



# Assemblée générale

Distr. générale  
11 juillet 2023  
Français  
Original : anglais

## Soixante-dix-huitième session

Point 150 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*

Dans ses résolutions [61/261](#), [62/228](#) et [63/253](#), l'Assemblée générale a décidé d'instituer pour l'Organisation des Nations Unies un système d'administration de la justice indépendant, transparent, professionnalisé, doté de ressources suffisantes et décentralisé, qui viendrait régler les conflits d'ordre professionnel. Ce système a vu le jour le 1<sup>er</sup> juillet 2009.

Le Secrétaire général, en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation, rend compte dans le présent rapport du fonctionnement du système d'administration de la justice pendant l'année 2022, y formulant des observations à cet égard.

Le présent rapport comprend également une réponse consolidée aux demandes formulées par l'Assemblée générale dans sa résolution [77/260](#).

L'Assemblée est invitée à prendre les décisions proposées au paragraphe 112.

\* [A/78/100](#).



## Table des matières

	<i>Page</i>
I. Aperçu . . . . .	3
II. Examen de la procédure formelle . . . . .	3
A. Tendances et observations . . . . .	3
B. Contrôle hiérarchique . . . . .	4
C. Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies . . . . .	6
D. Tribunal d'appel des Nations Unies . . . . .	11
E. Bureau de l'aide juridique au personnel . . . . .	16
F. Services juridiques chargés de représenter le Secrétaire général en sa qualité de défendeur ou d'intimé . . . . .	17
III. Réponses aux questions relatives à l'administration de la justice . . . . .	17
A. Aperçu . . . . .	17
B. Réponses . . . . .	18
IV. Questions diverses . . . . .	30
A. Jurisprudence des Tribunaux concernant l'anonymisation des jugements ou arrêts . . . . .	30
B. Réparations accordées . . . . .	31
V. Conclusions et décisions que l'Assemblée Générale est invitée à prendre . . . . .	31
<b>Annexes</b>	
I. Suite donnée aux observations formulées dans les rapports sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies pour la période de 2018 à 2021 . . . . .	33
II. Amendements apportés au Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, adoptés par le Tribunal le 28 avril 2022 et le 16 juin 2023 . . . . .	45
III. Observations des services juridiques chargés de représenter le Secrétaire général devant le Tribunal d'appel des Nations Unies et le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies sur les amendements qu'il est proposé d'apporter au règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif . . . . .	67
IV. Opinion du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies au sujet du paragraphe 4 que le Secrétaire général propose d'insérer à l'article 9 du Statut du Tribunal . . . . .	71
V. Réparations recommandées par le Groupe du contrôle hiérarchique et réparations pécuniaires accordées par les Tribunaux en 2022 ou versées en 2022 . . . . .	75

## I. Aperçu

1. Institué par l'Assemblée générale dans ses résolutions [61/261](#), [62/228](#) et [63/253](#), le système d'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies a vu le jour le 1<sup>er</sup> juillet 2009. Le système ainsi que le rôle de ses différents acteurs sont décrits à l'annexe I du rapport sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies que le Secrétaire général a présenté à l'Assemblée à sa soixante-quatorzième session ([A/74/172](#)), un schéma du fonctionnement du système étant proposé à l'annexe II.
2. On trouvera dans le présent rapport un compte rendu du fonctionnement du système d'administration de la justice en 2022 et des réponses aux demandes formulées par l'Assemblée générale dans sa résolution [77/260](#).

## II. Examen de la procédure formelle

### A. Tendances et observations

3. Au paragraphe 27 de la résolution [77/260](#), l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de continuer de recueillir des données sur le nombre de dossiers reçus par le Groupe du contrôle hiérarchique et le Tribunal du contentieux administratif, afin de dégager les tendances, et de lui rendre compte à ce sujet dans son rapport suivant.
4. Au Secrétariat, le Groupe du contrôle hiérarchique a reçu 368 demandes en 2022, un chiffre en baisse par rapport à l'année précédente, où il en avait reçu 652. À cet égard, comme on peut le voir dans le tableau 1, le nombre de demandes reçues chaque année a continué de fluctuer au cours des cinq dernières années. Le Groupe n'a pas constaté de problèmes systémiques, en 2022, expliquant le nombre de demandes. La majorité des demandes reçues dans l'année concernaient des questions de cessation de service (environ 21 %), de nomination et de promotion (environ 21 %) ou de traitement et indemnités connexes (11 %). Au 31 décembre 2022, le Groupe avait clôturé 90 % du nombre total des demandes reçues dans l'année au Secrétariat (328), soit un pourcentage similaire à celui des années précédentes. Comme les années précédentes, une grande part des demandes émanait de membres du personnel des missions de maintien de la paix et des missions politiques spéciales (environ 50 %). En 2022, la majorité des demandes de contrôle hiérarchique présentées au Secrétariat (71 %) n'ont pas été suivies d'une saisine du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, preuve que le contrôle hiérarchique continue de contribuer de manière capitale à vider les griefs du personnel.
5. En 2022, le nombre d'audiences devant le Tribunal du contentieux administratif est passé à 142, contre 98 en 2021, ce qui a supposé une utilisation accrue des salles d'audience, en particulier à Nairobi, où 110 audiences ont eu lieu. Des audiences ont cependant continué de se tenir au moyen du dispositif de salle d'audience virtuelle, auquel ont pu se connecter témoins, conseils, juges et autres participants se trouvant en différents endroits.
6. En 2022, le Tribunal du contentieux administratif a été saisi de 235 nouvelles affaires ; il y en avait eu 215 en 2021, soit une augmentation de 8,5 %. Au 31 décembre 2022, 121 affaires étaient en instance (contre 131 au 31 décembre de l'année précédente), dont 28 depuis plus de 400 jours et seulement 9 depuis plus de 400 jours, pour diverses raisons de procédure.
7. Le fait que le Tribunal du contentieux administratif soit composé de trois juges à temps complet et de six juges à mi-temps a permis d'affecter plus facilement les

ressources judiciaires là où elles étaient nécessaires. Compte tenu du nombre d'affaires à traiter et de l'absence d'arriérés, il y a eu 10 affectations de trois mois en 2022, contre 12 en 2021. Le volume du contentieux étant plus important à Nairobi en 2022, la Présidente a affecté sept juges à mi-temps à Nairobi, deux à Genève et un à New York. Les juges à mi-temps ont passé progressivement plus de temps sur place. Un juge de permanence a remplacé la juge à temps complet pendant son absence, à New York, pendant un mois, au titre d'une affectation de courte durée. Par ailleurs, il a été procédé à des affectations de courte durée pour une réunion plénière du Tribunal du contentieux administratif à New York, à laquelle tous les juges ont assisté en personne.

8. En 2022, le Tribunal du contentieux administratif a traité 246 affaires, 5 autres affaires ont été transférées d'un greffe à l'autre et 136 jugements ont été rendus (voir tableau 5). Sur les 246 affaires traitées, 111 (45 %) l'ont été par des juges à temps complet et 135 (55 %) par des juges à mi-temps. Sur les 136 jugements rendus, les juges à temps complet en ont rendu 62 et les juges à mi-temps 74.

9. En 2022, le Tribunal d'appel des Nations Unies a tenu une session à distance et deux sessions sur place (à New York), rendu 124 arrêts et traité 147 affaires, soit une augmentation de 13 % du nombre d'arrêts et de 17 % du nombre d'affaires traitées par rapport à 2021, où il avait rendu 109 arrêts et traité 122 affaires. Ces résultats ont été obtenus alors que l'un des postes de juge du Tribunal était resté vacant pendant la majeure partie de l'année. Le nombre d'affaires dont le Tribunal a été saisi a continué de diminuer, passant de 140 en 2021 et 159 en 2020 à 124 en 2022.

10. En octobre 2022, le Bureau de l'administration de la justice a lancé le portail de jurisprudence, où sont publiés en anglais et en français, langues de travail des Tribunaux, les jugements et arrêts rendus par ceux-ci.

## B. Contrôle hiérarchique

11. Le contrôle hiérarchique, décrit à l'annexe I du document [A/74/172](#), constitue la première étape de la procédure formelle d'administration de la justice.

12. Le nombre de demandes de contrôle hiérarchique reçues de 2009 à 2022 au Secrétariat et le nombre de celles reçues dans les fonds et programmes, respectivement, sont présentés dans le tableau 1. Dans le tableau 2, le nombre de demandes de contrôle hiérarchique reçues en 2022 au Secrétariat et dans les fonds et programmes est ventilé en fonction de la suite qui leur a été donnée. Le tableau 3 rend compte de l'issue des affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif à la suite d'un contrôle hiérarchique en 2022. En sont exclues les requêtes concernant des décisions administratives pour lesquelles le contrôle hiérarchique n'était pas requis.

Tableau 1

### Demandes de contrôle hiérarchique reçues pour la période 2009-2022

Année	Demandes reçues						
	Secrétariat	PNUD	HCR	UNOPS	FNUAP	UNICEF	ONU-Femmes
2009	184	20	36	1	s.o.	2	–
2010	427	13	22	1	4	16	–
2011	952	17	77	4	5	33	–
2012	837	11	56	4	18	60	–

Année	Demandes reçues						
	Secrétariat	PNUD	HCR	UNOPS	FNUAP	UNICEF	ONU-Femmes
2013	933	31	57	4	10	18	–
2014	1 541	37	45	1	23	31	–
2015	873	33	130	1	16	18	–
2016	944	12	100	4	12	41	2
2017	1 888	54	110	44	3	33	11
2018	1 182	55	94	39	14	58	9
2019	704	39	53	12	16	26	3
2020	404	38	53	7	8	30	2
2021	652	30	64	21	18	25	5
2022	368	18	61	10	9	25	3
<b>Total</b>	<b>11 889</b>	<b>408</b>	<b>958</b>	<b>153</b>	<b>156</b>	<b>416</b>	<b>35</b>

*Abréviations* : FNUAP : Fonds des Nations Unies pour la population ; HCR : Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés ; ONU-Femmes : Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ; PNUD : Programme des Nations Unies pour le développement ; UNICEF : Fonds des Nations Unies pour l'enfance ; UNOPS : Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets.

Tableau 2

**Suite donnée aux demandes de contrôle hiérarchique présentées en 2022**

Entité	Demandes réglées en 2022 <sup>a</sup>	Décisions confirmées	Décisions infirmées	Demandes réglées autrement	Décisions contestées devant le Tribunal du contentieux administratif en 2022	Demandes reportées à 2023 <sup>b</sup>
Secrétariat	328	240 <sup>c</sup>	2	68	97	40
PNUD	22	15	0	7	1	0
HCR	55	33	1	21	10	25
UNOPS	10	4	0	1	0	5
UNICEF	23	19	1	3	3	4
FNUAP	9	5	2	2	2	0
ONU-Femmes	4	4	0	0	0	0

*Abréviations* : FNUAP : Fonds des Nations Unies pour la population ; HCR : Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés ; ONU-Femmes : Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ; PNUD : Programme des Nations Unies pour le développement ; UNICEF : Fonds des Nations Unies pour l'enfance ; UNOPS : Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets.

<sup>a</sup> Sont comprises les demandes reçues en 2022 et celles reportées de 2021 et des années précédentes.

<sup>b</sup> Sont comprises toutes les affaires non réglées en 2022 et reportées à 2023.

<sup>c</sup> Sont comprises 102 demandes jugées non recevables.

Tableau 3  
**Issue des affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif en 2022  
 après contrôle hiérarchique**

<i>Entité</i>	<i>Nombre total d'affaires<sup>a</sup></i>	<i>Règlement amiable ou désistement</i>	<i>Décisions confirmées</i>	<i>Décisions partiellement confirmées</i>	<i>Décisions infirmées</i>
Secrétariat	82	27	47	2	6
PNUD	6	–	4	1	1
HCR	8	3	5	–	–
UNOPS	2	–	2	–	–
UNICEF	2	–	2	–	–
FNUAP	6	2	3	1	–
ONU-Femmes	1	–	–	–	1

*Abbreviations* : FNUAP : Fonds des Nations Unies pour la population ; HCR : Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés ; ONU-Femmes : Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ; PNUD : Programme des Nations Unies pour le développement ; UNICEF : Fonds des Nations Unies pour l'enfance ; UNOPS : Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets.

<sup>a</sup> Correspond à toutes les affaires, traitées par le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies ou ayant fait l'objet d'un accord entre les parties ou dont la partie requérante s'est désistée en 2022, à l'occasion desquelles l'entité a assuré la représentation du Secrétaire général ayant qualité de défendeur (à l'exclusion des requêtes en sursis à exécution), indépendamment de la date de dépôt de la requête.

## C. Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies

### 1. Composition, présidence et réunion plénière

13. En 2022, le Tribunal du contentieux administratif était composé comme suit : a) trois juges à temps complet, à savoir Joëlle Adda (France) à New York, Teresa Maria da Silva Bravo (Portugal) à Genève et Agnieszka Klonowiecka-Milart (Pologne) à Nairobi ; b) six juges à mi-temps : Francis Belle (Barbade), Francesco Buffa (Italie), Eleanor Donaldson-Honeywell (Trinité-et-Tobago), Alexander W. Hunter (États-Unis d'Amérique), Rachel Sophie Sikwese (Malawi) et Margaret Tibulya (Ouganda).

14. En décembre 2021, la juge Adda a été réélue présidente pour un mandat prenant effet le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et venant à expiration le 30 juin 2022 et la juge Klonowiecka-Milart a été élue présidente pour un mandat prenant effet le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et venant à expiration le 30 juin 2023.

15. Les juges du Tribunal du contentieux administratif ont tenu une réunion plénière en présentiel du 10 au 14 octobre 2022, à New York.

### 2. Activités judiciaires

#### a) Volume du contentieux

16. Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, 131 requêtes étaient en instance au Tribunal du contentieux administratif, dont 28 depuis plus de 400 jours. Pendant l'année, le Tribunal a été saisi de 235 nouvelles affaires et en a réglé 246, dont 136 en rendant un jugement. Au 31 décembre, 121 affaires étaient en instance, dont 9 depuis plus de 400 jours.

17. Le tableau 4 présente le nombre d'affaires enrôlées, traitées et pendantes au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies de 2009 à 2022. On trouve dans le tableau 5 le nombre de requêtes en sursis à exécution reçues et le nombre de

jugements rendus par an pour la période allant de 2009 à 2022. Le tableau 6 indique quant à lui le nombre d'affaires enrôlées, traitées et pendantes par an, de 2009 à 2022, par lieu où siège le Tribunal.

Tableau 4

**Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies : nombre d'affaires enrôlées, traitées, transférées et pendantes, tel qu'il a été communiqué (2009-2022)**

<i>Année</i>	<i>Affaires enrôlées<sup>a</sup></i>			<i>Affaires traitées</i>			<i>Affaires pendantes (à la fin de l'année)</i>		
2009		281			98			183	
2010		307			236			254	
2011		281			271			264	
2012		258			260			262	
2013		289			325			226	
2014		411			320			317	
2015		438			480			275	
2016		383			401			257	
2017		382			268			372	
2018		348			317			404	
2019		354			435			323	
2020		216			352			189	
2021		237			300			131	
2022		240 <sup>b</sup>			251 <sup>b</sup>			121	
<b>Total</b>		<b>4 425</b>			<b>4 314</b>			<b>–</b>	
	<i>Fond</i>	<i>Sursis à exécution</i>	<i>Transfert</i>	<i>Fond</i>	<i>Sursis à exécution</i>	<i>Transfert</i>	<i>Fond</i>	<i>Sursis à exécution</i>	<i>Transfert</i>
2018	231	85	32	203	82	32	401	3	–
2019	232	76	46	313	76	46	323	–	–
2020	151	65	2	286	64	2	188	1	–
2021	155	60	22	216	62	22	131	–	–
2022	173	62	5	183	63	5	121	–	–

<sup>a</sup> Ces chiffres comprennent les requêtes en sursis à exécution introduites devant le Tribunal du contentieux administratif et les transferts. À partir de 2018, les chiffres sont ventilés par requêtes sur le fond, requêtes en sursis à exécution et requêtes transférées d'un greffe à l'autre du Tribunal.

<sup>b</sup> Dont 5 transferts.

Tableau 5

**Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies : nombre de requêtes en sursis à exécution reçues et de jugements rendus, tel que communiqué (2010-2022)**

<i>Année</i>	<i>Requêtes en sursis à exécution reçues</i>		<i>Jugements rendus</i>
2010		21	217 (dont 3 jugements de désistement)
2011		74	219
2012		45	208 (dont 3 jugements de désistement)
2013		109	181 (dont 13 jugements de désistement)
2014		57	148 (dont 10 jugements de désistement)

<i>Année</i>	<i>Requêtes en sursis à exécution reçues</i>		<i>Jugements rendus</i>
2015		85	126
2016		56	221
2017		86	100
2018		85	128 (sans compter 9 jugements de désistement)
2019		76	159 (sans compter 29 jugements de désistement)
2020		65	221
2021		62	168
2022		62	136

Tableau 6

**Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies : nombre d'affaires enrôlées, traitées et pendantes, tel qu'il a été communiqué, par lieu où siège le Tribunal (2009-2022)**

<i>Année</i>	<i>Affaires enrôlées</i>			<i>Affaires traitées</i>			<i>Affaires pendantes (à la fin de l'année)</i>		
	<i>Genève</i>	<i>Nairobi</i>	<i>New York</i>	<i>Genève</i>	<i>Nairobi</i>	<i>New York</i>	<i>Genève</i>	<i>Nairobi</i>	<i>New York</i>
2009	108	74	99	57	19	22	51	55	77
2010	120	80	107	101	59	76	70	76	108
2011	95	89	97	119	59	93	46	106	112
2012	94	78	86	106	76	78	34	108	120
2013	75	96	118	77	103	145	32	101	93
2014	209	115	87	67	128	125	174	88	55
2015	182	190	66	285	127	68	71	151	53
2016	215	92	76	147	163	91	139	80	38
2017	127	137	118	108	100	60	158	118	96
2018	127	132	89	124	116	77	161	134	109
2019 <sup>a</sup>	67	158	83	136	134	119	94	137	92
2020	62	103	51	74	159	117	82	80	27
2021	65	107	43	98	121	59	43	55	33
2022	47	127	61	54	137	55	–	–	–
<b>Total</b>	<b>1 593</b>	<b>1 578</b>	<b>1 181</b>	<b>1 553</b>	<b>1 501</b>	<b>1 185</b>	–	–	–

<sup>a</sup> Les transferts entre greffes sont inclus dans les données pour 2009-2018. À partir de 2019, ils sont exclus des données.

**b) Nombre de jugements, d'ordonnances et de séances**

18. Le tableau 7 présente le nombre total de jugements, d'ordonnances et de séances pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2009 au 31 décembre 2022, ventilé par lieu où siège le Tribunal. Les affaires ont été tranchées par voie de jugement ou d'ordonnance ; un même jugement ou une même ordonnance a pu trancher plusieurs requêtes.

Tableau 7  
**Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies : nombre de jugements, d'ordonnances et de séances, tel qu'il a été communiqué, par lieu où siège le Tribunal (2009-2022)**

Année	Jugements				Ordonnances				Séances <sup>a</sup>			
	Genève	Nairobi	New York	Total	Genève	Nairobi	New York	Total	Genève	Nairobi	New York	Total
2009	44	20	33	97	39	26	190	255	21	33	118	172
2010	83	52	82	217	93	248	338	679	54	116	91	261
2011	86	52	81	219	224	144	304	672	54	117	78	249
2012	79	65	64	208	172	183	271	626	24	88	75	187
2013	41	67	73	181	201	219	355	775	32	114	72	218
2014	37	67	44	148	197	275	355	827	31	119	108	258
2015	48	40	38	126	272	405	315	992	58	66	68	192
2016	64	107	50	221	250	501	285	1 036	55	60	68	183
2017	35	46	19	100	262	219	282	763	97	71	43	211
2018 <sup>b</sup>	48	56	24	128	207	193	258	658	88	55	27	170
2019 <sup>b</sup>	44	66	49	159	123	235	212	570	24	28	10	62
2020	46	92	83	221	132	244	204	580	16	77	25	118
2021	63	64	41	168	182	262	126	570	22	63	13	98
2022	34	69	33	136	127	175	115	417	17	110	15	142
<b>Total</b>	<b>752</b>	<b>863</b>	<b>714</b>	<b>2 329</b>	<b>2 481</b>	<b>3 329</b>	<b>3 610</b>	<b>9 420</b>	<b>593</b>	<b>1 117</b>	<b>811</b>	<b>2 521</b>

<sup>a</sup> Le terme « séance » désigne l'unité globale utilisée pour rendre compte, de la même manière pour les trois greffes du Tribunal, de la charge de travail correspondant aux audiences. Une audience peut se décomposer au maximum en trois séances quotidiennes (le matin, l'après-midi et le soir) et durer plusieurs jours. Certaines séances étaient consacrées à la mise en état des affaires.

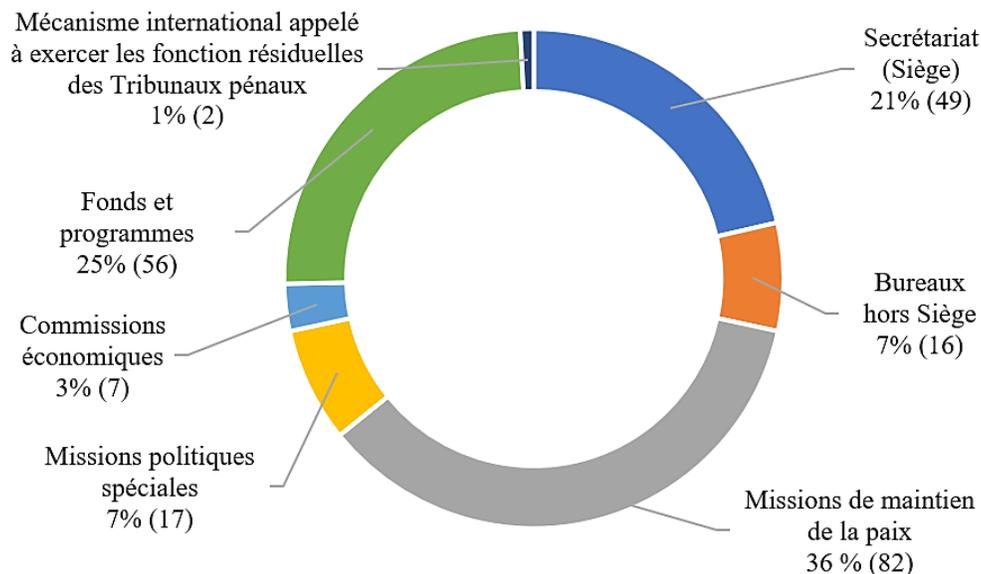
<sup>b</sup> Ces chiffres n'incluent pas les jugements de désistement.

### c) Origine des requêtes

19. Les 235 requêtes introduites en 2022 l'ont été par les catégories de personnel suivantes : sous-secrétaire général(e) (1), directeur(trice) (17), administrateur(trice) (107), agent(e) des services généraux (74), agent(e) du Service mobile (18), agent(e) des services de sécurité (3), administrateur(trice) recruté(e) sur le plan national (8) et autre (7).

