.

16. Aux termes de la disposition 9.4 du Règlement du personnel, « [l']engagement à titre temporaire ou de durée déterminée prend fin de plein droit, sans préavis, à la date d'expiration mentionnée dans la lettre de nomination ». Comme l'ont souligné les parties prenantes, la pratique consistant à verser aux fonctionnaires une indemnité tenant lieu de préavis en cas de non-prorogation d'un engagement de durée déterminée risque de créer une situation injuste et peut souvent compromettre l'accès à la justice. Il conviendrait de limiter cette pratique autant que possible et de modifier la disposition 9.4 pour que la non-prorogation d'un engagement de durée déterminée soit notifiée au (à la) titulaire de cet engagement au moins trois mois avant son expiration.

17. En outre, le Conseil réitère la recommandation qu'il avait faite en 2021 de nommer pour chaque tribunal un(e) président(e) attitré(e), qui serait choisi(e) par le Conseil et recommandé(e) à l'Assemblée générale, au lieu de maintenir le système actuel de roulement de la présidence.

18. Le (la) Président(e) devrait être un(e) juge du Tribunal. Son mandat devrait avoir une durée de sept ans, comme celui de tout(e) autre juge. Son rôle serait de superviser, en étroite collaboration avec le (la) Greffier(ère) en chef, les tâches administratives directement liées aux fonctions judiciaires, telles que l'attribution des affaires, la vérification de l'efficacité et de la diligence des membres du Tribunal, les séances de travail et la jonction des instances similaires ou connexes. Il ou elle pourrait s'acquitter efficacement et en temps réel de ces tâches d'administration judiciaire du Tribunal tout en respectant pleinement l'indépendance de l'autorité des juges. Le (la) Président(e) serait également chargé(e) de moderniser le règlement de procédure et les pratiques et de mettre au point de nouvelles dispositions pour améliorer l'efficacité du Tribunal.

Confidentialité et anonymisation

19. Les tribunaux sont saisis de nombreuses requêtes portant sur des questions privées et souvent sensibles qui peuvent avoir une incidence sur les conditions d'emploi ; ainsi, des problèmes de santé peuvent être révélés à l'occasion de différends concernant les prestations, et les données personnelles des enfants ou d'autres membres de la famille du (de la) fonctionnaire peuvent être prises en considération lorsque le litige concerne des prestations pour charges de famille ou des indemnités pour frais d'études. La divulgation de ces informations risque d'avoir de nombreuses conséquences défavorables et de fortement réduire les chances de l'intéressé(e) d'être employé(e), réemployé(e) ou promu(e) à l'Organisation ou ailleurs, causer des dommages collatéraux en révélant des informations personnelles sensibles et mettre les enfants et les partenaires dans l'embarras.

20. En outre, les questions disciplinaires concernant notamment le harcèlement (sexuel et non sexuel), l'abus de pouvoir ou d'autres types d'inconduite ont une forte incidence sur les relations de travail entre les membres du personnel et l'Organisation. Dans ce type d'affaires, il convient de préserver la vie privée des témoins et des victimes. La confidentialité est donc un élément essentiel de l'approche centrée sur les victimes adoptée par l'Organisation et indispensable pour instaurer la confiance

des membres du personnel à l'égard du cadre disciplinaire et du dispositif d'application du principe de responsabilité de l'Organisation.

21. Le paragraphe 6 de l'article 11 du Statut du Tribunal du contentieux administratif dispose que les jugements sont publiés moyennant protection des renseignements personnels. Le Statut du Tribunal d'appel contient la même disposition au paragraphe 9 de son article 10. Il est cependant de jurisprudence constante que les décisions des deux tribunaux sont publiées et portent notamment mention des noms des requérants et des témoins, tandis que l'anonymat ne doit être accordé que dans des circonstances exceptionnelles.

22. La publication de jugements ou arrêts contenant les noms des parties, des témoins et des tiers est une pratique bien antérieure à la généralisation de l'Internet et des moteurs de recherche. Les employeurs utilisent couramment ces derniers pour faire des recherches sur les candidats ou d'autres collaborateurs, et peuvent ainsi trouver sans peine ces décisions de justice. On est donc fondé à supposer que la publication de ces noms ne satisfait pas aux normes minimales de protection des données à caractère personnel.

23. Les approches nationales, régionales et internationales de la protection des données et de la vie privée ont considérablement évolué depuis la création du système de justice interne. Il est temps que le ce dernier adopte cette modernisation et atténue le risque inutile de divulgation préjudiciable des noms.

Programme de formation pour les nouveaux juges

24. Au cours de la période 2022-2023, il conviendrait de coordonner la nomination de cinq juges du Tribunal d'appel et de deux juges à temps plein et un(e) juge à mi-temps du Tribunal du contentieux administratif avec la mise en place d'un programme de formation solide et efficace de cinq jours que suivraient les juges sélectionnés avant de commencer à exercer leurs fonctions.

25. Premièrement, un programme commun de trois jours devrait être mis au point à l'intention des juges des deux tribunaux et porter sur les éléments suivants : a) les règles générales du droit administratif international, en vue de renforcer la connaissance des caractéristiques de l'Organisation ; b) les règles spécifiques du droit international du travail applicables aux nominations, aux avantages, aux droits à prestations, aux questions disciplinaires, à la protection contre les représailles, au renouvellement des engagements, aux congés sans solde et aux recours.

26. Un programme de deux jours conçu pour chaque tribunal devrait ensuite être organisé. En ce qui concerne les juges du Tribunal du contentieux administratif, il serait consacré aux règles spécifiques à appliquer en matière de gestion des affaires, de charge de la preuve et d'administration de la preuve. Pour les juges du Tribunal d'appel, il mettrait l'accent sur la rédaction des arrêts.

27. Les programmes de formation peuvent être proposés par visioconférence. La formation devrait être dispensée par une équipe d'universitaires et de juges ayant une expérience dans le domaine du droit international du travail et du droit administratif.

Recommandation 1

Le Conseil recommande que la non-prorogation d'un engagement de durée déterminée soit notifiée au (à la) titulaire de cet engagement au moins trois mois avant son expiration.

Recommandation 2

Le Conseil recommande qu'un(e) président(e) attitré(e) soit nommé pour le Tribunal d'appel des Nations Unies et pour le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies ; il en assurerait la présélection et recommanderait cette nomination, l'Assemblée générale.

Recommandation 3

Le Conseil recommande l'anonymisation des noms des requérants, des témoins et des tiers dans les versions des jugements qui sont publiées sur le site Internet du système de justice interne.

Recommandation 4

Le Conseil recommande la création d'un programme de formation pour les nouveaux juges.

B. Procédure non formelle**Médiation et données sur le racisme et les affaires de discrimination raciale**

28. En 2020, le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies a ouvert au total 1 880 dossiers dans ses huit bureaux régionaux, dont 96 dossiers de médiation. Par conséquent, 5 % seulement des dossiers ouverts concernaient des services de médiation. Le nombre de dossiers de médiation ouverts en 2020 était inférieur de 14 % à celui de la période de référence précédente. La Division de la médiation continue sur cette pente descendante alors même que la communauté internationale cherche à accroître le recours à la médiation pour promouvoir l'efficacité judiciaire, résoudre les conflits et réduire les coûts humains et financiers résultant des différends et contentieux non réglés.

29. La création de la Division de la médiation en vue du règlement des conflits était un élément important de la conception du nouveau système d'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies. Le Groupe de la refonte, qui a recommandé en 2006 la mise en place d'un système formel unifié d'administration de la justice, en a exposé les principales composantes comme suit : un(e) Ombudsman capable de servir de médiateur(trice) dans les affaires importantes et de signaler les fautes administratives et une Division de la médiation chargée de régler les litiges qui lui seront renvoyés par l'Ombudsman ou par les Tribunaux. La procédure non formelle a été conçue pour assurer la médiation des affaires sur une base volontaire.

30. Dans sa résolution [75/248](#), l'Assemblée générale a réaffirmé que le règlement amiable des différends était un élément crucial du système d'administration de la justice et souligné que la procédure non formelle devait être suivie dans toute la mesure possible pour éviter les contentieux inutiles.