20. Les requêtes reçues en 2022 émanaient de membres du personnel de plusieurs entités, comme le montre la figure I.

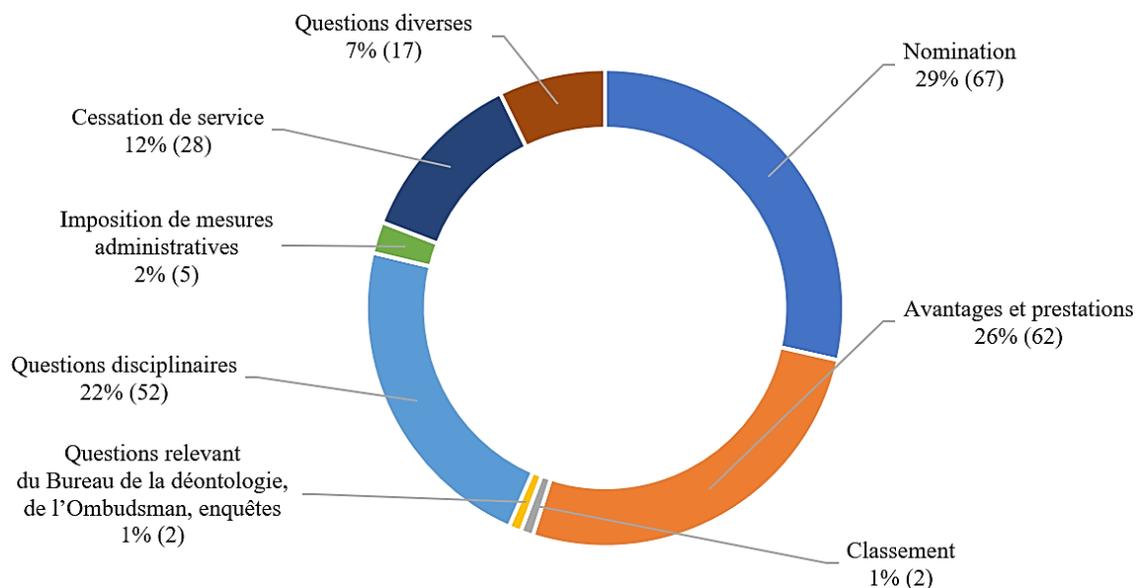
Figure I  
Répartition des requérants par entité



d) **Objet du contentieux**

21. Comme le montre la figure II, les requêtes reçues en 2022 relèvent des catégories suivantes : a) cessation de service (non-renouvellement et autres questions liées à la cessation de service) ; b) nominations (non-sélection, non-promotion, etc.) ; c) questions disciplinaires ; d) avantages et prestations ; e) questions relevant du Bureau de la déontologie, de l'Ombudsman, enquêtes ; f) imposition de mesures administratives ; g) classement ; h) questions diverses.

Figure II  
Répartition des requêtes reçues, selon leur objet



### e) Règlement par la voie non formelle

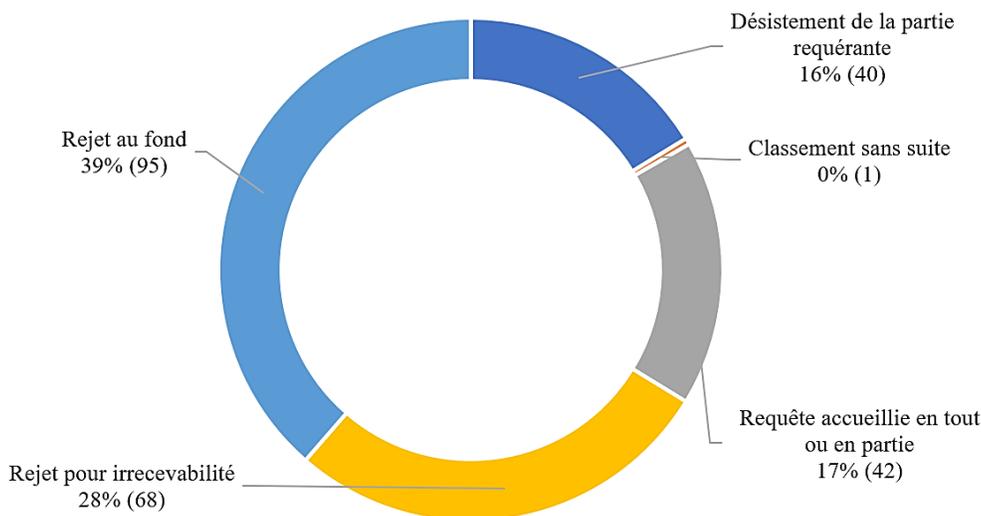
22. En 2022, 24 affaires pendantes devant le Tribunal du contentieux administratif ont été réglées par la voie non formelle, dont 2 par la médiation du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies (au bout de quatre mois et de neuf mois et demi, respectivement) et retirées par leurs auteurs.

23. Dans l'année, le Tribunal a renvoyé deux autres affaires à la médiation du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, comme le lui permet le paragraphe 3 de l'article 10 de son statut. La médiation ayant échoué dans deux dossiers de 2021, les affaires lui ont été renvoyées en 2022 (au bout de 10 et 7 mois, respectivement). Une de ces affaires a été tranchée par un jugement rendu en 2022 ; l'autre était encore en cours à la fin de l'année.

### f) Issue des requêtes

24. La figure III renseigne sur l'issue des requêtes traitées par le Tribunal du contentieux administratif en 2022, requêtes en sursis à exécution comprises. Les affaires réglées à l'amiable ou ayant fait l'objet d'un désistement alors qu'elles étaient pendantes devant le Tribunal ont été comptabilisées sous la rubrique « Désistement de la partie requérante ». En cas de désistement de la partie requérante, le Tribunal classe l'affaire sans suite.

Figure III  
Issue des affaires traitées



### g) Renvoi aux fins d'action récursoire

25. En 2022, le Tribunal du contentieux administratif a procédé à un renvoi aux fins d'action récursoire éventuelle, conformément au paragraphe 8 de l'article 10 de son statut (jugement n° UNDT/2022/095). L'affaire est actuellement examinée à la lumière du dispositif d'application du principe de responsabilité.

## D. Tribunal d'appel des Nations Unies

### 1. Composition

26. Pour les trois sessions tenues par le Tribunal d'appel des Nations Unies en 2022, le Tribunal était composé de six juges : Kanwaldeep Sandhu (Canada), John Raymond

Murphy (Afrique du Sud), Graeme Colgan (Nouvelle-Zélande), Dimitrios Raikos (Grèce), Sabine Knierim (Allemagne) et Martha Halfeld (Brésil). Le juge Jean-François Neven (Belgique) ayant démissionné avec effet au 10 janvier 2022, il n'a pas participé aux délibérations en 2022. Le poste a été pourvu par la nomination de la juge Xiaoli Gao (Chine), qui a pris ses fonctions le 14 décembre 2022.

27. En 2022, le juge Colgan était Président du Tribunal d'appel, la juge Sandhu Première Vice-Présidente et le juge Murphy Second Vice-Président.

## 2. Activités judiciaires

### a) Sessions

28. Le Tribunal d'appel a tenu trois sessions de deux semaines chacune : du 7 au 18 mars (session à distance), du 20 juin au 1<sup>er</sup> juillet (à New York), et du 17 au 28 octobre (à New York).

### b) Volume du contentieux

29. Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, on dénombrait 123 affaires en instance. Dans l'année, le Tribunal d'appel a été saisi de 124 nouveaux recours et traité 147 dossiers. Le 31 décembre 2022, 98 affaires étaient encore en instance. Le tableau 8 ci-après montre la répartition et le traitement du contentieux de 2009 à 2022.

Tableau 8

**Tribunal d'appel des Nations Unies : nombre d'affaires enrôlées, traitées et pendantes et de requêtes interlocutoires déposées, tel qu'il a été communiqué (2009-2022)**

<i>Année</i>	<i>Affaires enrôlées</i>	<i>Affaires traitées</i>	<i>Affaires pendantes</i>	<i>Requêtes interlocutoires déposées</i>
2009	19	– <sup>a</sup>	19	–
2010	167	95	91	26
2011	96	104	83	38
2012	142	103	122	45
2013	125	137	110	39
2014	137	146	101	84
2015	191	145	147	81
2016	170	221	96	45
2017	88	152	40	40
2018	84	89	35	38
2019	124	95	64	45
2020	159	118	105	39
2021	140	122	123	34
2022	124	147	98	46
<b>Total</b>	<b>1 766</b>	<b>1 674</b>	<b>–</b>	<b>600</b>

<sup>a</sup> Le Tribunal d'appel n'a pas tenu de session en 2009, sa première session ayant eu lieu au printemps 2010.

### c) Origine des requêtes

30. Parmi les 124 nouveaux recours formés en 2022 figurent 90 contre des jugements et des ordonnances du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (69 par des membres du personnel et 21 au nom du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies). En ce qui concerne les recours émanant d'entités autres que le Tribunal du contentieux administratif, le Tribunal d'appel en a reçu 24 au total, comme le montre le tableau 9 ci-dessous.

Tableau 9

#### Tribunal d'appel des Nations Unies : recours émanant d'autres entités formés en vertu du paragraphe 10 de l'article 2 de son statut (2022)

<i>Recours émanant d'autres entités que le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Formés par un membre du personnel</i>	<i>Formés par l'organisation</i>
Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient	11	2
Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	2	0
Organisation de l'aviation civile internationale	3	1
Autorité internationale des fonds marins	2	0
Tribunal international du droit de la mer	2	0
Organisation météorologique mondiale	0	1
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>4</b>

31. En outre, le Tribunal d'appel a reçu 11 requêtes en révision, en interprétation, en rectification ou en exécution d'arrêts qu'il avait lui-même rendus.

Tableau 10

#### Tribunal d'appel des Nations Unies : requêtes en révision, exécution, interprétation ou rectification reçues (2022)

<i>Requêtes visant des arrêts du Tribunal d'appel</i>	
Requête en révision	5
Requête en exécution	3
Requête en interprétation	2
Requête en interprétation et en rectification	1
<b>Total</b>	<b>11</b>

32. Le tableau 11 présente la ventilation des arrêts, ordonnances et audiences du Tribunal d'appel pour la période allant de 2009 à 2022.

Tableau 11  
**Tribunal d'appel des Nations Unies : nombre d'arrêts, d'ordonnances  
 et d'audiences, tel qu'il a été communiqué (2009-2022)**

<i>Année</i>	<i>Arrêts</i>	<i>Ordonnances<sup>a</sup></i>	<i>Audiences</i>
2009	–	–	–
2010	102	30	2
2011	88	44	5
2012	91	45	8
2013	115	47	5
2014	100	42	1
2015	114	39	2
2016	101	27	2
2017	100	31	–
2018	86	31	–
2019	82	23	–
2020	100	34	–
2021	109	40	–
2022	124	46	–
<b>Total</b>	<b>1 312</b>	<b>479</b>	<b>25</b>

<sup>a</sup> Seules les ordonnances relatives à des requêtes (et non les ordonnances administratives concernant, par exemple, la jonction d'affaires) sont comptabilisées.

**d) Issue des requêtes**

33. En 2022, le Tribunal d'appel a tranché 131 appels et requêtes dans 124 arrêts. Il a classé 13 appels par ordonnance judiciaire et 3 par mesure d'administration judiciaire. Sur les 131 appels tranchés, 82 avaient été formés relativement à des jugements ou ordonnances du Tribunal du contentieux administratif.

34. Dans l'année, le Tribunal d'appel a renvoyé 13 affaires : 8 au Tribunal du contentieux administratif, 3 au Tribunal du contentieux administratif de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient, et 2 à des entités ayant accepté sa compétence conformément à l'article 2 de son statut.

**e) Décisions rendues**

*i) Appels formés contre des jugements et ordonnances du Tribunal du contentieux administratif*

35. Sur les 82 jugements et ordonnances du Tribunal du contentieux administratif frappés d'appel en 2022, le Tribunal d'appel en a confirmé 44, a annulé tout ou partie de 37 jugements et a suspendu les délibérations dans une affaire, qu'il a renvoyée au Tribunal du contentieux administratif pour des constatations additionnelles. Sur les 37 arrêts annulés, le Tribunal d'appel a modifié les réparations accordées dans 3 cas, ordonné au Secrétaire général de prendre certaines mesures dans 4 cas et renvoyé l'affaire au Tribunal du contentieux administratif dans 8 cas.

ii) *Appels formés contre des décisions du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies*

36. Le Tribunal d'appel a rendu trois arrêts dans trois appels formés contre des décisions du Comité permanent de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. L'appel a été rejeté dans les trois cas.

iii) *Requêtes en révision, en interprétation, en rectification ou en exécution*

37. En 2022, le Tribunal d'appel a statué sur 15 requêtes en révision, en interprétation, en rectification ou en exécution d'arrêts qu'il avait lui-même rendus. Toutes sauf trois avaient été introduites par des membres du personnel, et la plupart (12) étaient des requêtes en révision d'arrêts qu'il avait lui-même rendus. Le Tribunal en a rejeté 14 et a fait droit à une requête en interprétation de l'un de ses arrêts, introduite par le Secrétaire général.

iv) *Appels émanant d'entités ayant accepté la compétence du Tribunal d'appel conformément au paragraphe 10 de l'article 2 du Statut de celui-ci*

38. Comme on peut le voir dans le tableau 12, le Tribunal du contentieux administratif de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient a été à l'origine du plus grand nombre d'appels émanant d'entités ayant conclu avec le Secrétaire général un accord spécial par lequel elles acceptaient la compétence du Tribunal d'appel conformément au paragraphe 10 de l'article 2 du Statut de celui-ci. Le Tribunal d'appel a également statué sur deux recours formés contre des décisions de la Commission paritaire de recours du Fonds international de développement agricole, celle-ci ayant modifié sa réglementation interne afin d'instituer, comme l'exige le paragraphe 10 de l'article 2, une instance du premier degré. Le Tribunal d'appel a rejeté deux appels formés par des membres du personnel d'organisations qui n'avaient pas encore institué d'instance du premier degré au moment où avaient été rendues les décisions contestées. Ces appels ont été renvoyés devant les commissions paritaires de recours respectives de ces organisations.

Tableau 12

**Tribunal d'appel : issue des affaires concernant les entités visées au paragraphe 10 de l'article 2 (2022)**

<i>Recours émanant d'entités visées au paragraphe 10 de l'article 2</i>	<i>Appel accueilli</i>	<i>Appel rejeté</i>	<i>Appel renvoyé</i>
Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient	6	14	3
Fonds international de développement agricole	1	1	
Autorité internationale des fonds marins			1
Tribunal international du droit de la mer			1
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>4</b>

f) **Renvoi aux fins d'action récursoire**

39. En 2022, dans son arrêt n° 2022-UNAT-1281, le Tribunal d'appel a infirmé un renvoi aux fins d'action récursoire éventuelle auquel le Tribunal du contentieux administratif avait procédé dans son jugement n° UNDT/2021/090. Le Tribunal d'appel n'a quant à lui procédé à aucun renvoi aux fins d'action récursoire dans l'année.

## E. Bureau de l'aide juridique au personnel

40. Le Bureau de l'aide juridique au personnel propose toute une série de services juridiques.

41. Le tableau 13 montre l'évolution de la charge de travail du Bureau depuis sa création en 2009. En 2022, le Bureau a reçu 1 202 nouvelles demandes d'aide et en a classé 954 par voie de règlement amiable ou autrement.

Tableau 13

### Traitement des demandes d'aide juridique reçues par le Bureau de l'aide juridique au personnel (2009-2022)

<i>Année</i>	<i>Avis sommaire</i>	<i>Questions relatives au contrôle hiérarchique</i>	<i>Représentation devant le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Représentation devant le Tribunal d'appel</i>	<i>Questions disciplinaires</i>	<i>Autres</i>	<i>Total</i>	<i>Demandes en instance</i>
2009	171	62	168	13	155	31	600	377
2010	309	90	77	39	70	12	597	261
2011	361	119	115	21	55	10	681	293
2012	630	198	96	31	46	28	1 029	234
2013	491	116	70	33	37	18	765	213
2014	798	210	102	15	44	11	1 180	222
2015	830	196	415	16	33	12	1 502	278
2016	1 006	319	71	322	35	3	1 756	232
2017	1 190	1 132	1 761	8	50	6	4 147	1 896
2018	1 187	975	918	17	94	25	3 216	1 965
2019	1 548	164	116	12	101	37	1 978	1 734
2020	871	120	79	574	69	15	1 728	837
2021	758	163	66	5	122	9	1 123	331
2022	914	94	75	23	92	4	1 202	248
<b>Total</b>	<b>11 064</b>	<b>3 958</b>	<b>4 129</b>	<b>1 129</b>	<b>1 003</b>	<b>221</b>	<b>21 504</b>	<b>–</b>

42. Il convient de noter que seule une petite partie des nombreuses demandes d'aide soumises au Bureau ont donné lieu à la saisine des Tribunaux. En 2022, le Bureau a déposé 94 demandes de contrôle hiérarchique et 75 requêtes auprès du Tribunal du contentieux administratif au nom de membres du personnel, et assuré la représentation de 23 fonctionnaires devant le Tribunal d'appel. Dans 79 % des cas, les affaires ont été résolues à l'amiable ou le Bureau y a mis fin en rendant un avis sommaire, en participant à la recherche d'une solution transactionnelle ou en concluant qu'une procédure judiciaire avait peu de chances d'avoir une issue favorable.

## **F. Services juridiques chargés de représenter le Secrétaire général en sa qualité de défendeur ou d'intimé**

### **1. Représentation devant le Tribunal du contentieux administratif**

#### **Services juridiques du Secrétariat et des fonds et programmes des Nations Unies dotés d'une administration distincte<sup>1</sup>**

43. Divers services juridiques du Secrétariat et des fonds et programmes des Nations Unies dotés d'une administration distincte représentent le Secrétaire général devant le Tribunal du contentieux administratif dans les phases écrites ou orales des procédures. En 2022, les services représentant le Secrétaire général ont eu à traiter 235 nouvelles requêtes introduites par des membres du personnel du Secrétariat ou desdits fonds et programmes, en plus des 131 requêtes pendantes devant le Tribunal depuis 2021 ou avant. En outre, ils se sont efforcés de régler les litiges par la voie non formelle et ont veillé à la bonne exécution des jugements du Tribunal du contentieux administratif devenus exécutoires.

### **2. Représentation du Secrétaire général devant le Tribunal d'appel des Nations Unies**

#### **Bureau des affaires juridiques**

44. Les responsabilités du Bureau des affaires juridiques dans le domaine de l'administration de la justice sont multiples. Le Bureau est chargé de représenter le Secrétaire général devant le Tribunal d'appel au nom de toutes les entités des Nations Unies, cette mission consistant notamment à rédiger les écritures et à plaider devant le Tribunal. En 2022, le Tribunal d'appel a rendu 92 arrêts dans des affaires auxquelles le Secrétaire général était partie. Le Bureau a analysé les 260 jugements et arrêts rendus par les Tribunaux dans l'année.

## **III. Réponses aux questions relatives à l'administration de la justice**

### **A. Aperçu**

45. Dans sa résolution [77/260](#), l'Assemblée générale a formulé plusieurs demandes pour examen à sa soixante-dix-huitième session. Les réponses à ces demandes sont présentées ci-dessous.

<sup>1</sup> Secrétariat de l'ONU : la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, au Siège, et la Section des avis et politiques juridiques du Service de la gestion des ressources humaines à l'Office des Nations Unies à Genève et à l'Office des Nations Unies à Nairobi. Fonds, programmes et autres entités des Nations Unies dotés d'une administration distincte : Programme des Nations Unies pour le développement, Programme des Nations Unies pour l'environnement, Fonds des Nations Unies pour la population, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, Fonds des Nations Unies pour l'enfance, Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), Commission économique pour l'Afrique et Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat).

## B. Réponses

### 1. Multilinguisme

46. Au paragraphe 7 de sa résolution 77/260, l'Assemblée générale a noté que le multilinguisme appliqué dans le cadre de l'administration de la justice concourait au règlement efficace et efficient des différends et favorisait la communication et la sensibilisation et a prié le Secrétaire général de lui rendre compte, dans ses rapports suivants, des mesures prises pour continuer de promouvoir le multilinguisme et des derniers obstacles qui subsistaient à cet égard.

47. Selon le paragraphe 6 de l'article 8 du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (et le paragraphe correspondant du Statut du Tribunal d'appel, le paragraphe 6 de l'article 7) les requêtes (actes d'appel) et autres pièces de procédure doivent être présentées aux Tribunaux dans l'une des langues officielles de l'Organisation. Le paragraphe 4 de l'article 11 du Statut du Tribunal du contentieux administratif et le paragraphe 7 de l'article 10 du Statut du Tribunal d'appel disposent que les jugements et arrêts des Tribunaux sont rédigés dans l'une des langues officielles de l'Organisation des Nations Unies, en deux originaux qui sont versés aux archives de l'Organisation. En outre, il est dit au paragraphe 5 de l'article 11 du Statut du Tribunal du contentieux administratif (et au paragraphe 8 de l'article 10 du Statut du Tribunal d'appel) que l'expédition remise au requérant est dans la langue dans laquelle celui-ci a introduit sa requête, à moins qu'il ait demandé qu'elle soit dans une autre des langues officielles de l'Organisation. Les jugements (et arrêts) sont publiés conformément aux dispositions du paragraphe 6 de l'article 11 du Statut du Tribunal du contentieux administratif (paragraphe 9 de l'article 10 du Statut du Tribunal d'appel).

48. Le choix des juges nommés en novembre 2022 a renforcé la diversité géographique et linguistique au sein du système d'administration de la justice. Grâce à leur nouvelle composition, le Tribunal d'appel pourra aussi traiter les affaires en arabe, chinois, espagnol et français, et le Tribunal du contentieux administratif en chinois. La traduction et l'interprétation peuvent être demandées dans toutes les langues nécessaires aux instances. Des services d'interprétation simultanée dans les langues officielles de l'Organisation ont été fournis lors de plusieurs audiences tenues par le Tribunal du contentieux administratif, certains participants ne maîtrisant pas suffisamment le français. Il a pu s'agir de représentants des parties ou de témoins. Le Tribunal du contentieux administratif et le greffe disposent des capacités linguistiques nécessaires pour le français. Pour la première fois, les Tribunaux disposent d'une capacité opérationnelle complète en français. Avec l'augmentation des juges ayant les capacités nécessaires en français, le système est pratiquement en mesure d'assurer le traitement des affaires intégralement dans cette langue, de l'enrôlement de celles-ci jusqu'à leur règlement final. Les greffes disposent actuellement, parmi leur personnel, de compétences linguistiques dans les six langues de l'Organisation. Il convient cependant de signaler que travailler dans d'autres langues que l'anglais et le français entraîne des frais généraux supplémentaires. Au fil des ans, les greffes ont renforcé leurs capacités linguistiques en augmentant les compétences linguistiques de leur personnel.

49. Au moyen de documents traités par le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences et de la documentation ultérieure telle que modifiée, les greffes ont mis et tenu à jour les pages du site Web en anglais, arabe, chinois, espagnol, français et russe. Cette documentation comprend les Statut et Règlement de procédure respectifs des Tribunaux, le code de déontologie applicable aux juges, le Code de conduite à l'intention des conseils et des justiciables plaidant leur cause,

ainsi que la procédure relative aux plaintes pour faute ou incapacité visant des juges du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel.

50. Il restera difficile d'assurer la publication dans les six langues officielles des autres documents (instructions de procédure, calendriers des audiences, listes des affaires en instance ainsi que leurs mises à jour), car il faudrait qu'ils soient traduits par le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences. Les ressources mises à la disposition de ce département pour l'appui à l'administration de la justice (A/62/294, par. 171), essentiellement centrées sur les services d'interprétation simultanée, la traduction des décisions et des preuves documentaires, et la formation aux composantes formelles et non formelles du système d'administration de la justice, ne permettent pas de publier des documents supplémentaires sur le site Web, ce qui nécessitera des ressources additionnelles. La mise à jour du site Web dans les six langues nécessite une coordination et des ressources importantes.

51. Afin de mettre à profit les derniers outils informatiques mis en place (le cadre Web Unite 2.0, où est hébergé le portail de jurisprudence), le Bureau de l'administration de la justice s'emploie actuellement, en collaboration avec le Département de la communication globale et le Bureau de l'informatique et des communications, à améliorer le site Web de l'administration de la justice conformément aux directives de l'Organisation en matière de publication de sites Web. Le site Web ainsi remanié pourra être consulté dans les six langues officielles de l'Organisation. Cette entreprise a beaucoup progressé grâce aux travaux d'un stagiaire parlant couramment l'arabe, l'anglais et le français et à des stagiaires précédents qui maîtrisaient le chinois, le français et l'espagnol, ce qui illustre le caractère fluctuant des ressources linguistiques. La refonte en question donnera un aperçu complet et détaillé du système d'administration de la justice tout en permettant la publication rapide des contenus dans les autres langues officielles de l'Organisation. Le nouveau site respecte les principes du multilinguisme à l'ONU et les normes d'accessibilité garantissant l'accès aux contenus aux personnes handicapées.

52. Le portail de jurisprudence a été mis en place en 2022 en anglais et en français. La publication de la jurisprudence dans les quatre autres langues officielles nécessiterait des ressources importantes qui ne sont pas disponibles à l'heure actuelle. Pour que le système d'administration de la justice fonctionne bel et bien dans les six langues officielles de l'Organisation, des ressources financières supplémentaires seront nécessaires.

## **2. Portail de jurisprudence**

53. Au paragraphe 28 de sa résolution 77/260, l'Assemblée s'est félicitée du lancement du portail de jurisprudence et a prié le Secrétaire général de lui fournir de nouvelles informations sur le fonctionnement du portail dans son rapport suivant.

54. Le lancement du portail a été annoncé à l'ensemble du personnel par un article iSeek le 25 octobre 2022. Le 17 février 2023, la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité a adressé un mémorandum aux chefs d'entité, de mission politique, de mission de maintien de la paix et à l'ensemble des coordonnatrices et coordonnateurs résidents, les informant de l'existence de cet outil et les invitant à l'utiliser pour renforcer l'application du principe de responsabilité.

55. Depuis, le portail a été présenté au Comité de gestion du Secrétariat, au Comité des clients des services de gestion, au personnel et au personnel d'encadrement lors de réunions générales tenues à Nairobi et à Genève, au réseau ALD Connect, qui

réunit plus de 200 fonctionnaires et coordonnateurs et coordonnatrices chargés des questions de déontologie et de discipline, et dans le cadre d'une réunion des chefs de service du Secrétariat.

56. Depuis son lancement, le portail a enregistré plus de 161 081 accès (au 17 juin 2023). Plus de 42 000 pages vues uniques avaient été enregistrées en 2022. Au 17 juin 2023, ce nombre était passé à 132 116. Le Bureau de l'administration de la justice présente cet outil, dont il montre le fonctionnement, lors de ses activités de communication, afin de le faire mieux connaître. Il est prévu de mettre en œuvre une phase II de développement afin d'apporter d'autres améliorations, telles que la connectabilité en temps réel avec le Système de gestion des affaires judiciaires, l'ajout des décisions clés des Tribunaux et la mise en place de fonctions de recherche avancée et de recherche en texte intégral dans le moteur de recherche.

### 3. Responsabilité des cadres

57. Au paragraphe 8 de sa résolution [77/260](#), l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de continuer de veiller à l'instauration d'une solide culture de la responsabilité dans l'ensemble du Secrétariat et de garantir à toutes les catégories de personnel l'accès à des voies de recours effectives. Au paragraphe 10, elle l'a prié de continuer à demander des comptes aux cadres lorsqu'il avait été établi que leurs décisions constituaient une lourde négligence au sens des dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies et lorsque ces décisions avaient donné lieu à des litiges et à des pertes financières, et de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante-dix-huitième session.

58. En ce qui concerne le Secrétariat, les règles de traitement des fautes qu'auraient commises les membres du personnel de l'ONU sont énoncées en détail dans l'instruction administrative [ST/AI/2017/1](#) (Conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire) et dans la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2019/8](#), cette dernière portant spécifiquement sur les conduites prohibées que sont la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité, qu'elle définit. Les responsabilités à cet égard incombent au chef de chaque entité du Secrétariat. En ce qui concerne les missions sur le terrain, une politique organisant le régime de responsabilité en matière de déontologie et de discipline dans les missions a été publiée en 2015 et fixe les attributions et les responsabilités dans les missions et au Siège en ce qui concerne les mesures de prévention, de sanction et de réparation applicables aux fautes imputables à des membres du personnel de telles entités, notamment les responsabilités des chefs de mission et des hauts responsables à cet égard. Les principes énoncés dans cette politique sont également utilisés pour aider les chefs d'entités autres que des missions sur le terrain, en particulier par l'intermédiaire des coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de déontologie et de discipline qui ont été désignés dans ces entités, ces derniers recevant à leur tour un appui sous la forme d'activités de renforcement des capacités mises en place par le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité dans le cadre de la plateforme ALD Connect créée en 2019 à cet effet.

59. La formation en ligne obligatoire intitulée « Ensemble pour le respect : prévention du harcèlement sexuel et des autres formes de conduite prohibée » comporte des modules qui s'adressent spécifiquement au personnel d'encadrement. Le contrat de mission du haut fonctionnaire comprend des dispositions sur la gestion de certains comportements, dont l'exploitation et les atteintes sexuelles.

60. La sanction des fautes lourdes est un des éléments du cadre général de responsabilité des cadres, qui comprend un volet disciplinaire et un volet administratif. La pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits pouvant constituer des infractions pénales (y compris ceux mettant en

cause des cadres) pendant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2021 est présentée dans le rapport publié sous la cote [A/77/606](#). En outre, les cadres, comme les autres membres du personnel, sont soumis au Système d'évaluation et de notation des fonctionnaires, tandis que les chefs d'entité se trouvant aux niveaux les plus élevés sont tenus de signer un contrat de mission de haut fonctionnaire. Selon l'alinéa b) de la disposition 10.1 du Règlement du personnel, les cadres peuvent également être tenus de réparer le préjudice financier subi par l'Organisation du fait de toute faute commise par lourde négligence. Toutefois, le fait que l'un ou l'autre tribunal rende une décision défavorable conduisant à l'octroi d'une réparation ne signifie pas nécessairement qu'il y a eu négligence lourde ayant entraîné un préjudice financier. Les critères de la lourde négligence sont stricts : il s'agit d'une forme grave de négligence qui suppose le non-respect conscient et délibéré de l'obligation de faire preuve d'une vigilance raisonnable. Pendant la période considérée, l'Organisation a demandé à un cadre le remboursement d'une partie du montant des pertes financières occasionnées par la négligence lourde qu'il avait commise en ne suivant pas les règles de reclassement des postes, procédure qui avait conduit un autre membre du personnel à prendre une décision qui avait été attaquée devant le Tribunal du contentieux administratif. Le Tribunal a annulé la décision et ordonné au Secrétaire général de verser une indemnité pour préjudice pécuniaire et moral. Une partie du montant octroyé par le Tribunal du contentieux administratif à titre d'indemnisation correspondait à la perte financière imputable à la lourde négligence commise, perte dont le remboursement a pu être exigé du cadre en cause, en vertu du paragraphe b) de la disposition 10.1 du Règlement du personnel.

#### **4. Voies de recours ouvertes aux non-fonctionnaires et règlement des différends impliquant de tels membres du personnel**

61. Aux fins des paragraphes qui suivent, on entend par « non-fonctionnaires » les consultants et les vacataires<sup>2</sup>. Au paragraphe 11 de sa résolution [77/260](#), l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui rendre compte des progrès accomplis, y compris des incidences financières et administratives, dans le cadre de l'action qu'il continuait de mener pour améliorer la prévention et le règlement des différends impliquant des membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire. Au paragraphe 2 de cette résolution, elle a souscrit aux recommandations que le Comité consultatif avait formulées dans son rapport<sup>3</sup>, notamment celles de prier le Secrétaire général de procéder à une analyse plus approfondie de l'offre de la Cour permanente d'arbitrage et d'accélérer ses travaux de rationalisation de la procédure arbitrale selon le système ad hoc actuel (arbitrage selon le Règlement d'arbitrage de la CNUDCI), y compris l'analyse des raisons sous-jacentes du très petit nombre de procédures arbitrales engagées<sup>4</sup>.

62. Il n'y aura pas de changement dans le mécanisme ad hoc actuel de règlement des différends avec des non-fonctionnaires (consultants et vacataires), qui reste le règlement à l'amiable et, en cas d'échec, l'arbitrage selon le Règlement d'arbitrage de la CNUDCI. Ce qui changera, c'est la procédure arbitrale, qui devrait être plus rapide et donc moins onéreuse pour le Secrétariat et pour le consultant ou le vacataire. Le Secrétariat a achevé ses travaux sur les projets de dispositions rationalisant la procédure existante de règlement des différends, de sorte que la nouvelle procédure comprendra une phase de négociation amiable renforcée et, en cas d'échec, le recours à l'arbitrage accéléré et simplifié selon le Règlement de la CNUDCI sur l'arbitrage

<sup>2</sup> Les voies de recours ouvertes aux Volontaires des Nations Unies, autre catégorie de personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, ne sont pas régies par les textes du Secrétariat. Elles sont régies par les conditions de service établies par le programme des Volontaires des Nations Unies.

<sup>3</sup> [A/77/559](#).

<sup>4</sup> Voir [A/77/559](#), par. 20.

accéléré<sup>5</sup>. Dans sa résolution 76/108, l'Assemblée générale a recommandé l'utilisation de ce règlement et demandé qu'il soit porté à la connaissance et mis à la disposition du plus grand nombre.

63. En ce qui concerne l'entente avec la Cour permanente d'arbitrage en vertu de laquelle celle-ci apporterait un appui aux procédures arbitrales concernant des consultants et des vacataires lorsque de tels cas se présenteraient, le Secrétaire général a déjà fourni des informations détaillées accompagnées d'une analyse coûts-avantages<sup>6</sup>.

64. Il a été établi que la Cour permanente d'arbitrage était l'entité neutre la mieux placée pour appuyer les arbitrages entre l'Organisation des Nations Unies et les consultants ou vacataires. Créée par traité en 1899, la Cour est le plus ancien organisme intergouvernemental permanent qui soit compétent pour le règlement des différends internationaux. Elle compte actuellement 122 États parties et est la seule institution d'arbitrage exclusivement consacrée à l'administration des différends impliquant diverses combinaisons d'États, d'entités publiques, d'organisations intergouvernementales et de particuliers

65. Comme il a été indiqué précédemment<sup>7</sup>, la Cour permanente d'arbitrage a proposé d'appuyer les procédures arbitrales opposant l'Organisation et des non-fonctionnaires : a) en nommant des arbitres uniques<sup>8</sup> ; b) en fournissant des services de greffe et des services administratifs pour un montant forfaitaire par affaire. La Cour a également proposé de nommer des arbitres uniques qui accepteraient de prendre en charge les affaires à titre gracieux ou moyennant le versement d'honoraires réduits. Les services de greffe et l'appui administratif fournis réduiraient également le temps que l'arbitre unique et les parties devraient consacrer à des tâches administratives, ce qui devrait aussi permettre de faire l'économie de dépenses qui, autrement, auraient été engagées.

66. L'Organisation n'aurait pas à supporter de frais permanents, car elle ne devrait des honoraires à la Cour que de temps à autre, lorsqu'un différend surviendrait. Les honoraires des arbitres et autres frais découlant de la procédure, tels que ceux afférents aux services de sténographie ou au voyage et à l'hébergement des arbitres uniques en cas d'audience, seraient partagés entre les parties conformément à la répartition des frais fixée dans la sentence arbitrale<sup>9</sup>. Ainsi, le dispositif proposé par la Cour réduirait les incidences tant financières qu'administratives des arbitrages (si arbitrage il y avait, et seulement alors) pour les parties à des procédures.

67. En ce qui concerne les raisons sous-jacentes du nombre de procédures arbitrales engagées, le Secrétaire général ne dispose pas des informations qui lui permettraient de répondre à cette demande.

## 5. Protection contre les représailles

68. Au paragraphe 12 de sa résolution 77/260, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de présenter dans son rapport suivant des informations sur la mise

<sup>5</sup> Voir A/76/17, par. 189.

<sup>6</sup> Voir A/77/156, par. 115 et 116 ; A/76/499, par. 12 ; A/77/559, par. 16 à 19.

<sup>7</sup> Voir A/77/559, par. 16.

<sup>8</sup> Cette formule est conforme au Règlement d'arbitrage de la CNUDCI, en vertu duquel les parties peuvent faire appel aux services d'une autorité de nomination, c'est-à-dire une entité neutre désignée par les parties pour nommer un arbitre. Tout litige peut être tranché par un arbitre unique ou par un tribunal arbitral composé généralement de trois membres. Dans le cadre d'une procédure arbitrale accélérée et simplifiée, c'est un arbitre unique, plutôt qu'un tribunal de trois membres, qui est nommé pour statuer.

<sup>9</sup> Voir A/77/156, par. 115 et 116.

en œuvre, pour toutes les catégories de personnel, de la politique de protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés (ST/SGB/2017/2/Rev.1).

69. Les fonctionnaires, les stagiaires, les volontaires des Nations Unies (y compris les Volontaires des Nations Unies en poste au Secrétariat), les vacataires et les consultants sont déjà couverts par la circulaire ST/SGB/2017/2/Rev.1, et le Bureau de la déontologie applique la politique à toutes ces catégories de personnel du Secrétariat. Les non-fonctionnaires demandant une protection contre les représailles ont toujours été peu nombreux. En 2022, le Bureau d'éthique a entamé l'examen préliminaire de 50 demandes de protection, toutes émanant de fonctionnaires.

70. En 2022, le Secrétaire général a continué de soutenir les efforts faits à l'échelle du système des Nations Unies pour promouvoir la protection contre les représailles. Ainsi, dans le cadre de l'examen annuel de l'application de la circulaire du Secrétaire général sur le sujet, le Comité Administration-personnel a chargé un groupe de travail coprésidé par des représentants du personnel et de l'administration d'examiner la politique et son application et de recommander d'éventuelles améliorations et mesures de rationalisation.

71. Comme il y a été engagé par l'Assemblée générale au paragraphe 13 de sa résolution 77/260, le Secrétaire général continue de promouvoir la protection contre les représailles dans l'ensemble du système en sa qualité de Président du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS). Il a apporté un appui aux organismes du CCS qui avaient entrepris d'intégrer dans leurs pratiques l'examen secondaire des demandes lorsque la présomption de représailles n'a pas été confirmée, considéré comme une bonne pratique par le Corps commun d'inspection. Par ailleurs, le Réseau Déontologie des organisations multilatérales a créé un chapitre des organismes composant le CCS. La première session tenue par ce chapitre, le 23 mars 2023, avait la protection contre les représailles et la protection des lanceurs d'alerte pour thème central. Les débats ont porté en particulier sur les principales difficultés rencontrées dans la protection contre les représailles ; les moyens de distinguer la protection contre les représailles (où il faut intervenir après les faits) de la protection des lanceurs d'alerte (où il faut agir par anticipation) ; les dernières idées ou pratiques innovantes.

## **6. Règlement amiable des différends**

72. Les informations demandées par l'Assemblée générale aux paragraphes 18, 22, 23, et 24 de sa résolution 77/260 seront présentées dans le prochain rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies.

## **7. Mesures prises pour traiter les affaires de harcèlement de femmes**

73. Au paragraphe 20 de sa résolution 77/260, l'Assemblée générale a rappelé le paragraphe 25 de sa résolution 75/248 et prié le Secrétaire général de continuer à prendre des mesures pour traiter toutes les affaires de harcèlement de femmes à l'Organisation des Nations Unies, notamment en fournissant des outils et en prévoyant une formation obligatoire sur la valeur de la politesse sur le lieu de travail, et de lui rendre compte à ce sujet dans son rapport suivant.

74. On trouvera à l'annexe I du présent rapport la réponse du Secrétaire général aux observations faites, dans les rapports sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, sur les mesures prises pour remédier aux problèmes systémiques recensés pendant la période allant de 2018 à

2021<sup>10</sup>, comme demandé par l'Assemblée générale au paragraphe 19 de sa résolution 77/260.

#### **8. Régime de financement complémentaire volontaire du Bureau de l'aide juridique au personnel**

75. Au paragraphe 29 de sa résolution 77/260, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour renforcer les mesures visant à inciter les fonctionnaires à ne pas refuser de cotiser au régime de financement complémentaire volontaire du Bureau de l'aide juridique au personnel, en particulier dans les lieux et les entités des Nations Unies où le taux de participation était faible, et de lui rendre compte des mesures prises à ce sujet. À cette fin, une communication officielle a été adressée aux membres du personnel des organisations participant au système d'administration de la justice (le Secrétariat, les fonds et programmes dotés d'une administration distincte et d'autres) pour les engager à cotiser au régime.

76. Le Bureau de l'aide juridique au personnel a mené des activités de communication et de sensibilisation et pris contact avec la haute direction et les représentants du personnel pour les inviter à soutenir le régime. Il saisit toutes les occasions d'inciter le personnel à cotiser, notamment en publiant des articles sur le sujet sur l'intranet, en diffusant des informations, et lors de ses activités de communication et de sensibilisation chaque fois que possible.

#### **9. Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies**

77. Au paragraphe 31 de sa résolution 77/260, l'Assemblée générale a invité le Tribunal du contentieux administratif à mener de nouvelles consultations sur les liens qui existaient entre les derniers amendements qu'il proposait d'apporter à son règlement de procédure et les dispositions existantes, à trouver un consensus sur ces amendements et à porter ceux-ci à son attention à sa soixante-dix-huitième session dans le cadre du rapport du Secrétaire général sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies.

78. Au paragraphe 30 de cette même résolution, l'Assemblée a approuvé l'amendement de l'article 19 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif par l'ajout du paragraphe 2 tel qu'il figure à l'annexe I du rapport du Secrétaire général<sup>11</sup>. Cet amendement impose au Tribunal de prendre une mesure judiciaire dans un délai de 90 jours à compter de la date de dépôt de la requête complète. Le Règlement modifié a ensuite été publié sur le site Web du système d'administration de la justice dans les six langues de travail de l'Organisation. Les greffes recueillent actuellement des données sur l'application du nouveau paragraphe.

79. On trouvera à l'annexe II du présent rapport la version révisée des amendements apportés au Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif.

80. Les observations des services juridiques chargés de représenter le Secrétaire général devant les Tribunaux font l'objet de l'annexe III.

#### **10. Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et jurisprudence des Tribunaux en matière disciplinaire**

81. Au paragraphe 32 de sa résolution 77/260, l'Assemblée générale a pris note d'une proposition du Secrétaire général tendant à modifier le Statut du Tribunal du

<sup>10</sup> A/74/171, A/75/160, A/76/140 et A/77/151.

<sup>11</sup> A/77/156.

contentieux administratif, et encouragé le Secrétaire général à continuer de consulter les diverses parties prenantes et à lui faire rapport sur la question.

82. Comme l'Assemblée en a été informée à sa soixante-dix-septième session<sup>12</sup>, il a été proposé de modifier le Statut du Tribunal du contentieux administratif pour remédier aux effets de deux arrêts du Tribunal d'appel (arrêts n<sup>os</sup> 2022-UNAT-1187 et 2022-UNAT-1210) qui sont contraires au cadre juridique établi par elle en ce qui concerne le pouvoir d'appliquer des mesures disciplinaires aux membres du personnel. Il s'agit, par cet amendement, de préciser le champ du contrôle auquel doit procéder le Tribunal du contentieux administratif dans les affaires disciplinaires.

83. Selon le cadre juridique établi par l'Assemblée, le Secrétaire général a le pouvoir d'appliquer des mesures disciplinaires aux membres du personnel dont il a été établi qu'ils avaient commis une faute professionnelle (voir article 10.1 du Statut du personnel). Au Secrétariat, conformément à ce cadre juridique, la décision d'imposer une mesure disciplinaire est prise à l'issue d'une enquête approfondie, indépendante et impartiale menée par le Bureau des services de contrôle interne ou par une autre entité habilitée à enquêter. En outre, une instance disciplinaire approfondie est menée par l'Office des ressources humaines<sup>13</sup>.

84. Pendant l'enquête, des preuves documentaires et autres sont collectées, et les victimes et autres témoins de fautes professionnelles témoignent sous la forme de déclarations sous serment. Le membre du personnel qui fait l'objet d'une enquête pour faute témoigne lui aussi sous la forme d'une déclaration sous serment et peut proposer d'autres témoins, dont l'entité chargée de l'enquête recueille les déclarations sous serment. Les déclarations sous serment, ainsi que tous les autres éléments de preuve, font partie du rapport d'enquête. Le rapport est ensuite examiné afin de déterminer s'il y a lieu d'engager une instance disciplinaire. Si l'instance est engagée, le membre du personnel se voit notifier par écrit les allégations portées contre lui et offrir la possibilité de formuler, avec l'aide d'un conseil, des observations sur ces allégations, ce qui peut inclure la présentation d'éléments à décharge (c'est-à-dire de preuves en sa faveur). Ce n'est qu'à l'issue de l'enquête et de l'instance disciplinaire que le Secrétaire général peut décider d'imposer une mesure disciplinaire. Lorsque la décision est prise d'imposer une mesure disciplinaire ou administrative, le membre du personnel peut la contester devant le Tribunal du contentieux administratif (voir paragraphe 1 b) de l'article 2 du Statut du Tribunal).

85. Depuis la création du Tribunal du contentieux administratif, le rôle de celui-ci est de procéder au contrôle juridictionnel des décisions administratives portant mesure disciplinaire. Ce rôle a été confirmé par le Tribunal d'appel, celui-ci considérant que le Tribunal du contentieux administratif devait procéder non pas à l'examen au fond mais au contrôle juridictionnel, procédure qui consistait à examiner la manière dont le décideur était parvenu à la décision attaquée et non le bien-fondé de la décision (arrêt n<sup>o</sup> 2010-UNAT-084, par. 42). La jurisprudence du Tribunal d'appel était jusqu'ici constante à cet égard.