31. La médiation continue d'être sous-utilisée. Le Conseil note que l'Assemblée générale a déjà prié le Secrétaire général de prendre des mesures en vue d'accroître le recours à ces services. En conséquence, il s'abstiendra de formuler d'autres recommandations dans ce domaine en attendant que ces mesures soient présentées, et il inclut une étude approfondie de la question dans le programme de travail proposé.

32. À cet égard, le Conseil note que l'Assemblée générale a rappelé à plusieurs reprises, et tout récemment dans la résolution [75/248](#), que le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies devait communiquer des informations détaillées sur les efforts déployés pour lutter contre le racisme et sur les affaires de discrimination raciale, pour inclusion dans les rapports du Secrétaire

général sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies et sur les activités du Bureau. La question a été longuement débattue lors des consultations avec les parties prenantes et le Conseil a noté que le Bureau n'avait pas l'intention de communiquer des données concernant ces affaires. Le Conseil n'a jugé convaincante aucune des diverses objections qui lui ont été présentées pour justifier ce manque de réactivité, car elles s'appliqueraient tout aussi bien à la structure existante de communication des données. En conséquence, le Conseil rappelle que ces données sont manifestement nécessaires et souligne qu'il a été prescrit à plusieurs reprises au Bureau de communiquer des informations relatives au nombre d'affaires de discrimination raciale dont il a été saisi.

33. Le Conseil note que d'autres actions et propositions visant à renforcer la médiation sont déjà engagées. Par conséquent, une analyse des résultats de ces efforts, ainsi que de nouvelles recommandations à cet égard, seront incluses dans le programme de travail du Conseil proposé pour 2023.

Recommandation 5

Le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies devrait communiquer des données relatives aux affaires de discrimination raciale.

C. Questions générales concernant les procédures formelle et non formelle

Discrimination raciale

34. Le Conseil note que des efforts considérables sont en cours pour faire face à la question du racisme à l'Organisation. Notamment, le Secrétaire général a récemment publié le plan d'action stratégique de l'Équipe spéciale pour l'éradication du racisme et la promotion de la dignité de toutes et tous à l'ONU. Le Conseil partage l'avis du Secrétaire général selon lequel il faudra probablement modifier les mécanismes de justice interne et réviser la circulaire [ST/SGB/2019/8](#) pour traiter du racisme et de la discrimination raciale et promouvoir la diversité, l'égalité, l'inclusion et l'équité. Le Conseil estime donc qu'il serait prématuré de formuler des recommandations particulières tant que ces efforts sont en cours. Il note cependant qu'il est prévu d'entreprendre un examen par échantillonnage des allégations de racisme passées afin d'en tirer des leçons, d'informer à l'avenir l'administration des affaires et des mesures prises pour faire appliquer le principe de responsabilité et de s'attaquer au problème des représailles. Il compte sur une collaboration continue avec toutes les parties prenantes sur cette question et attend avec intérêt les recommandations futures sur les améliorations à apporter au système de justice interne à cet égard.

Protection contre les représailles

35. Des résultats d'enquêtes montrent que les préoccupations relatives aux représailles sont un problème persistant pour l'Organisation. La crainte de représailles à l'égard de témoins était signalée par 16,7 % des répondants pour ce qui est du harcèlement sexuel et par 37 % des répondants en ce qui concerne la discrimination raciale. De plus, 55,7 % des répondants seulement avaient connaissance de la politique relative au signalement des irrégularités (selon laquelle les fonctionnaires qui signalent des manquements ne doivent pas faire l'objet de représailles). Il apparaît en outre que des ordonnances relatives à la protection de témoins contre des représailles sont assez rarement rendues dans la procédure formelle.

36. Le Conseil note que, lorsque la politique actualisée concernant la lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité

(ST/SGB/2019/8) a été publiée, il a également été déterminé qu'un examen de l'instruction administrative intitulée « Conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire » (ST/AI/2017/1) devrait être effectué en 2019. Cet examen n'a toujours pas été effectué. Le Conseil a également été informé qu'un examen de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2017/2/Rev.1, intitulée « Protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés sur la protection », était imminent. Il s'abstiendra en conséquence de formuler des recommandations particulières sur ces points jusqu'à ce que les parties prenantes concernées aient eu l'occasion de tenir leurs consultations.