86. Selon les deux arrêts susmentionnés (arrêts n<sup>os</sup> 2022-UNAT-1187 et 2022-UNAT-1210), le Tribunal d'appel ne considère plus que le rôle du Tribunal du contentieux administratif se limite à un contrôle juridictionnel des décisions du Secrétaire général d'imposer une mesure disciplinaire. Il semble considérer au contraire que ledit tribunal doit procéder à un examen au fond, ou juger l'affaire depuis le début, dans le cadre d'une instance qu'il assimile à un procès pénal (voir arrêt n<sup>o</sup> 2022-UNAT-1187, par. 54, 55 et 70). Le Tribunal d'appel a en outre estimé que les éléments de preuve recueillis par le Bureau des services de contrôle interne

<sup>12</sup> Voir A/77/156, par. 121 à 128.

<sup>13</sup> Voir ST/AI/2017/1.

dans le cadre d'enquêtes sur des fautes professionnelles (dont des cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles, de fraude et de corruption) n'étaient que des ouï-dire (voir arrêt n° 2022-UNAT-1187, par. 69, 71, 74)<sup>14</sup>.

87. Cette évolution récente de la jurisprudence transfère donc le pouvoir du Secrétaire général d'imposer des mesures disciplinaires aux Tribunaux eux-mêmes, en ce sens que la décision finale appartient à ces derniers, au détriment du pouvoir du Secrétaire général en la matière. Quant à l'éventualité que l'affaire soit jugée depuis le début, elle pourrait non seulement aboutir à une décision prise par les Tribunaux sur la base d'éléments de preuve différents des éléments en la possession du Secrétaire général, mais également avoir des conséquences considérables sur le plan des ressources. Par exemple, les témoins (s'ils étaient encore disponibles) devraient être de nouveau cités à comparaître, leur transport être assuré et des services d'interprétation être organisés si nécessaire. Le Tribunal devrait procéder à l'admission et à l'analyse des preuves scientifiques et autres, répétant le travail minutieux déjà accompli par les experts du Bureau des services de contrôle interne dans le cadre de l'enquête. Tout cela se traduirait inévitablement par des coûts financiers supplémentaires pour l'Organisation.

88. Dans la mesure où un laps de temps important pourrait s'être écoulé depuis les faits, il est fort possible que les témoins ayant coopéré à une enquête ne soient plus disponibles, ne puissent plus être localisés, n'acceptent plus de témoigner ou ne souhaitent pas subir de nouveau tout le processus de déposition. Dans les cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles, par exemple, les témoins se trouvent souvent dans des endroits isolés, loin des lieux où siège le Tribunal du contentieux administratif ou dans lesquels l'accès à Internet est insuffisant. Ils ne sont pas obligés de témoigner dans le cadre d'audiences. Il se peut qu'ils ne soient pas disposés à comparaître devant le Tribunal pour diverses raisons, notamment leur jeune âge, leur vulnérabilité ou des interdits d'ordre culturel. Dans les affaires de fraude ou de corruption, comme dans les domaines des achats ou de l'assurance médicale, par exemple, les preuves doivent souvent être recueillies auprès de personnes qui ne sont pas membres du personnel de l'Organisation et dont le témoignage est donc strictement volontaire. Il peut arriver que les témoins aient changé d'employeur et, par conséquent, soient introuvables.

89. En somme, les arrêts ne respectent pas le rôle du Secrétaire général, qui, selon l'Article 97 de la Charte des Nations Unies, est le plus haut fonctionnaire de l'Organisation et à qui l'Assemblée générale a confié, à l'article 10.1 du Statut du personnel, le pouvoir d'appliquer des mesures disciplinaires à tout fonctionnaire en cas de faute professionnelle. Ils ne respectent pas non plus l'indépendance opérationnelle du Bureau des services de contrôle interne, que l'Assemblée a chargé, dans sa résolution 48/218 B, d'examiner les cas signalés de violations des règles et règlements et des instructions administratives pertinentes de l'Organisation des Nations Unies et de communiquer au Secrétaire général les résultats de ces enquêtes ainsi que des recommandations destinées à aider celui-ci à arrêter les mesures d'ordre juridictionnel ou disciplinaire à prendre.

90. En réponse au paragraphe 32 de la résolution 77/260, dans lequel l'Assemblée générale a encouragé le Secrétaire général à continuer de consulter les diverses parties prenantes et à lui faire rapport à ce sujet, des consultations sur la proposition de modification du Statut du Tribunal du contentieux administratif ont été menées avec

---

<sup>14</sup> Cela est contraire à un arrêt antérieur (arrêt n° 2013-UNAT-364), dans lequel le Tribunal d'appel avait affirmé que les déclarations écrites de témoins recueillies sous serment dans le cadre de l'enquête pouvaient être considérées comme des preuves convaincantes prouvant à suffisance les faits sous-tendant les accusations de faute invoqués pour justifier le licenciement d'un membre du personnel.

les représentants du personnel dans le cadre du Comité Administration-personnel et de son groupe de travail sur l'administration de la justice. Les représentants du personnel ont exprimé des préoccupations d'ordre procédural concernant les consultations. En ce qui concerne le fond de la modification proposée, ils ont dit craindre que celle-ci ne porte atteinte au droit des requérants à une procédure régulière, notamment qu'elle ne restreigne la possibilité de ceux-ci de produire des preuves à décharge devant le Tribunal, en particulier de faire interroger et contre-interroger des témoins dans le cadre d'audiences.

91. De son côté, le Tribunal a aussi formulé des observations sur la proposition de modification de son statut. Il a souligné dans ces observations qu'il importait de conserver la norme de contrôle juridictionnel établie par le Tribunal d'appel dans sa jurisprudence antérieure, à savoir l'arrêt n° 2010-UNAT-084 (arrêt *Sanwidi*). Les observations du Tribunal sur la proposition de modification de son statut figurent à l'annexe IV du présent rapport.

92. La proposition de modification du statut du Tribunal du contentieux administratif n'est toutefois pas censée avoir des conséquences sur le droit à une procédure régulière des membres du personnel contre lesquelles une mesure disciplinaire a été prise. Elle n'est pas non plus censée empêcher la présentation de preuves dans le cadre d'audiences ni la tenue d'audiences par le Tribunal. La modification proposée vise uniquement à garantir que le cadre juridique établi par l'Assemblée générale soit respecté et que le Tribunal du contentieux administratif, procédant à un contrôle juridictionnel des mesures disciplinaires en cause, se prononce sur la force probante des éléments de preuve recueillis par le Bureau des services de contrôle interne.

93. Par conséquent, pour répondre aux observations faites par les représentants du personnel au sujet de la possibilité pour les requérants de produire des preuves à décharge devant le Tribunal du contentieux administratif, et pour confirmer la norme de contrôle juridictionnel sur laquelle ledit tribunal a appelé l'attention, le Secrétaire général propose une version révisée de la proposition de modification du statut de celui-ci. Les modifications apportées à la proposition soumise dans le document [A/77/156](#) sont indiquées ci-après, en caractères gras pour les propositions d'ajout, les mentions à supprimer étant barrées d'un trait :

#### Article 9

4. Lorsqu'il est saisi d'une requête visant à contester une décision administrative portant mesure disciplinaire, le Tribunal statue sur la requête en ~~déterminant~~ **procédant à un contrôle juridictionnel à l'issue duquel il détermine** si le Secrétaire général, en rendant sa décision sur le fondement des éléments de preuve dont il disposait à ce moment-là, a fait un exercice raisonnable des pouvoirs à lui conférés. ~~Il incombe au requérant d'établir que le Secrétaire général, en rendant sa décision, n'a pas fait un exercice raisonnable de ses pouvoirs.~~ **Lorsqu'il procède au contrôle juridictionnel, le Tribunal peut admettre d'autres éléments de preuve.**

#### 11. Sensibiliser davantage le personnel à la possibilité de régler les différends à l'amiable, y compris, dans un premier temps, par la médiation, avant de déposer une plainte formelle

94. Au paragraphe 18 de sa résolution [77/260](#), l'Assemblée générale a rappelé le paragraphe 46 du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires et prié le Secrétaire général de sensibiliser davantage les membres du personnel au fait qu'il leur était possible de s'entretenir avec le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies pour chercher un moyen de régler

les différends à l'amiable, y compris, dans un premier temps et lorsque cela était possible, par voie de médiation, avant de déposer une plainte formelle, a encouragé les membres du personnel à saisir cette possibilité et a prié le Secrétaire général de fournir des informations supplémentaires à cet égard.

95. Le Bureau de l'administration de la justice s'efforce de diffuser par différents canaux et sous différentes formes des informations plus cohérentes et plus complètes sur le rôle et le fonctionnement des différents dispositifs du système d'administration de la justice ainsi que sur les possibilités qu'offrent ces dispositifs, dont la médiation, pour régler les différends surgis sur le lieu de travail. Le tout est présenté sur le site Web très complet consacré à l'administration de la justice, dans lequel on s'est employé à relier entre eux les différents éléments du système d'une manière simple et facile à comprendre afin d'aider les membres du personnel à évaluer les avantages de chaque possibilité. Le règlement amiable est mis en avant. Le site comprend des liens vers le site du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, ainsi que des informations sur la procédure de médiation. Il peut être consulté dans les six langues de travail de l'Organisation.

96. Des efforts particuliers sont faits pour trouver des moyens de diffuser des informations sur le règlement amiable des différends auprès du personnel des missions et des bureaux hors Siège et de sensibiliser davantage ce personnel à ce mode de règlement. Des missions d'information et de sensibilisation ont ainsi été effectuées dans des bureaux hors Siège, et des plans d'action annuels à cet égard ont été élaborés et mis en œuvre. Depuis janvier 2022, le Bureau de l'administration de la justice a organisé, parfois en collaboration avec des représentants du personnel et des membres d'autres bureaux, plus de 50 séances d'information, en présentiel et en ligne, à l'intention de groupes de fonctionnaires et de cadres, dans toute une série de bureaux locaux et de lieux d'affectation hors Siège dont Arusha, Damas, Entebbe, Genève, Djouba, Khartoum, Kigali, le Kosovo, Nairobi, Naqoura (Liban), New York, Maurice, La Haye et Tripoli.

97. En décembre 2022, le Bureau de l'administration de la justice a commencé à collaborer avec le Service du renforcement des capacités et de la formation opérationnelle du Bureau des opérations d'appui afin de créer une série d'une vingtaine de vidéos de formation sur divers sujets en rapport avec le système d'administration de la justice et dans lesquelles sont données des informations visant à encourager le recours au règlement amiable des différends. Le script d'une vidéo sur le lien entre le règlement amiable et les procédures devant le Tribunal du contentieux administratif a été communiqué au Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, qui a été invité à donner son avis. Dans la version finale de cette vidéo, le personnel est incité à solliciter les services du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies<sup>15</sup>. Le travail sur cette série de vidéos est toujours en cours et devrait s'achever en juin 2023.

98. Le Secrétariat continue de faire savoir aux cadres que la médiation est un bon moyen de régler les différends à moindre coût et de les encourager à y recourir, si la situation s'y prête, lorsque le Tribunal du contentieux administratif est saisi.

99. En 2022, la formation obligatoire portant sur les conduites prohibées (la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité) a été actualisée compte tenu des modifications et des améliorations récemment apportées aux textes applicables, notamment la circulaire [ST/SGB/2019/8](#) et

---

<sup>15</sup> La version provisoire de la vidéo sur le règlement amiable des différends est disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://biteable.com/watch/3818782/2baa52a0ad8837f8831852c24e03209e>. Le Bureau de l'administration de la justice a fait appel à l'Office des Nations Unies à Genève pour le développement de cet outil.

l'instruction administrative [ST/AI/2017/1](#). En particulier, en juillet, cette nouvelle formation, intitulée « Ensemble pour le respect : prévention du harcèlement sexuel et des autres formes de conduite prohibée », a été mise à la disposition de tous les membres du personnel des Nations Unies, accompagnée d'une version spécialement conçue pour les cadres. Même s'ils l'ont déjà suivie dans sa version précédente, les membres du personnel sont tenus de la suivre. Elle a pour but de donner aux fonctionnaires, en tant qu'acteurs du règlement des différends, les connaissances nécessaires sur les ressources disponibles et de leur permettre de se sentir suffisamment sûrs d'eux pour demander des conseils ou de l'aide ainsi que de faire un choix éclairé sur la meilleure façon de résoudre les problèmes de comportement auxquels ils doivent faire face sur le lieu de travail. Elle s'attache en particulier à faire apparaître la richesse des ressources disponibles au sein de l'Organisation. Par exemple, l'aide et l'assistance que peut apporter le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, présenté comme une des principales entités vers lesquelles se tourner pour obtenir des conseils, y sont mentionnées à différentes reprises. La procédure amiable et la procédure formelle, ainsi que les différences entre elles, y sont expliquées afin d'inciter les membres du personnel à réfléchir à celle qui conviendrait le mieux à leur situation. Il y est également question du guide intitulé « Ensemble pour le respect », outil plus complet et plus approfondi pour la promotion d'un lieu de travail harmonieux et fonctionnel.

100. Comme indiqué plus haut, on trouvera à l'annexe I du présent rapport la réponse du Secrétaire général aux observations faites, dans les rapports sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, sur les mesures prises pour remédier aux problèmes systémiques recensés pendant la période allant de 2018 à 2021, comme demandé par l'Assemblée générale au paragraphe 19 de sa résolution [77/260](#).

## **12. Accueil des juges du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel nouvellement nommés**

101. Comme il est d'usage lorsque de nouveaux juges ont été nommés, le Bureau de l'administration de la justice a organisé un programme complet de présentation des questions administratives à l'intention de la nouvelle juge du Tribunal d'appel et des trois nouveaux juges du Tribunal du contentieux administratif qui entameront leur mandat de sept ans le 1<sup>er</sup> juillet 2023. Ce programme s'est déroulé sur trois jours, à New York, du 12 au 14 juin 2023 ; les 15 et 16 juin, les juges ont ensuite suivi une présentation des activités judiciaires, faite par les juges de leur Tribunal respectif.

102. Le programme a été conséquent et a comporté des exposés sur des questions importantes pour le Secrétaire général, tels que la sensibilisation contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles. Les nouveaux juges ont également entendu un exposé de la Défenseuse des droits des victimes sur l'approche centrée sur les victimes. En outre, une équipe dirigée par la Conseillère spéciale pour l'éradication du racisme a informé les juges des mesures prises au Secrétariat pour appliquer le plan d'action stratégique sur l'éradication du racisme et la promotion de la dignité de toutes et tous.

103. Lors de ces activités, les juges ont également entendu des exposés sur la Charte des Nations Unies et sur la structure et l'organisation du système des Nations Unies, y compris l'organisation et le fonctionnement des fonds, programmes et organismes de celui-ci, présentés par des membres de différents départements, bureaux et groupes du Secrétariat tels que le Bureau des affaires juridiques, le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité, le Groupe du contrôle hiérarchique, le Bureau des ressources humaines et la Division du droit administratif, ainsi que d'autres services juridiques chargés de représenter le Secrétaire général en sa qualité

de défendeur ou d'intimé, dont le Bureau des services de contrôle interne, le Bureau de la déontologie, le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies et le Bureau de l'aide juridique au personnel. Le Conseil de justice interne et les représentants du personnel ont également eu des échanges avec les juges. Le programme a été bien accueilli par tous les participants. Pendant cette semaine d'accueil, les nouveaux juges ont prêté serment, en présence du Secrétaire général.

## IV. Questions diverses

### A. Jurisprudence des Tribunaux concernant l'anonymisation des jugements ou arrêts

104. Un arrêt récent du Tribunal d'appel (arrêt n° 2023-UNAT-1332) s'est écarté de la jurisprudence des Tribunaux en ce qui concerne la norme relative à l'anonymisation des jugements ou arrêts. Cette rupture soulève des questions pour l'Assemblée générale quant à l'étendue du pouvoir des Tribunaux de ne pas faire figurer les noms des requérants dans leurs décisions.

105. Dans l'arrêt susmentionné, un collège de sept juges du Tribunal d'appel a confirmé à l'unanimité le licenciement du requérant pour faute grave, confirmant le jugement du Tribunal du contentieux administratif, qui avait convenu que le requérant avait imposé un rapport sexuel (c'est-à-dire un viol) à un autre membre du personnel (jugement n° 2022/30, par. 108). À une majorité de quatre contre trois, les juges du Tribunal d'appel ont en outre ordonné que le nom du requérant n'apparaisse pas dans les jugements, arrêts et ordonnances rendus dans cette affaire (arrêt n° 2023-UNAT-1332, par. 157). Cet ordre d'anonymiser les jugements, arrêts et ordonnances rendus s'écarte de la jurisprudence antérieure des Tribunaux, lesquels avaient considéré jusque-là que l'anonymisation ne pouvait avoir lieu que dans des circonstances exceptionnelles et des situations délicates, comme lorsque le ou la requérante était victime de harcèlement ou d'abus sexuels, ou si la publication de son nom posait de graves problèmes de sûreté ou de sécurité.

106. Lorsqu'elle a institué le système actuel d'administration de la justice, par sa résolution [61/261](#), l'Assemblée générale a déclaré qu'un « système d'administration de la justice transparent [...] [était] indispensable pour que tout fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies se voie garantir un traitement juste et équitable, et important pour le succès de la réforme de la gestion des ressources humaines à l'Organisation ». Par la suite, dans sa résolution [75/248](#), elle a réaffirmé que, pour contribuer au respect du principe de responsabilité, le système d'administration de la justice devait être transparent. Elle a également souligné, dans sa résolution [77/260](#), l'importance de la transparence dans le système d'administration de la justice comme moyen « de faire respecter les droits et obligations des fonctionnaires et d'amener responsables hiérarchiques et fonctionnaires à répondre également de leurs actes ». Sur le fondement de ce cadre juridique, le Tribunal d'appel avait jusqu'ici considéré que les noms des parties à un litige devaient figurer systématiquement dans les décisions rendues dans le cadre du système de justice interne de l'Organisation des Nations Unies par souci de transparence et, surtout, du respect du principe de responsabilité (arrêt n° 2014-UNAT-481, par. 34). Le Tribunal avait également jugé précédemment que les principes de transparence et de responsabilité, reconnus dans le système d'administration de la justice à l'ONU, commandaient que les noms ne soient supprimés que dans les cas les plus sensibles (arrêt n° 2017-UNAT-741, par. 22).

107. Dans l'arrêt rendu récemment, cependant, la majorité des quatre juges du Tribunal d'appel n'a pas suivi cette jurisprudence. Elle a jugé justifié de déroger au

principe général et bien établi selon lequel les noms des parties devaient figurer dans les jugements, car, a-t-elle estimé : a) le comportement en cause relevait de l'acte isolé et non d'une propension connue ; b) rien ne prouvait que le requérant récidiverait ou devrait être dissuadé de récidiver à l'avenir ; c) le fait que l'agression sexuelle ou le viol soit retenu était d'une telle gravité qu'il ne manquerait pas de faire du tort à la famille du requérant (arrêt n° 2023-UNAT-1332, par. 156).

108. Les trois autres juges du Tribunal d'appel ont, eux, estimé qu'il n'existait pas de motifs suffisamment sérieux d'écarter la présomption selon laquelle l'identité du requérant devrait être divulguée. Plus précisément, ils ont considéré que le requérant s'était contenté d'affirmer que ses intérêts et ceux de sa famille seraient lésés par la divulgation de son nom, relevant qu'il n'avait pas établi en quoi ces conséquences étaient exceptionnelles dans son cas, étant donné qu'il s'agissait malheureusement de conséquences inévitables dans la plupart, voire la totalité, des affaires de ce type (arrêt n° 2023-UNAT-1332, opinion dissidente, par. 2). En outre, ils ont rappelé les dispositions du paragraphe 9 de l'article 10 du Statut du Tribunal d'appel, aux termes duquel « [l]es arrêts du Tribunal d'appel sont publiés moyennant protection des renseignements personnels et sont disponibles au Greffe du[dit] Tribunal ». Ils ont souligné qu'il n'était pas certain que le paragraphe 9 de l'article 10 du Statut du Tribunal d'appel aille jusqu'à autoriser la suppression des noms des membres du personnel dans les arrêts, ajoutant que, bien que le Règlement de procédure soit de rang inférieur à celui du Statut, il devait être approuvé par l'Assemblée générale et l'avait effectivement été. Or, selon le paragraphe 2 de l'article 20 de ce règlement, « [l]es noms des parties figur[ai]ent normalement dans [les]arrê[t]s publi[é]s ». Les trois juges du Tribunal d'appel ont déclaré qu'il serait peut-être souhaitable que l'Assemblée réexamine ces dispositions du Statut (arrêt n° 2023-UNAT-1332, opinion dissidente, par. 3).

109. Compte tenu de ce qui précède, l'Assemblée générale souhaitera peut-être examiner les questions de savoir si le récent arrêt est conforme à ses souhaits quant à la transparence du système d'administration de la justice à l'ONU et s'il convient d'envisager de préciser l'intention des statuts des Tribunaux quant au pouvoir de ceux-ci de ne pas faire apparaître les noms des parties dans les jugements ou arrêts.

## **B. Réparations accordées**

110. On trouvera à l'annexe V du présent rapport des informations sur les indemnités allouées en 2022 sur la recommandation du Groupe du contrôle hiérarchique, les réparations pécuniaires accordées par les Tribunaux en 2022 et les indemnités versées en 2022 en exécution de décisions judiciaires antérieures.

## **V. Conclusions et décisions que l'Assemblée générale est invitée à prendre**

111. Le Secrétaire général invite l'Assemblée générale à :

**a) Prendre note des informations communiquées dans le présent rapport ;**

**b) Examiner les observations figurant dans l'annexe III, avant de décider d'approuver ou non les amendements au Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif qui figurent à l'annexe II ;**

c) **D'approuver l'ajout à l'article 9 du Statut du Tribunal du contentieux administratif du paragraphe 4 dont le libellé est proposé au paragraphe 93 ci-dessus.**

## Annexe I

### **Suite donnée aux observations formulées dans les rapports sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies pour la période de 2018 à 2021**

#### **I. Introduction**

1. Le Secrétaire général prend note des observations de l'Ombudsman figurant dans ses rapports sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies pour la période de 2018 à 2021 ([A/74/171](#), [A/75/160](#), [A/76/140](#) et [A/77/151](#)).
2. Le présent rapport est publié suite à la demande formulée par l'Assemblée générale au paragraphe 19 de sa résolution 77/260, dans laquelle elle a pris note de la pratique consistant à faire figurer des observations systémiques sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies et prié le Secrétaire général de poursuivre cette pratique et de recommencer à fournir des informations sur les mesures prises pour remédier aux problèmes systémiques recensés, comme il l'a fait jusqu'à la soixante-quatorzième session, et d'en rendre compte dans ses prochains rapports.

#### **II. La civilité au travail**

3. En application du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies et de l'article 1.1 du Statut du personnel, l'Organisation des Nations Unies veille à ce que la considération dominante dans le recrutement du personnel soit la nécessité d'assurer à l'ONU les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Dans l'article 1.2 du Statut, il est précisé que tous les fonctionnaires doivent satisfaire à ces hautes qualités, ce qui implique notamment que les membres du personnel traitent leurs collègues avec respect et dignité.
4. L'Organisation sait qu'il importe de prendre en charge les conflits et les comportements agressifs ou inappropriés survenant sur le lieu de travail avant que ceux-ci ne dégénèrent. Mettre en place des activités de prévention efficaces est une façon de poser des bases solides qui permettent de veiller à ce que l'ensemble du personnel respecte toujours les plus hautes normes de conduite et d'intégrité et à ce que l'environnement de travail soit harmonieux.
5. L'expérience montre clairement que si un conflit sur le lieu de travail en vient à faire l'objet d'une enquête ou d'une procédure disciplinaire, il est probable qu'à ce stade, les relations entre collègues se sont déjà détériorées, et que les tensions créées à l'intérieur de l'unité concernée risquent d'entraîner des problèmes de communication, une baisse de moral et de nouveaux désaccords entre des membres du personnel, ce qui a des répercussions sur les résultats et sur la performance globale de l'unité. Il est essentiel que les conflits soient pris en main par l'équipe d'encadrement à un stade précoce, pour éviter que la situation ne s'envenime et ne donne lieu à des plaintes formelles, et ainsi éviter qu'il devienne nécessaire de recourir à des procédures formelles telles que des enquêtes et des instances disciplinaires.
6. Diverses mesures préventives sont en place au Siège et sur le terrain, et l'éventail des dispositifs de prévention déployés continue d'être renforcé. Les

mesures existantes reposent notamment sur les formations obligatoires à l'intention du personnel<sup>1</sup>, les programmes de formation initiale destinés au personnel de direction, le conseil et l'accompagnement professionnel individualisé.

7. En 2019, toutes les entités ont désigné des coordonnateurs ou coordonnatrices pour les questions de déontologie et de discipline, l'objectif étant de créer, à l'échelle de l'ensemble du Secrétariat, un réseau axé sur la prévention, l'analyse et la prise en charge adéquate des cas de fautes lourdes. Sous la houlette du Bureau des ressources humaines du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité, ce réseau aide activement les chefs d'entité à créer et à maintenir des conditions de travail favorables pour l'ensemble du personnel.

8. Le Bureau des ressources humaines est soucieux d'aider et d'orienter dans l'exercice de leurs fonctions les plus de 200 équipes déontologie et discipline (déployées dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales) et coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de déontologie et de discipline (présents dans diverses entités des Nations Unies), ainsi que de permettre aux cadres de prévenir et d'éviter les conduites répréhensibles et de prendre des décisions éclairées. À cette fin, par l'intermédiaire de la plateforme ALD Connect, qui répertorie de façon très complète les connaissances relatives aux questions de déontologie et de discipline, le Bureau pilote différentes initiatives de sensibilisation, notamment des sessions de renforcement des capacités en lien avec les trois volets (prévention, application des règles et accompagnement des victimes) de la stratégie en matière de déontologie et discipline, et fait bénéficier en continu la communauté des membres de la plateforme de connaissances et de ressources utiles. L'une des nombreuses ressources mises à disposition sur la plateforme est le recueil des mesures disciplinaires, un outil de prévention qui contient des informations détaillées sur les différentes catégories de fautes et sur les mesures disciplinaires imposées au cours des 10 dernières années. Il s'agit d'une ressource essentielle pour l'Administration comme pour les fonctionnaires, car elle permet de mettre en évidence ce qui constitue une conduite inadmissible, d'appeler l'attention sur les conséquences des fautes et de souligner qu'il n'y a pas d'impunité en cas de comportement répréhensible.

9. Dans les cas où toutes les mesures de prévention ont échoué, il est essentiel que les membres du personnel aient accès à des mécanismes et à des procédures leur permettant d'obtenir une protection face à des conduites répréhensibles, notamment les conduites prohibées<sup>2</sup>. L'Organisation a mis en place des mécanismes formels et des procédures ad hoc destinés à permettre de remédier aux cas de conduite

<sup>1</sup> Parmi les cours de formation qui sont obligatoires pour l'ensemble des fonctionnaires figure celui intitulé « Ensemble pour le respect : prévention du harcèlement sexuel et des autres formes de conduite prohibée », lancé en 2022 dans les six langues officielles. Un guide pratique du même titre, disponible en ligne, donne aux membres du personnel des informations et des idées pour leur permettre de s'impliquer et d'agir davantage en faveur de l'instauration et de l'entretien d'un environnement de travail harmonieux et respectueux. Il existe également le cours obligatoire « Je connais le genre », qui porte sur l'égalité des genres. Parmi les autres formations obligatoires conçues pour apporter un appui aux membres du personnel et aux cadres, on peut citer le Programme pour les hauts responsables des Nations Unies, destiné au personnel de direction des classes D-1 et D-2, un programme de formation initiale à l'intention des personnes ayant le rang de sous-secrétaire général(e) et de secrétaire général(e) adjoint(e), et le module intitulé « Prévention du harcèlement sexuel et des abus par le personnel des Nations Unies – travailler en harmonie », consacré au volet du Code de conduite des fonctionnaires des Nations Unies portant sur l'exploitation et les atteintes sexuelles et qui définit notamment les comportements considérés comme prohibés.

<sup>2</sup> À la section 1.1 de la circulaire publiée sous la cote [ST/SGB/2019/8](#), la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité sont collectivement désignés par l'expression « conduites prohibées ».

répréhensible lorsqu'ils se produisent<sup>3</sup>. Les fonctionnaires sont tenus de dénoncer tout manquement au Statut et au Règlement du personnel aux fonctionnaires responsables à cet égard, comme indiqué au paragraphe c) de la disposition 1.2 du Règlement, ou bien au Bureau des services de contrôle interne. Ils ne doivent subir nulles représailles de ce fait.

10. Lorsqu'une allégation de conduite répréhensible est portée à son attention, le ou la fonctionnaire responsable ou le Bureau des services de contrôle interne, selon le cas, procède à une évaluation préliminaire pour déterminer s'il y a lieu d'ouvrir une enquête. Il est important de veiller à ce que les cas de comportement inapproprié qui ne constituent pas une faute, et ne justifient donc pas l'ouverture d'une enquête, soient pris en charge sans délai par le ou la fonctionnaire responsable. Bien qu'il faille du temps pour faire changer les comportements, et en particulier pour faire évoluer l'ensemble de la culture institutionnelle et des mentalités, les chefs d'entité disposent de nombreuses ressources pour remédier aux comportements inappropriés, notamment le règlement amiable des différends – auquel il est conseillé de recourir dès le départ – et les mesures correctives.

11. Les enquêtes sur la motivation du personnel peuvent également servir, tous les deux ans, de baromètre de l'opinion du personnel à l'égard de divers éléments, tant au niveau de l'Organisation tout entière qu'au niveau de chacune de ses entités. L'une des questions posées dans le volet sur la déontologie et l'intégrité de l'Enquête de 2021 sur la motivation du personnel du Secrétariat de l'ONU était par exemple de savoir si l'entité du (de la) fonctionnaire œuvrait à faire régner un climat de travail cordial et respectueux des règles de déontologie. Les résultats pourront être analysés afin de déterminer s'il est possible de renforcer les mesures mises en place par les responsables fonctionnels à l'échelle de l'ensemble de l'Organisation ou par les chefs d'entités au niveau de leur organisation.

### **Soutenir et renforcer l'application du principe de responsabilité pour les cadres supérieurs**

12. L'Organisation a la responsabilité de promouvoir un climat d'entente et de protéger son personnel en prenant pour chaque cas les mesures préventives et correctives voulues. Le cadre existant encourage les chefs d'entité à s'entretenir avec les personnes ayant signalé un possible cas de conduite prohibée, afin de déterminer s'il est nécessaire d'adopter des mesures provisoires le temps que la plainte soit examinée. Ces mesures peuvent notamment consister à réaffecter temporairement l'auteur(e) présumé(e) ou les personnes cibles, à accorder un congé spécial ou imposer un congé administratif, à orienter les personnes cibles vers les services médicaux et les services de soutien psychosocial requis et à accorder des aménagements raisonnables le cas échéant.

13. En collaboration avec d'autres bureaux, le Bureau des ressources humaines s'assure que tous les hauts et hautes responsables nouvellement recrutés suivent un programme de formation initiale complet, axé sur les trois volets (prévention, application des règles et accompagnement des personnes victimes/rescapées) de la stratégie en matière de déontologie et discipline. Le personnel de direction bénéficie également d'un appui continu dans le domaine de la discipline et au sujet des mesures de prévention mises en place par les coordonnateurs et coordonnatrices pour les

<sup>3</sup> Est considérée comme répréhensible toute conduite emportant manquement, de la part d'une ou un fonctionnaire, aux obligations que lui imposent la Charte des Nations Unies, le Statut et le Règlement du personnel ou tout autre texte administratif applicable, ou violation des normes de conduite auxquelles sont tenus les fonctionnaires internationaux. Est visée la conduite d'une gravité suffisante pour constituer une faute professionnelle (voir l'instruction administrative [ST/AI/2017/1](#), par. 3.1).

questions de déontologie et de discipline. Dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales, les chefs de mission reçoivent des conseils de la part des équipes déontologie et discipline ou des coordonnateurs ou coordonnatrices pour les questions de déontologie et de discipline qui relèvent de la mission concernée.

14. La Division de l'administration des ressources humaines du Département de l'appui opérationnel accompagne les entités du Secrétariat dans la gestion des dossiers complexes en leur apportant un appui consultatif spécialement adapté fondé sur les orientations générales applicables. Elle fournit un appui opérationnel tout au long du traitement des dossiers, donne des conseils et des orientations sur les mesures correctives qui peuvent être prises pour régler les différends et s'emploie à renforcer les capacités d'exercer les pouvoirs délégués en matière de ressources humaines.

### **Gestion et prise en charge des comportements agressifs**

15. La gestion de la performance reste un outil essentiel pour ce qui est de gérer les comportements agressifs et inappropriés et d'y donner suite. Avec l'aide des spécialistes des ressources humaines de l'entité concernée, les responsables remédient aux comportements inappropriés en utilisant le système de gestion de la performance. La Division de l'administration des ressources humaines du Département de l'appui opérationnel apporte également un soutien en formulant des conseils axés sur la gestion de la performance au regard du traitement de cas précis de comportement inapproprié et en menant des activités de renforcement des capacités à l'intention des spécialistes des ressources humaines, ainsi qu'en dialoguant avec les entités qui cherchent à améliorer leur culture de la performance.

16. Il existe plusieurs initiatives, accessibles à la fois au personnel et aux cadres, destinées à permettre de remédier à tout comportement incompatible avec les valeurs de l'Organisation. Le Bureau des ressources humaines s'attache notamment à poursuivre la mise en œuvre du nouveau Référentiel de valeurs et de comportements de l'Organisation des Nations Unies, élaboré en 2020 et 2021 à l'issue d'un processus de cocréation auquel ont participé quelque 4 500 fonctionnaires. Le Référentiel présente ce vers quoi doit tendre la culture de l'Organisation, en s'appuyant sur quatre valeurs (inclusion, intégrité, humilité et humanité) et cinq comportements (nouer des relations et collaborer ; analyser et planifier ; obtenir des résultats suivis d'effets bénéfiques ; apprendre et développer ses compétences ; s'adapter et innover). Il est également censé être graduellement pris en compte dans les processus de gestion des ressources humaines, que ce soit du point de vue de la planification des effectifs, du recrutement, de l'apprentissage ou de la gestion de la performance. Pour faciliter les dynamiques interpersonnelles et la prise en charge efficace des problèmes systémiques et des écueils perturbant le bon déroulement des procédures, le Bureau des ressources humaines veille à fournir aux membres du personnel de direction et d'encadrement de l'Organisation un appui adapté à leurs besoins en matière de renforcement de l'esprit d'équipe et d'accompagnement professionnel individualisé.

17. En 2022, en partenariat avec l'École des cadres du système des Nations Unies, le Bureau des ressources humaines a contribué à faire en sorte que 109 hautes et hauts responsables, répartis en trois promotions différentes, participent au Programme pour les hauts responsables des Nations Unies, une formation spécialement conçue pour les fonctionnaires des classes D-1 et D-2. Pour améliorer le taux d'achèvement de ce programme obligatoire, il a décidé qu'exceptionnellement, une troisième promotion serait créée, ce qui a permis à davantage de directeurs et directrices de suivre la formation.

18. Le Programme de perfectionnement des cadres supérieurs du système des Nations Unies, destiné aux seconds notateurs et secondes notatrices, a été suivi par

171 fonctionnaires. Le Bureau des ressources humaines s'est également associé à l'École des cadres du système des Nations Unies pour lancer un outil intitulé « Tracking for the Future », qui permet de mieux évaluer les forces, les besoins et les progrès des membres du personnel qui ont assisté au Programme de perfectionnement depuis le dernier trimestre de 2021.

### III. Harcèlement et abus d'autorité

19. Afin d'encourager l'instauration d'une atmosphère non seulement exempte de harcèlement, mais aussi inclusive et bienveillante pour l'ensemble du personnel, le Bureau des ressources humaines a concentré ses efforts sur deux grands projets : d'une part, le nouveau Référentiel de valeurs et de comportements de l'Organisation des Nations Unies, et de l'autre, l'initiative « Ensemble pour le respect », qui comprend le programme de formation obligatoire intitulé « Ensemble pour le respect : prévention du harcèlement sexuel et des autres formes de conduite prohibée », les séries de dialogues « Ensemble pour le respect » et le guide pratique « Ensemble pour le respect ».

20. « Nouer des relations et collaborer », l'un des cinq comportements mentionnés dans le Référentiel de valeurs et de comportements de l'Organisation des Nations Unies, est défini comme suit : « Tisser des liens qui permettent de faire avancer les travaux de l'Organisation et travailler de concert pour que l'ONU soit unie dans son action ». Le personnel d'encadrement en particulier est invité à créer un climat de travail favorable dans lequel chacun(e) peut s'exprimer ouvertement, honnêtement et sans crainte de représailles. Dans le cadre des activités mises en place pour promouvoir le respect des valeurs de l'Organisation, 37 402 personnes (soit 87 % du personnel des Nations Unies) ont participé aux dialogues en cascade organisés en 2022 sous les auspices du Bureau de la déontologie, ce qui a permis aux cadres de réfléchir avec leurs équipes à des façons concrètes de mettre en application les quatre valeurs présentées dans le Référentiel. Les séances de dialogue en cascade sont proposées en anglais, en français ou en espagnol, l'objectif étant d'encourager la participation du plus grand nombre de personnes.

21. Les dialogues « Ensemble pour le respect » sont une occasion pour les chefs d'entité de remplir l'une des obligations mises à leur charge en application de la circulaire du Secrétaire général sur la lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité (ST/SGB/2019/8), à savoir faire appel périodiquement à des personnes chargées de dispenser des formations concernant les conduites prohibées et leur prévention. Animés par des formateurs et formatrices, ils offrent également aux fonctionnaires du Secrétariat un espace leur permettant d'étudier et de commenter ensemble des cas de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'abus d'autorité, ainsi que de réfléchir aux stratégies qui peuvent être mises en place pour mieux prévenir et repérer ces conduites et y remédier. Les dialogues peuvent être proposés en ligne ou en présentiel et sont disponibles en anglais, en français et en espagnol. Grâce à cette initiative, les membres du personnel ont la possibilité de développer leur empathie, de demander des conseils et d'acquérir des compétences qui peuvent contribuer à faire évoluer les comportements et à rendre l'environnement de travail plus sûr et plus inclusif pour tous et toutes. Entre janvier 2020 et décembre 2022, 268 membres du personnel de 57 entités ont suivi le programme de formation des formateurs et obtenu leur certification, ce qui a ensuite permis d'organiser davantage de séances. Grâce à cela, au total, plus de 3 394 fonctionnaires ont participé aux dialogues « Ensemble pour le respect ».

22. En outre, dans le cadre de l'initiative « Ensemble pour le respect », le Bureau des ressources humaines a lancé en 2022 une nouvelle formation obligatoire intitulée « Ensemble pour le respect : prévention du harcèlement sexuel et des autres formes de conduite prohibée », que chaque fonctionnaire peut suivre en ligne à son rythme et qui prolonge et remplace le programme précédent, qui s'intitulait « Prévention du harcèlement sexuel et des abus par le personnel des Nations Unies – travailler en harmonie ». Il en existe deux versions : une version de base, à l'intention de l'ensemble des membres du personnel, et une seconde version destinée aux cadres, qui comprend un module supplémentaire. Les deux versions sont proposées dans les six langues officielles de l'Organisation. Tous les membres du personnel, y compris celles et ceux qui avaient déjà suivi la formation « Prévention du harcèlement sexuel et des abus par le personnel des Nations Unies – travailler en harmonie », ont été tenus de suivre la formation « Ensemble pour le respect ».

23. En février 2023, le Bureau des ressources humaines a également lancé une nouvelle version de la formation intitulée « Prévention des cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles du fait de membres du personnel des Nations Unies » ; tous les membres du personnel ont été invités à revalider cette formation avant le 31 juillet 2023.

#### **Accompagner les cadres et leur donner les moyens de lutter contre le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel**

24. Le harcèlement peut être pratiqué par des membres du personnel d'encadrement contre des personnes travaillant sous leur supervision ou vice-versa, et aussi entre pairs, et peut survenir entre des fonctionnaires de sections ou d'unités distinctes. Toute allégation de harcèlement est traitée selon les procédures en vigueur, y compris lorsque les personnes qui auraient été ciblées sont des cadres : les faits signalés font l'objet d'une évaluation préliminaire et, le cas échéant, d'une enquête. Si l'enquête met en évidence des éléments suggérant qu'une conduite prohibée a pu avoir lieu, une instance disciplinaire peut être ouverte. Si l'enquête ne permet pas de corroborer les faits signalés, l'affaire est classée. Les procédures relatives aux enquêtes et aux instances disciplinaires sont les mêmes quelle que soit l'identité de genre des personnes ciblées et des auteurs présumés. Si les dénonciations de conduites prohibées ont été faites pour des motifs illégitimes, par exemple en raison de préjugés sexistes contre des femmes membres du personnel d'encadrement, cela est pris en compte dans les processus d'enquête et d'instance disciplinaire.

25. Diverses initiatives ont été lancées pour soutenir les femmes occupant des postes de direction et prévenir le harcèlement à leur égard. La capacité d'accueil de « Leadership, Women and the United Nations », un programme unique en son genre destiné aux femmes cadres des classes P-4, P-5 et FS-7, est passée d'une moyenne de 10-12 participantes par an entre 2015 et 2020 à plus de 30 participantes par an depuis 2021. En 2022, deux sessions ont été tenues, auxquelles ont participé un total de 44 femmes réparties en deux promotions. L'objectif de ce programme est d'offrir aux participantes l'occasion d'intégrer une communauté dynamique et d'approfondir leurs compétences de dirigeantes, ainsi que de leur proposer des pistes de réflexion et des conseils pratiques pouvant aider les hautes responsables à tirer le meilleur parti des possibilités qui s'offrent à elles et à surmonter les obstacles qui se dressent sur leur route.

26. Les lignes directrices pour la création d'un environnement porteur dans le système des Nations Unies (Enabling Environment Guidelines for the United Nations

System)<sup>4</sup> ont été établies en vue de favoriser l'évolution de la culture institutionnelle de l'ONU et de créer un climat porteur pour les femmes à tous les niveaux. Pour accompagner cette nécessaire transformation de la culture institutionnelle et ainsi aider les femmes membres du personnel et des équipes d'encadrement à s'épanouir et prospérer au travail, d'autres projets de premier plan ont également été mis en place, notamment :

- a) le Référentiel de valeurs et de comportements de l'Organisation des Nations Unies ;
- b) la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies ;
- c) l'Initiative Elsie pour la participation des femmes aux opérations de paix, qui vise à accroître la participation, la rétention et la sécurité des femmes dans les opérations de paix grâce à des méthodes innovantes ;
- d) le Groupe de travail sur les mesures à prendre d'urgence pour assurer la parité des sexes sur le terrain, créé en vue de renforcer le recrutement, la sélection et la rétention des femmes dans les lieux d'affectation hors siège ;
- e) les Normes de conduite, sachant que l'Organisation continue de défendre une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel et a mis en place des mécanismes permettant de soutenir les personnes rescapées et d'amener les auteurs à répondre de leurs actes ;
- f) des initiatives de renforcement des capacités, notamment la promotion de valeurs fondamentales fortes grâce à des activités de communication et des formations obligatoires, dont :
  - i) la formation « Je connais le genre : une introduction sur l'égalité femmes-hommes » ;
  - ii) les formations « Prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles du fait de membres du personnel des Nations Unies » et « Ensemble pour le respect : prévention du harcèlement sexuel et des autres formes de conduite prohibée » ;
  - iii) les dialogues « Ensemble pour le respect », conçus pour permettre d'amorcer des conversations et encourager la prévention, le repérage et la prise en charge des cas de discrimination, de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, et d'abus d'autorité, en application de la nouvelle circulaire du Secrétaire général relative aux conduites prohibées ([ST/SGB/2019/8](#))
  - iv) le lancement d'un cours sur les préjugés inconscients en 2021 ;
  - v) la tenue de webinaires sur les préjugés et l'utilisation d'un langage inclusif au travail, initiatives facilitées par le Bureau des ressources humaines ;
  - vi) le lancement d'une formation sur le langage inclusif.

### **Soutenir les personnes rescapées**

27. Dans sa circulaire, le Secrétaire général présente une approche centrée sur les personnes rescapées, en soulignant les droits et mesures de protection spécifiques auxquels peuvent prétendre les personnes ayant été visées par des conduites

<sup>4</sup> Les lignes directrices pour la création d'un environnement porteur ont été établies par l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), en collaboration avec le Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination et le Bureau des ressources humaines.

prohibées. La circulaire prévoit notamment des échanges d'informations périodiques avec les personnes à l'origine d'une plainte, l'adoption, si nécessaire, de mesures provisoires visant à protéger ces personnes, et l'exercice d'un suivi régulier de la part du ou de la chef de l'entité concernée, par l'intermédiaire du coordonnateur ou de la coordonnatrice pour les questions de déontologie et de discipline, tout au long de la procédure d'enquête et d'instance disciplinaire le cas échéant et pendant au moins un an après clôture de l'affaire.

28. En collaboration avec le Bureau de la Défenseuse des droits des victimes, le Bureau des ressources humaines a dialogué avec les juges du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies afin de mettre en commun les connaissances et de sensibiliser le personnel du système interne d'administration de la justice à l'approche centrée sur les personnes rescapées que promeut l'Organisation, l'accent étant particulièrement mis sur les personnes victimes ou témoins dans les affaires de harcèlement sexuel, d'exploitation et d'atteintes sexuelles et d'autres formes de harcèlement dont est saisi le Tribunal du contentieux administratif.

#### **IV. Lutte contre le racisme**

29. Dans le sillage du lancement, en février 2022, du plan d'action stratégique du Secrétaire général visant à éradiquer le racisme et à promouvoir la dignité de toutes et tous au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, et de l'adoption par l'Assemblée générale de la résolution [76/271](#), une équipe chargée de la lutte contre le racisme a été créée en juillet 2022 au Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité. Cette équipe est chargée d'assurer la supervision, la coordination, le suivi, la sensibilisation et l'intégration transversale à haut niveau du plan d'action stratégique, en collaborant étroitement avec les principaux départements et bureaux responsables de la mise en œuvre du plan dans l'ensemble du Secrétariat de l'ONU. Pour faciliter la mise en œuvre du plan d'action stratégique, l'Équipe chargée de la lutte contre le racisme a adopté une vision holistique, fondée sur trois grands piliers : la sensibilisation, la transparence et la responsabilité.