Recommandation 6

Compte tenu des mandats spécifiques des Cinquième et Sixième Commissions, le Conseil recommande que des ressources suffisantes soient affectées aux efforts déployés par le Secrétaire général pour procéder à un examen des allégations de discrimination raciale formulées dans le passé.

Recommandation 7

Parallèlement à la révision des politiques applicables, il convient de prendre des mesures supplémentaires pour sensibiliser toutes les catégories de personnel à l'existence et au contenu de la politique en matière de dénonciation d'abus et des mesures de protection contre les représailles. Il est recommandé d'envisager l'intégration de ces mesures dans la prochaine version des programmes de formation, et notamment dans la boîte à outils « Ensemble pour le respect ».

III. Programme de travail pour la période 2022-2023

37. Compte tenu de l'ampleur des efforts déployés pour pourvoir plusieurs postes judiciaires vacants en 2022 et des mesures en cours d'exécution pour traiter les éléments du programme de travail mentionnés au paragraphe 49 de son précédent rapport, le Conseil propose de reporter, pour des raisons de commodité opérationnelle, l'examen des éléments en suspens au rapport qu'il présentera à l'Assemblée générale à sa soixante-dix-huitième session.

38. En outre, conformément aux conditions d'emploi et de nomination des membres du Conseil (A/75/162, annex V) approuvées par l'Assemblée générale dans sa résolution 75/248, le Conseil prépare et insère dans son rapport à l'Assemblée générale, pour approbation, un programme de travail détaillé pour chaque année civile, conformément aux mandats définis dans les résolutions applicables de l'Assemblée.

39. Le Conseil se propose de s'atteler dans les mois à venir aux tâches supplémentaires suivantes :

- a) Élaborer un projet de programme de formation pour les juges contenant une forte composante de médiation judiciaire ;
- b) Mener de nouvelles consultations avec le plus vaste ensemble possible de parties prenantes en vue de faire rapport à l'Assemblée générale sur les conséquences que peut avoir pour la compétence des Tribunaux et la réalisation des principaux objectifs du système d'administration de la justice, notamment l'application du principe de responsabilité, la pratique généralisée consistant à choisir l'indemnisation plutôt que la réintégration ;
- c) Rester penché sur la question de la peur des représailles et de la protection à accorder à cet égard aux membres du personnel qui saisissent les tribunaux ou qui

témoignent devant eux, ainsi qu'aux personnes qui signalent des manquements, et fournir des informations complémentaires sur les progrès réalisés dans le cadre des révisions en cours des textes pertinents en matière de protection contre les représailles tant pour les fonctionnaires que pour les non-fonctionnaires ;

d) Rester saisi de la question du renforcement de la médiation et formuler de nouvelles recommandations à cet égard à la prochaine session.

40. Le Conseil a fait le meilleur usage possible du format virtuel lors des réunions qu'il a tenues ces deux dernières années. Si cette solution s'est révélée efficace et rentable, la pratique antérieure des réunions en présentiel lui permettait cependant d'interagir pleinement avec les parties prenantes, et ainsi d'assurer des échanges approfondis et d'obtenir des retours d'information plus constructifs. Par conséquent, compte tenu des difficultés opérationnelles propres aux bureaux hors Siège, le Conseil propose de tenir une session supplémentaire dans un centre régional accueillant des fonds et des programmes (de préférence dans un environnement francophone ou hispanophone), où les mécanismes structurels et juridiques doivent être mieux compris et évalués dans le cadre de la mise en œuvre du système de justice interne.

41. Le Président du Conseil assistera comme chaque année, selon les modalités appropriées, à la session de la Sixième Commission de l'Assemblée générale à laquelle il présentera le rapport du Conseil et il apprécierait que les autres membres puissent également y assister.

IV. Remerciements

42. Le Conseil tient à exprimer sa gratitude à toutes les parties prenantes pour leur disponibilité et leurs contributions à la fois constructives et instructives, aussi bien pendant les entretiens que par la suite. Leur apport a été essentiel à l'élaboration des recommandations contenues dans le présent rapport.

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

(Signé) Dennis **Byron**

(Signé) Carmen **Artigas**

(Signé) Adama **Dieng**

(Signé) Louise **Otis**

(Signé) Matthew **Perkins**