30. En ce qui concerne les activités de sensibilisation, le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies s'est employé, en étroite collaboration avec l'Équipe chargée de la lutte contre le racisme, à favoriser la prise de conscience grâce à des dialogues contre le racisme axés sur les façons dont le racisme et la discrimination raciale se manifestent sur le lieu de travail et sur les moyens d'y remédier. Pour venir renforcer les efforts du Bureau des services d'ombudsman, ancrer l'antiracisme dans l'identité de l'Organisation et faire évoluer la culture institutionnelle, l'Équipe chargée de la lutte contre le racisme collabore de près avec le Bureau des ressources humaines et le Département de l'appui opérationnel afin de mettre sur pied un cadre complet de formation et d'apprentissage, qui propose des programmes de base, des programmes d'apprentissage progressif et des programmes avancés à l'intention de l'ensemble du personnel des Nations Unies, y compris les hautes et hauts responsables, les responsables de postes à pourvoir, les conseillères et conseillers du personnel, et les cadres intermédiaires, afin de donner aux fonctionnaires les moyens de mieux saisir les enjeux liés aux problèmes de racisme au travail et d'y faire face.

31. Fort des observations recueillies auprès de l'Équipe spéciale pour l'éradication du racisme et la promotion de la dignité de toutes et tous à l'ONU et des conseils et avis formulés par des expertes et experts de l'apprentissage, le Groupe de la formation Langues et communication du Service du renforcement des capacités et de la formation opérationnelle est en train d'élaborer deux courts modules en ligne axés sur l'utilisation d'un langage inclusif en français. Ces deux cours, qui seront lancés

au second semestre de 2023, doivent permettre de doter les apprenantes et apprenants de stratégies leur permettant de repérer les biais inhérents à la langue, de s'exprimer de façon respectueuse et inclusive, et de réfléchir à la diversité linguistique du français. Au second semestre de 2023, des modules supplémentaires sur la mobilisation et l'utilisation d'un langage inclusif seront élaborés dans deux autres langues. Ils seront complétés par des ateliers organisés en présentiel et selon des modalités hybrides, et seront proposés au niveau II (qui correspond à l'ONU au niveau intermédiaire), l'idée étant de sensibiliser à ces questions aussi bien des personnes parlant couramment les langues concernées, y compris des personnes dont ce sont les langues maternelles, que des personnes qui apprennent ces langues.

32. Par ailleurs, le Service du renforcement des capacités et de la formation opérationnelle a conçu et lancé un cours de formation en ligne à l'intention de l'ensemble des responsables de postes à pourvoir à l'ONU, ce qui a permis d'opérer un important croisement entre l'action menée pour renforcer les compétences opérationnelles et celle menée pour sensibiliser les collègues à la cause de l'antiracisme et de la lutte contre la discrimination au travail et les former à ces questions.

33. En ce qui concerne la transparence, des efforts sont en cours qui visent à définir des indicateurs spécialement conçus pour la collecte et l'analyse de données relatives à divers aspects de la gestion des aptitudes. Par ailleurs, les politiques et procédures clés jugées susceptibles de renfermer des préjugés raciaux implicites ou de donner lieu à de la discrimination raciale sont en cours de révision.

34. En ce qui concerne la responsabilité, le Bureau des ressources humaines et l'Équipe chargée de la lutte contre le racisme ont entamé un examen indépendant d'un échantillon de plaintes pour racisme déposées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et le 30 juin 2022, l'objectif étant de recenser les enseignements à retenir, de fournir à l'Administration des renseignements utiles pour le traitement des cas futurs et de renforcer les mesures visant à amener les auteurs d'actes de discrimination raciale et d'agressions racistes à répondre de leurs actes. Le Bureau et l'Équipe s'emploient également à consolider les connaissances dont disposent les conseillères et conseillers du personnel en matière d'antiracisme, afin d'assurer un meilleur soutien aux personnes victimes de discrimination raciale.

35. Grâce à son rôle de chef de file au sein du Comité de haut niveau sur la gestion, le Secrétariat de l'ONU a contribué à l'élaboration d'un glossaire de définitions types et de termes relatifs aux préjugés et, par l'intermédiaire d'un groupe multidisciplinaire de coordonnateurs et coordonnatrices chargés des questions de diversité, a ensuite convenu de principes communs et recensé systématiquement les bonnes pratiques tendant à encourager le développement de la diversité, de l'équité et de l'inclusion sous de multiples aspects.

## V. Gestion de la performance

36. Le Secrétaire général note que des progrès significatifs ont été réalisés en ce qui concerne le système de gestion des performances de l'Organisation. Lancé en 2021 et utilisé pour la première fois pour la période de notation 2021-2022, le nouveau Cadre de gestion de la performance met en avant le recours à des entretiens bilatéraux pour les séances de feedback, préférés au schéma hiérarchique car ils permettent aux cadres de nouer avec leur personnel une relation plus authentique, qui renforce la confiance, épouse le flux de travail et instaure les conditions d'un changement positif. Fait également partie de ce nouveau cadre l'indice de gestion du personnel, un mécanisme fondé sur la méthode de l'évaluation à sources multiples (évaluation à 360 degrés) et permettant aux fonctionnaires de faire part de leurs observations à leurs supérieur(e)s

hiérarchiques. Le but de l'indice de gestion du personnel est de mesurer les compétences réelles du personnel d'encadrement en matière de gestion du personnel afin de veiller à ce que la conduite adoptée par les responsables corresponde aux attentes et aux normes de l'Organisation à cet égard.

37. Lors de la période de notation 2022-2023, l'indice a été utilisé pour évaluer tous les membres du personnel d'encadrement qui sont premier(ère) ou second(e) notateur(trice) d'au moins quatre fonctionnaires, quelle que soit leur catégorie ou leur classe. Il permet non seulement de promouvoir les entretiens bilatéraux et le feedback réciproque, mais aussi d'obtenir des informations précieuses pouvant être mises à profit aux fins de l'élaboration des programmes de formation au leadership et à l'encadrement. Une analyse plus approfondie sera effectuée à la fin de la période de notation 2022-2023.

38. Apporter un appui aux membres du personnel de direction de l'ONU qui occupent des postes de secrétaire général(e) adjoint(e) et de sous-secrétaire général(e) est aussi une priorité stratégique pour l'Organisation, en particulier dans le contexte des récentes réformes, des objectifs de développement durable et de l'évolution rapide du monde du travail. Un appui plus structuré et plus systématique permettra de doter ces hautes et hauts responsables de la clairvoyance, des connaissances et des outils dont ils ont besoin pour exercer au mieux leurs fonctions de direction pendant leurs mandats. Dans cette perspective, un programme d'appui au personnel de direction a été mis au point en 2019 pour veiller à ce que les valeurs de l'ONU en matière de leadership soient bien transmises aux nouveaux hauts et hautes responsables lors de leur période d'intégration, ainsi que pour renforcer et promouvoir une culture de direction cohérente au sein de l'Organisation. Il est envisagé de procéder à un examen en 2023 pour dégager des pistes d'amélioration du programme.

## VI. Bien-être et santé mentale

### Bien-être et santé mentale : vue d'ensemble

39. Lancée en octobre 2018 par le Secrétaire général, la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies est une démarche globale visant à optimiser la santé psychologique des membres du personnel des entités des Nations Unies en vue d'accroître leur efficacité. Elle a été adoptée par les chefs de toutes les entités du système des Nations Unies et s'applique à tous les fonctionnaires, quels que soient leur rôle et le contexte ou l'environnement dans lesquels ils évoluent, sur le terrain comme au Siège.

40. Les objectifs thématiques de la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies sont les suivants :

- a) instaurer un climat de travail favorisant la santé mentale et physique et le bien-être ;
- b) dans tous les lieux d'affectation, mettre en place et fournir des services psychosociaux de haute qualité et les évaluer ;
- c) accueillir et soutenir les fonctionnaires rencontrant dans leur vie des problèmes de santé mentale ;
- d) garantir un financement durable des services de santé mentale et de promotion du bien-être.

41. Des progrès notables ont été faits depuis le lancement de la Stratégie : on peut notamment citer la mise au point de cours de formation destinés au personnel de direction et d'encadrement et la publication d'un guide d'application à l'intention des

entités du système des Nations Unies. Une mise à jour 2024 de la Stratégie est en cours, qui permettra de mettre davantage l'accent sur la prévention et l'instauration d'une culture de travail saine.

### **Développer les compétences d'encadrement pour mieux gérer les questions comportementales**

42. L'équipe chargée de la mise en œuvre de la Stratégie pour la santé mentale a élaboré le programme « Lead and Learn », un excellent outil pédagogique qui est accessible en ligne gratuitement à tous les utilisateurs et utilisatrices dans le système des Nations Unies et vise à aider les membres du personnel d'encadrement à améliorer leurs connaissances en matière de santé mentale et de bien-être. Entièrement financé par le Secrétariat de l'ONU, ce programme a pour ambition de former les hautes et hauts responsables et les cadres aux mesures qu'elles et ils peuvent prendre pour prévenir la mauvaise santé mentale, promouvoir la santé mentale et protéger les membres du personnel rencontrant dans leur vie des problèmes de santé mentale. Outre les modules d'apprentissage en ligne, des fiches d'information et des podcasts ont été créés dans toutes les langues officielles.

### **Conséquences de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19)**

43. En 2022, l'équipe chargée de la stratégie en matière de santé mentale a présenté au Comité de haut niveau sur la gestion un rapport décrivant les répercussions qu'avait eues la pandémie de COVID-19 sur différents groupes de fonctionnaires des Nations Unies. Les résultats ont mis en évidence la nécessité d'apporter des améliorations dans quatre domaines, déjà recensés auparavant mais dont les déficiences avaient été exacerbées par le stress généré par la crise sanitaire. Les problèmes présentés et les solutions à court, à moyen et à long terme correspondantes restent valables dans le contexte de l'après-pandémie. Les domaines dans lesquels des améliorations ont été suggérées sont : les facteurs liés au travail ; le rôle du personnel d'encadrement et du personnel de direction ; le soutien psychosocial ; la prise en charge des groupes de fonctionnaires plus durement touchés par la pandémie pour des raisons liées par exemple au genre, à l'âge ou au statut professionnel. On trouvera les recommandations formulées à cet égard à l'annexe 6 du quatrième rapport d'activité publié par le Forum sur la santé et la sécurité au travail du Comité de haut niveau sur la gestion<sup>5</sup>.

## **VII. Satisfaction professionnelle**

44. En 2021, le Bureau des ressources humaines a lancé une vaste campagne de communication axée sur la satisfaction professionnelle, en lien avec la publication du document intitulé « Pour des carrières satisfaisantes : cadre de référence pour l'accompagnement des carrières au Secrétariat de l'ONU ». Le principal objectif de la campagne est de faire évoluer le discours dominant sur les carrières à l'Organisation et d'établir un lien entre réussite et satisfaction professionnelle, en s'éloignant des notions traditionnelles d'avancement hiérarchique vertical.

45. La campagne met en évidence le fait que si les membres du personnel choisissent de rejoindre l'ONU et d'y rester, c'est parce qu'ils se sentent en accord avec les objectifs fondamentaux de l'Organisation et parce que leur travail est

<sup>5</sup> Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, Comité de haut niveau sur la gestion, Forum sur la santé et la sécurité au travail, « Fourth activity report », annexe 6. Disponible à l'adresse suivante : [https://unsceb.org/sites/default/files/2023-08/Annex%206\\_HLCM%2044th%20Session-OHS\\_Mental%20Health%20and%20Well-being.pdf](https://unsceb.org/sites/default/files/2023-08/Annex%206_HLCM%2044th%20Session-OHS_Mental%20Health%20and%20Well-being.pdf).

stimulant, diversifié et exigeant. Le Bureau des ressources humaines a également établi un guide sur les entretiens de carrière pour mettre à la disposition des cadres une approche structurée leur permettant d'aider les fonctionnaires du Secrétariat qu'ils ou elles supervisent à envisager et à planifier leurs futures trajectoires professionnelles. Le guide propose des questions ciblées et des conseils pratiques visant à faciliter le déroulement de chacune des étapes des entretiens sur l'évolution de carrière.

46. En outre, grâce à la mise en œuvre de l'indice de gestion du personnel – qui permet aux fonctionnaires de faire à leurs supérieur(e)s hiérarchiques des retours sur leur façon de gérer le personnel –, les cadres bénéficient d'indications précieuses sur leur propre capacité d'encourager et de favoriser l'épanouissement et l'évolution des membres de leurs équipes. Le questionnaire de l'indice de gestion du personnel comprend notamment les catégories suivantes : « Mon (ma) supérieur(e) hiérarchique m'encourage et m'aide à placer au premier plan mon épanouissement et mon développement personnels » et « Je reçois des retours réguliers sur ma performance et un appui de la part de mes supérieur(e)s hiérarchiques, ce qui m'aide à obtenir des résultats, à m'améliorer et à évoluer ».

47. Les premiers notateurs et premières notatrices ont la possibilité d'engager des discussions approfondies avec leurs équipes au sujet des résultats collectifs obtenus au regard de l'indice de gestion du personnel, ainsi que de procéder aux ajustements voulus. En outre, l'Organisation se fonde sur les résultats globaux obtenus dans le cadre de l'indice pour éclairer sa prise de décisions s'agissant de modifier les approches en matière de direction et d'adapter les offres d'apprentissage en fonction des besoins.

## **VIII. Enquêtes sur la motivation du personnel**

48. Depuis 2017, le Secrétariat mène tous les deux ans des enquêtes sur la motivation du personnel. Comme indiqué plus haut, ces enquêtes peuvent faire office de baromètre de l'opinion du personnel à l'égard de divers éléments, tant au niveau de l'Organisation tout entière qu'au niveau de chacune de ses entités. L'enquête de 2021 comportait des questions sur la fierté et la motivation, la déontologie et l'intégrité, la gestion de la performance, les relations avec le personnel d'encadrement, la satisfaction professionnelle, le travail en équipe et la collaboration, la promotion des bonnes conduites et la lutte contre le racisme. Chaque question relève de responsables fonctionnels qui ont pour tâche d'examiner et d'analyser les résultats liés à leur domaine d'expertise et de prendre les mesures qui s'imposent, en particulier dans le cas des domaines pour lesquels des pistes d'amélioration avaient été suggérées. De même, les chefs d'entité doivent examiner et analyser les résultats propres à leur entité et élaborer des plans d'action pertinents pour les domaines susceptibles d'être améliorés.

## Annexe II

### **Amendements apportés au Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, adoptés par le Tribunal le 28 avril 2022 et le 16 juin 2023**

#### **Introduction, par le Tribunal du contentieux administratif**

Le Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies actuellement en vigueur (ci-après le « Règlement ») a été adopté avant que le Tribunal n'entre pleinement en fonctions et est donc davantage le fruit d'anticipations que d'enseignements tirés de la pratique. Les amendements proposés ici visent à apporter des améliorations dans les domaines qui, compte tenu de la pratique constatée jusqu'à présent, nécessitent d'être mieux codifiés, et notamment à rationaliser la procédure, éliminer les incohérences et permettre aux requérants agissant sans l'assistance d'un conseil de mieux comprendre les règles élémentaires de procédure. Les premiers amendements résultent directement des modifications apportées au Statut du Tribunal concernant le nombre des juges et leurs conditions d'emploi. D'autres visent à renforcer le caractère contradictoire de la procédure, la concentration des preuves et le rôle des parties dans la défense de leur cause (amendements apportés aux articles 8, 9, 10, 10 *bis*, 18.3, 18.4 et 19). D'autres encore visent à harmoniser les pratiques et à rappeler aux requérants qu'il importe de protéger les témoins vulnérables et de préserver la confidentialité des pièces et des données personnelles (art. 17.7, 18 *bis* et 26 *bis*). Enfin, des amendements ont pour objet de permettre aux juges de se prononcer rapidement sur la recevabilité des requêtes et d'éliminer ainsi une partie du contentieux (art. 7 et 35), de rectifier des inexactitudes (art. 11 et 22), de rationaliser les procédures et de les expliciter à l'intention des parties.

Les amendements proposés résultent des débats qu'a tenus le Tribunal lors de quatre réunions plénières en mai 2020, octobre 2021, avril 2022 et avril 2023. Le Tribunal a tenu compte des contributions des greffiers et des autres parties prenantes. Il a examiné en particulier les propositions et observations émanant d'un groupe de travail consultatif composé de trois juges du Tribunal, de 16 conseils représentant le Secrétaire général, de deux fonctionnaires du Bureau de l'aide juridique au personnel, de quatre conseils admis à plaider devant le Tribunal au nom de fonctionnaires et d'un fonctionnaire du Greffier. Le groupe consultatif a mené ses travaux d'avril 2021 à avril 2022. L'Assemblée générale l'ayant invité, dans sa résolution 77/260 en date du 31 décembre 2022, à trouver un consensus sur les amendements auxquels ne souscrivaient pas les conseils représentant le Secrétaire général et le Bureau de l'administration de la justice, le Tribunal a tenu de nouvelles consultations d'avril à juin 2023. Le texte proposé ici correspond au seul consensus auquel il a été possible d'aboutir. Le Tribunal a trouvé un terrain d'entente avec le Bureau de l'administration de la justice sur toutes les dispositions précédemment contestées. Le Tribunal et les conseils représentant le Secrétaire général ont également rapproché leurs points de vue, sans toutefois parvenir à s'entendre sur quatre dispositions (articles 18.2, 18.5, 18 *bis*.6 et 26 *bis*.1). Les désaccords sont présentés ci-dessous dans les commentaires. Le Tribunal estime toutefois que les débats tenus à ce jour ont été suffisants pour lui permettre d'adopter en toute connaissance de cause les amendements soumis à l'approbation de l'Assemblée.

Le Tribunal rappelle que, dans sa résolution 64/119, l'Assemblée générale a rappelé le paragraphe 1 de l'article 7 de son Statut, aux termes duquel il appartient au Tribunal – et à lui seul – d'arrêter son règlement de procédure, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée. Le paragraphe 2 de l'article 7 du Statut énumère les

questions que doit régir le Règlement – à savoir notamment : i) l’administration de la preuve et l) toute autre question relative au fonctionnement du Tribunal. Il en découle deux conséquences juridiques. Tout d’abord, ce serait enfreindre le Statut du Tribunal que d’exiger que des amendements ne puissent être apportés au Règlement qu’avec l’accord des services juridiques représentant le Secrétaire général. Étant partie aux procédures du Tribunal et ayant leurs intérêts bien compris à défendre, on ne peut raisonnablement s’attendre à ce que ces services souscrivent entièrement à tous les amendements proposés, étant entendu que, si l’on autorisait une partie à décider de la teneur des règles de procédures, l’équilibre entre les parties serait rompu. Le problème se pose à cet égard pour les articles 18 *bis*.6 et 26 *bis*.1. D’autre part, l’Assemblée générale, en adoptant l’article 7 du Statut, n’a soustrait du champ du Règlement aucune question de procédure relative au fonctionnement du Tribunal, ayant posé pour seule condition que les règles ne contredisent pas les dispositions du Statut. Par conséquent, les juges du Tribunal rejettent tout argument venant soutenir que certains articles à caractère procédural, dont notamment les articles 18.2 et 18.5, n’ont pas leur place dans le Règlement.

On trouvera dans le tableau ci-après les amendements proposés, accompagnés d’un commentaire explicatif, sauf dans les cas où la modification va de soi. Les juges du Tribunal tiennent à souligner que ce n’est pas en fixant de nouveaux délais que l’on accélèrera les instances, mais en apportant des précisions sur des points de procédure peu clairs, contestés ou visant à maintenir l’équilibre entre les parties et en imposant aux parties des obligations de procédure.

---

*Texte des articles après modification*

*Commentaires du Tribunal du contentieux administratif*

---

#### Article 1. Élection du Président

1. Conformément au Statut du Tribunal du contentieux administratif **des Nations Unies (ci-après « le Tribunal »)**, pour diriger les activités du Tribunal et des greffes, **les juges du Tribunal élisent un le Tribunal élit son** président parmi les juges à plein temps pour un mandat d’une année renouvelable.

Les modifications qu’il est proposé d’apporter à l’article 1 sont principalement des modifications de forme, sauf à l’alinéa a) du paragraphe 2, où la modification résulte de la nécessité qu’il y a parfois d’élire le Président avant la date prévue de son entrée en fonctions.

2. **Sauf** si le Tribunal en décide autrement :

a) L’élection a lieu chaque année en séance plénière ~~et le Président prend ses fonctions dès son élection. Une fois élu, le Président prend ses fonctions le jour fixé par décision de la plénière ;~~

~~b) Le Président sortant demeure en fonction jusqu’à l’élection de son successeur ; [Supprimé]~~

b) Si le Président cesse d’être juge au Tribunal, s’il démissionne avant l’expiration de son mandat ou s’il est frappé d’incapacité, un nouveau président est élu pour achever le reste du mandat ;

c) Les élections ont lieu à la majorité des votes.

d) Les juges qui ne peuvent y participer en personne peuvent voter par ~~correspondance~~ **procuration**.

---

#### Article 2. Réunion plénière.

1. Le Tribunal tient normalement une réunion plénière **en présentiel** chaque année pour traiter des questions relatives à son administration et son fonctionnement. **En outre, des réunions plénières par audioconférence**

Il ressort de la pratique qu’il est nécessaire d’organiser des réunions plénières plus d’une fois par an. Si les réunions en personne restent indispensables, il ne serait pas réaliste, d’un point de vue logistique et financier, de

**ou vidéoconférence peuvent être organisées s'il y a lieu. Tout juge qui ne peut participer au vote, ni en personne ni par voie électronique, peut donner procuration à un autre juge.**

2. ~~Trois~~ **Cinq** juges constituent le quorum pour les réunions plénières du Tribunal. **Les décisions sont prises à la majorité des voix des juges participant au vote.**

**3. Les réunions plénières sont convoquées par le Président ou lorsque cinq juges en font la demande.**

prévoir que d'autres réunions plénières se tiennent en personne durant l'année. En autorisant la tenue de réunions plénières par vidéoconférence, on permettra au Tribunal de traiter telle ou telle question particulière dans le cadre réglementaire prévu à cet effet, sans qu'il y ait le moindre doute sur la nature desdites réunions.

Le nombre de juges constituant le quorum a été augmenté pour tenir compte du fait que, depuis la réforme du Tribunal du contentieux administratif de 2019, le Tribunal compte désormais neuf juges.

#### Article 3. Entrée en fonctions

Sauf si l'Assemblée générale en décide autrement, le mandat des juges du Tribunal commence le premier jour de juillet suivant leur désignation par l'Assemblée.

Aucune modification.

#### Article 4. Lieu d'exercice ~~des fonctions~~

1. Les juges du Tribunal exercent leurs fonctions ~~respectivement~~ à New York, Genève et Nairobi. **Le Tribunal fixe le lieu de dépôt des requêtes dans une instruction de procédure.** ~~Le Tribunal~~ Il peut toutefois décider de tenir des sessions dans d'autres lieux d'affectation selon que de besoin.

**2. Une partie peut demander le changement du lieu de jugement de l'affaire dans l'intérêt de la justice.**

**3. Le Président du Tribunal décide de tout changement de lieu dans l'intérêt de la justice au cas par cas. Le changement du lieu de jugement d'une affaire dont un juge est déjà saisi nécessite le consentement de celui-ci.**

Il n'est pas toujours simple de savoir où chercher les règles déterminant la répartition géographique des affaires. L'objet de la présente modification est d'inviter les requérants potentiels à consulter le bon texte, à savoir l'instruction de procédure traitant de cette question.

Les deux nouveaux paragraphes qu'il est proposé d'ajouter viennent formaliser dans le règlement la pratique du Tribunal, la dernière phrase du paragraphe 3 consacrant pour sa part le principe dit de « la stabilité du juge ».

#### Article 4 bis. Communication électronique

**Sauf disposition contraire du présent règlement ou décision contraire d'un juge, tout acte, au cours de l'instance devant le Tribunal, peut être accompli par voie électronique, y compris le dépôt et la signification des pièces, l'audition des témoins et des experts, les délibérations, l'apposition des signatures et la publication des jugements et des ordonnances.**

#### Article 5. Formation collégiale

1. À l'exception de ceux relevant du paragraphe 2 du présent article, les jugements sont rendus par un juge unique.

2. Ainsi que le prévoit le Statut, le Tribunal peut renvoyer une affaire à un collège de trois juges.

3. Dans les affaires examinées par un collège de trois juges, **toutes** les décisions sont prises à la majorité des voix. Les opinions individuelles ou dissidentes, sont le cas échéant, consignées dans le jugement.

## Article 6. Introduction des instances

~~1.— Les requêtes sont introduites auprès d'un des greffes du Tribunal conformément aux indications données à cet égard dans l'instruction de procédure en fonction de la proximité géographique et de toutes autres considérations matérielles pertinentes. Le fait qu'une requête soit introduite par erreur auprès d'un autre lieu d'exercice du Tribunal que celui fixé dans l'instruction de procédure est sans incidence sur sa recevabilité.~~

~~2.— Le Tribunal affecte les affaires au greffe approprié. Les parties peuvent demander le changement du lieu de jugement de l'affaire 2. [Supprimé]~~

La disposition relative aux demandes de dépaysement d'une affaire a été déplacée du paragraphe 2 de l'article à l'article 4. L'autre phrase du paragraphe 2 (« Le Tribunal affecte les affaires au greffe approprié ») a été jugée de peu d'intérêt.

## Article 6 bis. Accès au dossier de l'affaire

**1. Les parties à l'instance et leurs représentants ont accès au dossier de l'affaire, y compris aux enregistrements audio et audiovisuels de l'audience de mise en état et de la procédure orale, sur le portail de dépôt électronique (eFiling).**

**2. Il est interdit de rendre publics les enregistrements visés au paragraphe 1 sans l'autorisation du Tribunal.**

L'article 6 bis qu'il est proposé d'ajouter indique aux parties comment accéder au dossier de leur affaire et libérer les greffes des demandes indues visant à obtenir des notifications individuelles par courriel ou une version papier des pièces du dossier.

## Article 7. Délais pour l'introduction des requêtes

1. Les requêtes sont introduites devant le Tribunal par l'intermédiaire du greffe **dans les délais prescrits par le Règlement du personnel et le Statut du Tribunal.**

~~— a) Dans les 90 jours calendaires de la réception par le requérant de la réponse de l'administration à sa demande de contrôle hiérarchique, s'il est obligatoire ; ou~~

~~— b) Dans les 90 jours calendaires de l'expiration du délai imparti à l'administration pour répondre à cette demande. Ce délai est de 30 jours calendaires pour les différends survenus au siège et de 45 jours calendaires pour les différends survenus ailleurs ; ou~~

~~— e) Lorsque le contrôle hiérarchique n'est pas obligatoire, dans les 90 jours calendaires de la réception de la décision administrative par le requérant.~~

**2. Les ayants droit des fonctionnaires des Nations Unies incapables ou décédés, notamment du Secrétariat de l'Organisation et des fonds et programmes des Nations Unies dotés d'une administration distincte, disposent d'une année calendaire pour introduire une requête. Une requête est introduite dans les temps dès lors qu'elle a été envoyée, par voie électronique ou par courrier recommandé, au plus tard le dernier jour du délai prescrit. Il incombe au requérant de faire la preuve qu'il a introduit sa requête dans les temps.**

Les dispositions citant le Statut du Tribunal ont été supprimées et remplacées par un simple renvoi au Statut du Tribunal et au Règlement du personnel. Il a été procédé de la sorte partout dans le projet de texte. En outre, il a été jugé utile de réunir en un seul article toutes les dispositions relatives aux délais.

Les paragraphes 2 et 3 de l'article comblent une lacune dans le règlement, lacune qui a été à la source de dissensions inutiles. Pour être recevable, toute requête venant contester une décision administrative doit être impérativement déposée devant le Tribunal dans les délais impartis, la jurisprudence ayant toujours défendu une stricte application des délais. En principe, on devrait pouvoir se prononcer rapidement sur la recevabilité d'une requête. En pratique, il n'en est rien, l'une des difficultés étant souvent de déterminer la date de dépôt ou de signification de la requête.

En particulier, en ce qui concerne les communications électroniques, les logiciels utilisés pour envoyer les requêtes n'étant pas toujours pourvus d'une fonction d'accusé de réception, il en résulte de nombreuses contestations sur les dates de dépôt ou de signification des requêtes, tant de la part du défendeur que du requérant. Le plus souvent, on auditionne des témoins pour déterminer lesdites dates, généralement en défaveur du défendeur, lequel se trouve dans l'incapacité de réfuter les témoignages, ce qui fait que

3. Lorsque les parties ont tenté de régler leur différend par la médiation, la requête est recevable si elle est introduite dans les 90 jours calendaires de l'échéance de la médiation. **Lorsque la date permettant de déterminer la recevabilité d'une requête est la date de réception d'un courrier électronique, on considérera, en l'absence d'accusé de réception électronique, que le courrier électronique a été reçu le jour calendaire suivant son envoi.**

4. ~~Lorsqu'une requête est introduite pour obtenir l'exécution d'un accord résultant d'une médiation, elle est recevable si elle est introduite dans les 90 jours calendaires de l'expiration du délai indiqué dans l'accord de médiation pour son exécution ou, lorsque l'accord de médiation est muet sur ce point, à l'expiration d'un délai de 30 jours calendaires à compter de la date de sa signature.~~

5. ~~Dans des circonstances exceptionnelles, le requérant peut demander par écrit au Tribunal de suspendre, supprimer ou proroger les délais prévus au paragraphe 4 du présent article. Dans sa demande écrite, le requérant expose succinctement les raisons exceptionnelles qui, selon lui, justifient cette demande. Celle-ci ne doit pas dépasser deux pages.~~

6. ~~En application du paragraphe 4 de l'article 8 du Statut du Tribunal, aucune requête n'est recevable si elle est présentée plus de trois ans après la réception par le requérant de la décision administrative contestée.~~

des requêtes tardives peuvent être examinées sur le fond. Par ailleurs, en général, l'audition de témoins retarde le traitement de l'affaire et génère des coûts. La présomption de signification qu'il est proposé d'établir à l'article 7.3 réglerait cette difficulté. D'un caractère purement procédural, cette présomption a toute sa place dans le présent Règlement de procédure, au même titre que les présomptions déjà arrêtées qui figurent à l'article 34.

Il est proposé de supprimer les paragraphes 4, 5 et 6 qui ne font essentiellement que citer le Statut. Les conditions de suspension des délais ou de dérogation aux délais sont quant à elles précisées à l'article 35 dont le nouveau texte est présenté plus bas.

#### Article 8. Requêtes

1. Les requêtes peuvent être présentées sur un formulaire établi à cet effet par le greffier.
2. La requête **doit** contenir les informations suivantes :
  - a) Le nom complet, la date de naissance et la nationalité du requérant ;
  - b) La situation statutaire du requérant (y compris son numéro de code ONU et le département, le bureau et la section qui l'emploient) ou, si la requête est introduite par un ayant droit, son lien avec le fonctionnaire ;
  - c) Le nom du représentant du requérant devant le Tribunal (avec copie de sa désignation) ;
  - d) L'adresse à laquelle les documents doivent être communiqués ;
  - e) **Les éléments permettant d'identifier la décision contestée, y compris sa date de la décision contestée et le lieu où elle a été prise (avec copie de la décision s'il s'agit d'une décision écrite) ;**
  - f) Les mesures et dédommagements demandés ;

Les modifications proposées ici visent à faire en sorte que les requêtes soient plus rigoureuses et plus précises en ce qui concerne l'objet de la procédure. On a fait valoir que les requérants non représentés pourraient avoir plus de mal à se conformer aux règles formulées ici. Toutefois, ces règles sont très générales, les délais prévus pour demander un contrôle hiérarchique et, par la suite, saisir le Tribunal étant suffisamment longs pour qu'il soit possible de préparer les requêtes en respectant les formes voulues, que le requérant soit ou non assisté d'un conseil. L'avantage, en revanche, serait que toute règle soit pleinement explicitée dans le Règlement de procédure.

Pour faciliter la procédure, il est indispensable d'indiquer clairement quelle est la décision contestée – c'est l'objet de la modification proposée à l'alinéa e) du paragraphe 2 de l'article –, faute de quoi la demande peut être jugée incomplète et rejetée. La jurisprudence établit que le requérant doit indiquer et circonscrire la décision administrative qu'il entend contester (arrêts n°2010-UNAT-049 et 2019-UNAT-917) ; elle établit

g) Les pièces justificatives (annexées et numérotées, avec indication de celles qui ont été traduites).

3. L'original signé de la requête est présenté accompagné de toutes ses annexes. Les documents peuvent être transmis par voie électronique.

4. Après s'être assuré que les prescriptions du présent article ont été respectées, le greffier transmet copie de la requête au défendeur et à toute autre partie à laquelle le juge considère qu'elle doit être transmise. Si les conditions de forme prescrites dans le présent article ne sont pas remplies, le greffier peut demander au requérant de régulariser dans un délai défini. Une fois les rectifications dûment apportées, le greffier transmet copie de la requête au défendeur.

**5. Le requérant ne peut demander d'autres mesures que celles formulées dans la requête initiale, sauf si les faits justifiant cette demande sont survenus après le dépôt de la requête initiale.**

également que le Tribunal détient en propre le pouvoir de caractériser et de circonscrire la décision administrative contestée et de définir la ou les questions(s) devant faire l'objet de son contrôle et qu'à ce titre il peut examiner la requête dans son ensemble pour déterminer la décision contestée ou entreprise devant faire l'objet de son contrôle (arrêt n° 2017-UNAT-765). La modification proposée ne va pas à l'encontre de la jurisprudence ; elle vise simplement à établir qu'il incombe en principe au requérant de circonscrire dûment la décision contestée, le Tribunal ne devant intervenir en cette matière qu'à titre exceptionnel. À l'heure actuelle, le Tribunal s'emploie souvent à extraire la décision contestée de la requête « prise dans son ensemble », ce qui lui prend beaucoup trop de temps, nuit à sa neutralité et peut donner lieu à des recours contre son interprétation de la requête.

Toutefois, on peut soutenir que le temps et l'énergie considérables que les participants consacrent, à toutes les étapes de la procédure, à caractériser la décision contestée découlent du fait que, dans le vaste échec de relations juridiques qui suit l'acte de nomination, l'acte de décision administrative ne requiert aucune forme, quelle qu'elle soit (exigence de forme, de délai ou se rapportant au rang et à la fonction de l'auteur de la décision), et qu'il n'existe même pas de formule dont l'objet serait d'informer le fonctionnaire qu'une décision lui est signifiée.

Le paragraphe 5 est proposé aux mêmes fins que l'alinéa e) du paragraphe 2 de l'article. La matière qu'il traite a fait l'objet dans le passé d'une jurisprudence contradictoire. À l'heure actuelle, la position qui prévaut est que le requérant est en droit de modifier sa demande de dédommagement jusqu'au prononcé du jugement. L'inconvénient de cette position est qu'elle conduit souvent en pratique le requérant à formuler de nouvelles demandes de réparation dès lors que le défendeur satisfait à la demande de réparation principale. Cela rend plus difficile le règlement et prolonge la procédure, de nouveaux faits et de nouveaux moyens devant être examinés. Le paragraphe qu'il est proposé d'ajouter offre une solution satisfaisante dans le cas où la demande de réparation tardive est véritablement due à des faits nouveaux. En outre, en limitant la possibilité de modifier les demandes de réparation, on pourrait favoriser un recours accru aux mécanismes de règlement informel.

## Article 9. Jugement selon une procédure simplifiée et jugement sur pièces

1. Une partie peut demander que l'affaire soit jugée selon une procédure simplifiée lorsque les faits de la cause ne sont pas contestés et qu'elle est en droit de voir le Tribunal statuer uniquement sur un point de droit. Le Tribunal peut décider d'office que l'affaire sera jugée selon la procédure simplifiée.

**2. Le Tribunal peut procéder au jugement dès lors que les pièces produites par les parties permettent de statuer sur l'affaire.**

Dans son libellé actuel, l'article 9, qui est fondé sur la définition que donne le dictionnaire Webster de « summary judgement » (jugement selon une procédure simplifiée), n'envisage pas la possibilité qu'une affaire puisse être tranchée sur simple examen des pièces, sans audience, ce type de jugement ne relevant pas d'une « procédure simplifiée » au sens de l'article. Rares sont les affaires dans lesquelles les faits ne sont pas contestés. Au contraire, dans la majorité des affaires portées devant le Tribunal, les parties ne s'entendent pas sur les faits ou tirent des conclusions factuelles différentes de faits sous-jacents, ce qui nécessite la tenue d'une audience de mise en état ou la production de pièces supplémentaires de la part de l'une ou l'autre partie. Or, l'essentiel ici n'est pas de disposer de faits incontestés, mais de pouvoir les établir correctement sur la base des pièces produites, sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience. Le caractère facultatif de l'audience est déjà envisagé à l'article 16, qui prévoit que le Tribunal « peut » tenir des audiences.

Il est entendu que le jugement peut être rendu à tout moment sur la base des pièces produites. Le Bureau de l'aide juridique au personnel ayant fait part de ses réserves sur cette question, nous voudrions faire observer que le Tribunal peut, compte tenu des circonstances de l'espèce, donner aux parties la possibilité de présenter des pièces supplémentaires et les inviter par exemple à présenter des conclusions finales.

## Article 10. Réponse

1. Le défendeur présente sa réponse dans les 30 jours calendaires suivant la date à laquelle il a reçu la requête, en un original signé accompagné de ses annexes, le cas échéant par voie électronique. **Si sa réponse n'est pas soumise dans le délai prescrit, le Tribunal peut statuer sur l'affaire en tenant pour vrais les faits exposés dans la requête et les autres pièces signifiées au défendeur, sauf s'il a des raisons de douter de leur véracité** ~~S'il n'a pas soumis sa réponse dans le délai prescrit, le défendeur ne peut participer à l'instance, sauf si le Tribunal l'y autorise.~~

**2. Dans sa réponse, qui doit être précise et complète, le défendeur :**

- a) Indique si la requête lui paraît recevable ;
- b) Expose les raisons de droit et de fait au fondement de la décision contestée et les éléments à l'appui de ces raisons de fait ;

Il est proposé de supprimer la dernière phrase du paragraphe 1 car il a été jugé peu judicieux de permettre au Tribunal de poursuivre une instance tout en refusant au défendeur la possibilité d'y participer. Au contraire, l'absence de réponse devrait valoir acceptation des faits et permettre au Tribunal de rendre ce qu'on appelle un « jugement par défaut ». C'est le sens de la phrase qui vient remplacer celle que l'on propose de supprimer.

Le libellé du paragraphe 2 de l'article fait consensus. Il vise à accélérer la procédure et, en obligeant le défendeur à argumenter en s'appuyant sur des faits, à favoriser le caractère contradictoire de la procédure devant le Tribunal et la concentration des preuves. Le Tribunal constate que la pratique actuelle, à savoir le dépôt d'une réponse dans laquelle le défendeur ne fait qu'indiquer son opposition, ne concourt pas à la célérité de la procédure, car elle suppose que les arguments et

c) Indique si les moyens de droit et de fait exposés dans la requête lui paraissent pertinents et admet ou conteste leur bien-fondé, ou déclare ne pas connaître suffisamment les faits ou disposer de suffisamment d'informations pour croire à leur bien-fondé ;

d) Rejette *in globo* les moyens ou faits qu'il n'admet pas ou qu'il conteste mais qui pourraient par la suite être jugés pertinents.

**2.3.** Après s'être assuré que les prescriptions du présent article ont été respectées, le greffier transmet copie de la réponse au requérant et, **s'il y a lieu, à toute autre personne ou entité à d'autres parties si le juge l'estime utile à tout intervenant ou à toute personne invitée à présenter ses observations au titre de l'article 11, selon qu'il convient.** Si les conditions de forme prescrites dans le présent article ne sont pas remplies, le greffier peut demander au défendeur de régulariser dans un délai défini. Une fois les rectifications dûment apportées, le greffier transmet copie de la réponse au requérant.

**4. Le Tribunal peut décider de ne pas demander de réponse lorsque la requête est manifestement irrecevable ou sans fondement.**

#### Article 10 bis. Production d'écritures

**1. À tout moment après le dépôt de la réponse, le Tribunal peut ordonner à l'une ou l'autre partie de présenter, sous tel ou tel délai, des arguments et des éléments de preuve jugés nécessaires au bon règlement des questions à l'examen, en indiquant précisément à quels faits se rapportent les éléments de preuve produits.**

**2. Le Tribunal peut, au vu des circonstances, tirer une conclusion défavorable du fait qu'une partie ne produit pas de réponse suffisante ; il peut en outre interdire à cette partie de présenter d'autres écritures ou arguments sur la question à l'examen.**

**3. Si l'une ou l'autre partie recueille des éléments de preuve dont elle ne disposait pas au moment où elle a produit ses écritures, elle peut demander au Tribunal l'autorisation de présenter ces éléments pour compléter ses écritures antérieures ou modifier son argumentation.**

#### Article 11. Mise en cause d'une partie

Le Tribunal peut à tout moment, à la demande d'une partie ou d'office, **inviter une tierce partie à présenter des observations** ~~mettre une tierce partie en cause~~ s'il

les éléments de preuve vont évoluer. Ce nouveau paragraphe vise à faire en sorte que le défendeur expose sa position de façon plus rigoureuse, sans le soumettre à une contrainte induite. En principe, le défendeur, qui est l'auteur de la décision contestée et représente en toutes circonstances l'intérêt public, doit expliquer en pleine transparence comment la décision administrative a été prise. Lorsqu'il expose sa position en réponse aux griefs du requérant, il peut se servir en outre des conclusions du contrôle hiérarchique. Par ailleurs, on rappellera que, s'il est vrai que la réponse doit être produite dans un temps relativement court, le Tribunal peut modifier le délai prévu compte tenu des circonstances de l'espèce, ce qu'il fait souvent en pratique.

Au sujet du segment de phrase qu'il est proposé de supprimer au paragraphe 3 (anciennement paragraphe 2), voir les commentaires concernant les articles 11 et 22.

Le libellé de l'article 10 bis fait également consensus. L'article décrit la procédure à suivre lorsque le juge estime que les écritures initiales ne permettent pas de régler pleinement les questions à l'examen. Il permet en principe de clore l'échange d'arguments entre les parties, d'où la sanction prévue au paragraphe 2, qui consacre d'ailleurs la pratique en vigueur entérinée par le Tribunal d'appel.

Le paragraphe 3 prévoit une exception dans les cas où de nouveaux éléments de preuve sont recueillis ou découverts.

Cet article, dans son libellé anglais original (« *The Dispute Tribunal may at any time, either on the application of a party or on its own initiative, join another party if it appears to the Dispute Tribunal that that party has a legitimate interest in the outcome of the*

considère qu'un intérêt légitime de cette tierce partie peut être affecté par l'issue de l'instance.

*proceedings* »), a été mal traduit du français. L'original français n'envisageait pas la participation en qualité de partie. Les textes ne permettent pas non plus à une tierce personne de se joindre à la procédure, le Tribunal ne pouvant connaître que de requêtes présentées dans des conditions réglementaires bien précises, à savoir à l'issue d'un contrôle hiérarchique et dans des délais stricts ; de plus, sa compétence ne s'applique qu'aux décisions prises dans un « cas individuel précis » (jugement n° 1157 du Tribunal administratif des Nations Unies, confirmé par le Tribunal d'appel). La version modifiée présentée ici reflète plus fidèlement le texte français. Toutefois, l'intérêt de cet article est restreint, comme en témoigne le fait qu'il n'a jamais été invoqué en 10 ans. La jonction des instances (dans le cas de requêtes individuelles identiques) est, quant à elle, traitée dans un nouveau paragraphe à l'article 19.

## Article 12. Représentation

1. **Les requérants** ~~Les parties~~ peuvent défendre personnellement leur cause devant le Tribunal, ou désigner à cette fin un conseil du Bureau d'aide juridique au personnel ou un conseil habilité à plaider devant une juridiction nationale.

La règle formulée ici est déjà appliquée en pratique. En l'énonçant explicitement au paragraphe 3, on peut contribuer à prévenir les litiges portant sur la date de signification des pièces.

2. **Les requérants** ~~Les parties~~ peuvent aussi se faire représenter par un fonctionnaire ou ancien fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies ou d'une institution spécialisée.

**3. Lorsqu'une partie est représentée, les pièces ne sont signifiées qu'au représentant. Les moyens invoqués par le représentant sont réputés être ceux de la partie.**

## Article 13. Sursis à exécution durant le contrôle hiérarchique

1. Le Tribunal ordonne, ~~sur requête de l'intéressé, le un sursis à exécution de la décision administrative contestée en instance de contrôle hiérarchique, lorsque la décision paraît de prime abord irrégulière, en cas d'urgence particulière et lorsque son application causerait un préjudice irréparable dès lors que les conditions énoncées à l'article 2 de son Statut sont réunies.~~

Au paragraphe 1, on a supprimé le segment de phrase qui ne fait que citer les conditions énoncées à l'article 2 du Statut.

2. Le greffier transmet la requête au défendeur **qui peut présenter une réponse.**

Au paragraphe 2, la phrase a été complétée à l'effet de préciser que le défendeur est libre de présenter ou non une réponse.

3. Le Tribunal examine toute requête tendant à obtenir **un sursis à exécution** ~~des mesures conservatoires~~ dans les cinq jours ouvrables de sa signification au défendeur.

Au paragraphe 3, le terme « sursis à exécution » remplace le terme « mesures conservatoires » à des fins d'harmonisation avec le titre de l'article (« Sursis à exécution durant le contrôle hiérarchique »), de façon à éviter toute confusion avec les « mesures conservatoires » visées à l'article 14.

4. La décision du Tribunal sur une telle requête est sans appel.

---

**Article 14. Sursis à exécution durant l'instance  
Mesures conservatoires**

1. Le Tribunal peut, à tout moment de l'instance, ordonner des mesures conservatoires **dès lors que les conditions énoncées à l'article 10 de son Statut sont réunies**, ~~lorsque la décision administrative contestée apparaît de prime abord irrégulière, en cas d'urgence particulière et lorsque l'exécution de la décision causerait un préjudice irréparable. Il peut notamment ordonner le sursis à exécution de cette décision, sauf s'il s'agit d'une nomination, d'une promotion ou d'un licenciement.~~
2. Le greffier transmet la requête au défendeur.
3. Le Tribunal examine **toute** ~~les~~ requêtes tendant à obtenir des mesures conservatoires dans les cinq jours ouvrables de ~~sa leur~~ signification au défendeur.
4. La décision du Tribunal sur une telle requête est sans appel.

Le titre de l'article a été modifié pour se conformer au libellé de l'article 10.2 du Statut.

Au paragraphe 1, on a supprimé le segment de phrase qui ne fait que citer les conditions énoncées à l'article 2 du Statut.

---

**Article 15. Renvoi à la médiation**

1. Le Tribunal peut, à tout moment de l'instance et y compris durant l'audience, proposer aux parties de renvoyer l'affaire à la médiation et suspendre l'instance.
2. Lorsque le juge propose la médiation et que les parties y consentent, le Tribunal transmet l'affaire à la Division de la médiation du Bureau de l'Ombudsman.
3. Lorsque les parties décident elles-mêmes de soumettre l'affaire à la médiation, elles en informent immédiatement le greffe, par écrit.
4. Lorsqu'une affaire est renvoyée à la Division de la médiation, le greffe concerné en transmet le dossier à celle-ci. L'instance est suspendue durant la médiation.
5. La médiation ne doit normalement pas dépasser trois mois. Toutefois, lorsque, après avoir consulté les parties, la Division de la médiation le considère approprié, elle notifie au greffe que les tentatives de règlement informelles **par la médiation** nécessitent un délai supplémentaire.
6. Il incombe à la Division de la médiation d'informer en temps voulu le Tribunal des résultats de la médiation.
7. Tous les documents établis aux fins d'une procédure informelle de règlement des différends ou d'une médiation et les déclarations faites oralement durant une telle procédure sont absolument protégés et confidentiels et ne doivent jamais être divulgués au Tribunal. Il ne peut être fait mention des tentatives de médiation dans les documents et pièces écrites soumis au Tribunal ni lors des plaidoiries devant celui-ci.

Aucune modification.

## Article 16. Audiences

1. Le **Tribunal** ~~juge saisi d'une affaire~~ peut tenir des audiences **chaque fois que le déroulement équitable de l'instance le nécessite.**
2. Une audience a normalement lieu lorsque le recours est dirigé contre une décision administrative imposant une mesure disciplinaire.
3. Le greffier notifie à l'avance aux parties la date et l'heure de l'audience et leur confirme les noms des témoins et des experts.
4. Les parties ou leurs représentants dûment désignés doivent comparaître à l'audience en personne ou, s'ils ne le peuvent pas, par vidéoconférence, téléphone ou tout autre moyen électronique. **Le Tribunal peut toutefois décider de tenir l'audience en l'absence de l'une ou l'autre partie ou de son représentant dès lors qu'ils ont été dûment notifiés.**
5. Si le Tribunal exige qu'une partie ou toute autre personne soit physiquement présente à l'audience, l'Organisation prend à sa charge les frais de voyage et de logement de l'intéressé.
6. Les audiences sont publiques sauf si le juge saisi décide, d'office ou à la demande d'une des parties, de prononcer le huis clos en raison de circonstances exceptionnelles. Le cas échéant, en fonction des circonstances, l'audience peut se dérouler par vidéoconférence, téléphone ou tout autre moyen électronique.

La phrase qu'il est proposé d'ajouter au paragraphe 4 vise à empêcher que l'une ou l'autre partie ne ralentisse la procédure. Il a été jugé plus judicieux de placer ici cette disposition ainsi libellée que de conserver l'actuel paragraphe 2 de l'article 17.

## Article 17. Audition des témoins et des experts

**1. Le juge saisi de l'affaire dirige les auditions.**

~~2.~~ Les parties peuvent citer des témoins et des experts. Chaque partie peut interroger les témoins et experts cités par l'autre. Le Tribunal peut interroger les témoins et experts cités par l'une ou l'autre partie et citer tous autres témoins et experts qu'il juge nécessaires. Le Tribunal peut, par ordonnance, exiger la comparution de toute personne ou la production de tout document.

~~2. Le Tribunal peut, s'il l'estime dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, statuer en l'absence d'une partie.~~

3. Chaque témoin fait la déclaration suivante avant de déposer : « Je déclare solennellement, sur l'honneur et en toute conscience, que je dirai la vérité, toute la vérité et rien que la vérité. » **Chaque expert fait la déclaration suivante avant de déposer : « Je déclare solennellement, sur l'honneur et en toute conscience,**

Il a jugé utile d'ajouter un paragraphe 1 qui, de façon synthétique, désigne la personne chargée d'établir l'ordre des dépositions, de poser les questions, de traiter les demandes de récusation et autres demandes, de fixer les échéances, qui peut suspendre les audiences, etc.

Le paragraphe 2 existant est supprimé ici et repris en substance à l'article 16, où il a davantage sa place. Le paragraphe 1 existant devient le paragraphe 2 aux fins d'un meilleur enchaînement logique.

La phrase supprimée au paragraphe 4 est reprise au paragraphe 3. Le paragraphe 5 devient le paragraphe 4 à des fins d'enchaînement logique, le segment « et sa décision est définitive » étant toutefois supprimé car pouvant laisser croire à tort que la décision du Tribunal ne peut pas être examinée en appel, alors que cette disposition prévoit uniquement que la décision du Tribunal est insusceptible d'appel interlocutoire, rien n'interdisant en revanche que les raisons

**que ma déposition correspondra à ce que je crois être la vérité. »**

4. ~~Chaque expert fait la déclaration suivante avant de déposer : « Je déclare solennellement, sur l'honneur et en toute conscience, que ma déposition correspondra à ce que je crois être la vérité. »~~ **Toute partie peut s'opposer à ce qu'un témoin ou un expert dépose en expliquant ses raisons. Le Tribunal statue sur cette opposition.**

5. ~~Toute partie peut s'opposer à ce qu'un témoin ou un expert dépose en expliquant ses raisons. Le Tribunal statue sur cette opposition et sa décision est définitive.~~ **Le Tribunal détermine les moyens par lesquels les parties, les témoins et les experts appelés à déposer en personne satisfont à cette exigence. Lorsque les personnes ne peuvent comparaître physiquement, les dépositions peuvent être recueillies par vidéoconférence, téléphone ou tout autre moyen électronique.**

6. ~~Le Tribunal décide si la présence d'un témoin ou d'un expert est nécessaire à l'audience et détermine par quels moyens satisfaire à cette exigence. Les dépositions peuvent être recueillies par vidéoconférence, téléphone ou autre moyen électronique. Le Tribunal peut, avec l'accord des parties, recueillir la déposition d'un expert par écrit, sans le faire comparaître.~~

7. **D'office ou à la demande d'une partie ou d'un témoin, le Tribunal prend toutes mesures qu'il juge appropriées pour protéger les intérêts des témoins vulnérables, notamment des victimes d'exploitation et d'atteintes sexuelles ou de harcèlement sexuel et des personnes mineures.**

invoquées ne soient de nouveau examinées au stade de l'appel.

La phrase supprimée au paragraphe 4 est déplacée au paragraphe 3, tandis que la phrase ouvrant le paragraphe 5 est déplacée au paragraphe 4, pour plus de fluidité.

S'agissant des paragraphes 5 et 6, il a été estimé que, pour valoir preuve testimoniale, toute déposition devait être faite directement devant le Tribunal, même par des moyens électroniques, sauf pour les experts, à condition que les parties soient d'accord. Toute déclaration faite autrement ne vaut pas témoignage. Les déclarations faites durant l'enquête, les affidavits, les procès-verbaux de dépositions faites devant un autre tribunal, etc., relèvent de la catégorie des preuves écrites.

Le paragraphe 7 a été ajouté sur proposition de l'administration en vue de formaliser dans le règlement la pratique du Tribunal ; il vise particulièrement les affaires d'exploitation et d'atteintes sexuelles ou de harcèlement sexuel.

#### Article 18. Éléments de preuve

1. **Le Tribunal décide de l'admissibilité des preuves. N'est admissible aucun élément de preuve obtenu par des moyens qui entament fortement sa fiabilité ou dont l'admission, allant à l'encontre de l'intégrité de la procédure, porterait gravement atteinte à celle-ci. Le Tribunal peut exclure tout élément de preuve dénué de pertinence ou de valeur probante ; il peut aussi limiter les dépositions orales s'il l'estime approprié.**

2. ~~Le Tribunal peut ordonner aux parties de produire des éléments de preuve à tout moment et exiger de toute personne qu'elle produise les documents ou fournisse les informations qui lui semblent nécessaires au déroulement rapide et équitable de l'instance.~~ **Pour déterminer si les faits dont il est saisi sont prouvés à suffisance, le Tribunal apprécie les éléments de**

Le libellé de la deuxième phrase nouvellement insérée dans le paragraphe 1 fait consensus, cette disposition visant à exclure par principe toute preuve obtenue en violation des règles déontologiques. La troisième phrase reprend le paragraphe 6 existant, qui s'enchaîne logiquement avec ce qui précède.

Le libellé du nouveau paragraphe 2, portant sur l'appréciation des preuves, consacre un acquis civilisationnel et l'un des éléments constitutifs du pouvoir judiciaire, à savoir la libre appréciation des preuves. Il coïncide avec l'analyse du Tribunal d'appel trouvée dans l'arrêt n° 2011-UNAT-123 : « En vertu du paragraphe 1 de l'article 18 de son règlement de procédure, le Tribunal du contentieux administratif dispose d'une grande liberté quand il décide de l'admissibilité d'un élément de preuve et de la valeur

**preuve en faisant appel à la logique et au sens commun.**

3. ~~Une partie souhaitant produire des éléments de preuve qui sont en la possession de la partie adverse ou de toute autre entité peut, dans sa requête initiale ou à tout moment de l'instance, demander au Tribunal d'en ordonner la production. Les faits admis et les faits qui ne peuvent être raisonnablement contestés n'ont pas à être prouvés. Sous réserve de l'article 10, dès lors qu'une partie est muette sur des faits pertinents, le Tribunal peut, au vu de toutes les circonstances de l'espèce, tenir ces faits pour admis.~~

4. ~~Le Tribunal peut, à la demande de l'une ou l'autre partie, ordonner des mesures visant à préserver la confidentialité des éléments de preuve lorsque des impératifs de sécurité ou d'autres circonstances exceptionnelles le justifient. Le Tribunal peut ordonner aux parties de produire des éléments de preuve à tout moment et exiger de toute personne qu'elle produise les documents ou fournisse les informations qui lui semblent nécessaires au déroulement rapide et équitable de l'instance.~~

5. ~~Le Tribunal peut écarter les éléments de preuve qu'il considère comme dénués de pertinence, abusifs ou sans valeur probante. Il peut aussi limiter les dépositions orales s'il l'estime approprié. Une partie souhaitant produire des éléments de preuve qui sont en la possession de la partie adverse peut, dans sa requête initiale ou dès que la procédure le lui permet, demander au Tribunal d'en ordonner la production. Le Tribunal peut tirer des conclusions défavorables du refus déraisonnable de produire une pièce et notamment, au vu de toutes les circonstances de l'espèce, décider de tenir pour prouvés les faits allégués par la partie adverse.~~

6. **Les preuves documentaires sont présentées sous forme de copies scannées des originaux. Le Tribunal peut toutefois ordonner la production de l'original.**

qu'il convient de lui accorder. » Le paragraphe vient fixer les critères selon lesquels le Tribunal apprécie les preuves, en d'autres termes, la façon dont il exerce son pouvoir discrétionnaire en la matière. Les services juridiques chargés de représenter le Secrétaire général ne sont pas favorables à ce paragraphe, distinguant arbitrairement deux types de règles de preuve, les règles dites « de fond » et les règles dites « de procédure ». Le Tribunal a interrogé des juristes de droit civil comme de *common law* et aucun ne souscrit à une telle distinction. Des règles de preuve figurent dans la plupart des règlements de procédure des juridictions internationales.

Le nouveau paragraphe 3 s'inscrit dans la suite logique des deux précédents. Il envisage les cas dans lesquels il n'est pas nécessaire de produire des preuves. Son libellé fait consensus, à l'exception des mots « qui ne peuvent être raisonnablement contestés », que l'administration désapprouve. Les faits qui ne peuvent être raisonnablement contestés sont ceux connus de tous, comme les grands événements historiques et les lois élémentaires de la nature, ainsi que les faits qui peuvent être facilement vérifiés en consultant des sources publiques. Le principe selon lequel de tels faits n'ont pas à être prouvés est bien établi et a été confirmé par le Tribunal d'appel dans sa jurisprudence.

Le paragraphe 3 existant légèrement modifié devient le nouveau paragraphe 5, placé ici à des fins d'enchaînement logique. La deuxième phrase du paragraphe, que désapprouvent les services chargés de représenter le Secrétaire général, consacre ce que le Tribunal d'appel estime être la bonne décision à prendre lorsqu'une partie refuse de produire une pièce sans justification. Le Tribunal réaffirme par ailleurs qu'il lui appartient de définir ses règles de preuve, en vertu de l'alinéa i) du paragraphe 2 de l'article 7 de son Statut, et que les arguments de l'administration visant à montrer que cette disposition n'a pas sa place dans le règlement de procédure n'ont aucun fondement en droit.

Le paragraphe 2 existant devient le nouveau paragraphe 4.

Le paragraphe 4 existant, consacré à la confidentialité des preuves, a été déplacé et inséré dans le nouvel article 18 *bis* après avoir été légèrement modifié.

Le paragraphe 5 existant devient le nouveau paragraphe 6 de l'article 19 (sans modification).

La première phrase du nouveau paragraphe 5 reprend la règle énoncée au paragraphe 3 existant. On a estimé toutefois que le Tribunal n'avait pas le pouvoir

d'ordonner une production de pièces « à toute autre entité ». La deuxième phrase du paragraphe 5 propose la seule véritable mesure à laquelle le Tribunal peut recourir en pratique, dès lors que, contrairement aux juridictions nationales, il ne peut imposer d'amendes ni adresser des injonctions de faire. Le libellé retenu dans cette phrase (« tirer des conclusions défavorables ») est une formule couramment utilisée à l'effet de faire respecter les décisions de justice (voir, par exemple, le libellé du paragraphe 2 de l'article 10 *bis*, approuvé par consensus).

Le nouveau paragraphe 6 vient consacrer la pratique du Tribunal et ses besoins en la matière.

### Article 18 *bis*. Confidentialité des preuves

**1. Le Tribunal peut, à la demande de l'une ou l'autre partie ou d'office, ordonner des mesures visant à préserver la confidentialité des éléments de preuve lorsque des impératifs de sécurité ou d'autres circonstances exceptionnelles le justifient.**

**2. À titre exceptionnel, une partie peut demander l'autorisation de déposer des éléments de preuve confidentiels sous pli scellé. Lorsqu'il accueille la demande, le Tribunal décide des mesures à prendre pour que l'autre partie puisse examiner ces éléments de preuve comme le requièrent leur contenu et leur caractère confidentiel.**

**3. Ne sera pas examiné en audience publique et ne figurera dans aucun dossier de l'affaire communiqué à quiconque tout élément de preuve dont le Tribunal aura autorisé le dépôt ou la conservation sous pli scellé. Sauf si elles y sont autorisées conformément au paragraphe 1, les parties ne divulguent à personne le contenu d'un élément de preuve déposé sous pli scellé.**

**4. Dès lors que des éléments de preuve déposés sous pli scellé viennent étayer les constatations de fait du Tribunal, celui-ci peut rendre illisible tel ou tel passage de sa décision, selon qu'il convient.**

**5. Le Tribunal peut, à titre exceptionnel, recevoir des éléments de preuve *ex parte* dès lors que la partie qui les dépose démontre qu'un intérêt public ou privé prépondérant le justifie.**

**6. Si le Tribunal estime qu'un élément de preuve déposé *ex parte* est propre à étayer une constatation de fait ou de droit défavorable à l'autre partie, il prend avant toute chose les mesures appropriées pour que cette autre partie puisse examiner l'élément de preuve. Si la partie qui dépose l'élément de preuve *ex parte* ou le Tribunal estime qu'il n'est**

Le premier paragraphe provient de l'actuel article 18.

Les paragraphes suivants prévoient des exceptions au principe qui veut que les preuves au fondement de la décision de justice soient présentées en audience publique ou citées dans les motifs de la décision. Il ressort de la pratique du Tribunal que les preuves sont souvent produites à titre confidentiel. Vu son caractère sensible, on s'est accordé à dire que cette question devait être traitée dans le présent règlement. Le libellé présent a été proposé par le Bureau de l'aide juridique au personnel et approuvé par tous les conseils admis à plaider au nom des fonctionnaires participant au groupe de travail. Il a également recueilli l'approbation de principe de l'administration, qui s'est déclarée toutefois favorable à un recours plus large aux preuves *ex parte*.

Le Tribunal tient à souligner qu'il n'est guère favorable à la production de preuves *ex parte*. Les paragraphes 5 et 6 qu'il est proposé d'insérer ont été établis en considération des arguments avancés par l'administration eu égard aux impératifs de sécurité et de sûreté. Le Tribunal croit comprendre que le recours à ce type de preuves restera exceptionnel. Il considère toutefois, à l'instar du Tribunal d'appel, que fonder une constatation de fait ou de droit défavorable sur une preuve que la partie n'a pas la possibilité d'examiner est contraire aux principes d'un procès équitable et à la transparence que doit revêtir la justice interne.

De ce fait, constatant par ailleurs l'opposition du Bureau de l'aide juridique au personnel, le Tribunal a refusé d'insérer à la fin du paragraphe 6, comme le proposaient les services chargés de représenter le Secrétaire général, le membre de phrase « sauf en cas de mesures administratives temporaires ».

**pas possible de prendre des mesures appropriées pour permettre à l'autre partie d'examiner l'élément de preuve, alors cet élément de preuve ne pourra être utilisé pour étayer aucune constatation de fait ou de droit défavorable à l'autre partie.**

#### Article 19. Conduite de l'instruction

1. Le Tribunal peut à tout moment, soit à la demande d'une partie soit d'office, prendre toute ordonnance ou donner toute instruction que le juge estime appropriée pour que l'affaire soit jugée équitablement et rapidement et pour que justice soit rendue.

2. **Le Tribunal prend une mesure judiciaire dans un délai de 90 jours à compter de la date de dépôt de la requête complète.**

3. **Le juge saisi de l'affaire peut tenir une conférence de mise en état s'il estime qu'elle peut faciliter le règlement, permettre de cerner les questions à trancher et les faits contestés et aider à préciser le déroulement de la procédure.**

4. **Le Tribunal peut ordonner que des affaires soient examinées ou jugées conjointement s'il l'estime dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice.**

5. **Le Tribunal peut constater qu'une personne physique ou morale a un comportement inapproprié durant l'instance ou qu'elle ne met pas à exécution les ordonnances qu'il rend. Il peut alors refuser que cette personne continue de participer à l'instance tant qu'elle n'aura pas fait amende honorable et dûment corrigé son comportement, ordonner que, pour être entendu, le requérant se fasse représenter, ou ordonner que le représentant de l'une ou l'autre partie soit remplacé. Il peut signaler le comportement inapproprié au Secrétaire général à des fins d'action récursoire éventuelle, si cette personne est un fonctionnaire de l'Organisation, ou à des fins de signalement éventuel auprès de l'ordre professionnel du pays concerné, si cette personne n'est pas un fonctionnaire de l'Organisation.**

~~5-~~6. **Le Tribunal peut écarter toute écriture déposée tardivement, dénuée de pertinence, futile, redondante ou qui dépasse le nombre de pages autorisé.**

**Article 20.** Renvoi de l'affaire pour engagement ou reprise d'une procédure

Si, avant de statuer au fond, le Tribunal conclut qu'une procédure prescrite par le Statut et le Règlement du personnel ou les textes administratifs applicables n'a pas été observée, il peut, avec l'assentiment du Secrétaire général, renvoyer l'affaire pour que cette

Le nouveau paragraphe 2 consacre une instruction de l'Assemblée générale. La mesure judiciaire visée pourra prendre plusieurs formes, selon les faits de l'espèce et les questions à l'examen, la qualité des écritures et l'avis du juge saisi de l'affaire. Dès lors que les écritures comprendront tous les éléments requis – selon ce que proposent d'autres amendements –, il sera certainement beaucoup plus facile au juge de prendre une première décision judiciaire en ayant déjà une idée du règlement final.

Le paragraphe 3 formalise la pratique actuelle.

Le Tribunal pratique la jonction d'instances, la décision en revenant au juge saisi des affaires. Les directives judiciaires précisent les cas dans lesquels la jonction d'instances est recommandée ; toute règle en la matière doit toutefois laisser au juge la liberté de choisir la meilleure voie à suivre. Parfois, des affaires portent sur le même point de droit, mais les faits en cause sont si différents qu'il ne serait pas judicieux de joindre les instances.

Le paragraphe 4 établit une distinction entre jonction à des fins d'examen (instruction et audiences) et jonction à des fins de jugement. Des considérations pratiques peuvent conduire un juge à rendre des ordonnances de mise en l'état communes et à tenir des audiences conjointes mais à statuer sur les affaires séparément.

Les paragraphes 5 et 6, dont le libellé fait consensus, prévoit les différentes mesures auxquels peut recourir le Tribunal lorsque les participants à l'instance n'obéissent pas à ses décisions. Le nouveau paragraphe 6 qu'il est proposé d'insérer reprend exactement le texte du paragraphe 5 de l'actuel article 18.

Aucune modification.

procédure soit engagée ou reprise, étant entendu qu'elle ne doit pas excéder trois mois. Il peut dans un tel cas ordonner le versement au requérant d'une indemnisation, qui ne peut être supérieure à trois mois de traitement de base net, en réparation du préjudice que peut lui avoir causé ce retard dans la procédure.

#### Article 21. Greffe

1. Le Tribunal est assisté par des greffes qui lui fournissent tous les services d'appui et administratifs nécessaires.
2. Les greffes sont établis à New York, Genève et Nairobi. Chaque greffe est dirigé par un greffier nommé par le Secrétaire général et secondé par le personnel nécessaire.
3. Le greffier exerce les attributions prévues dans le présent règlement de procédure et assiste le Tribunal ~~du contentieux administratif~~ dans ses activités sous la direction du Président ou du juge. En particulier le greffier :
  - a) Transmet tous les documents et procède à toutes les notifications requis par le présent règlement ou demandés par le Président dans les affaires dont le Tribunal est saisi ;
  - b) Établit pour chaque affaire un dossier principal du greffe dans lequel sont consignées toutes les mesures de mise en état prises en prévision des audiences, les dates de celles-ci et la date à laquelle tout document ou notification est reçu ou envoyé par le greffe dans le cadre de l'instance ;
  - c) Exerce toutes autres fonctions requises par le Président ou le juge pour le bon fonctionnement du Tribunal.
4. En cas d'empêchement, le greffier est remplacé par un fonctionnaire nommé par le Secrétaire général.

Aucune modification.

#### Article 21 bis. Attribution des affaires

1. **Le greffier attribue les affaires dans l'ordre chronologique sauf si, ponctuellement, la bonne gestion du rôle impose d'attribuer en priorité telle ou telle affaire plus récente.**
2. **Une affaire attribuée à un juge ne peut être réattribuée, sauf s'il se récuse, si l'affaire est renvoyée à un autre lieu de jugement sur le fondement du paragraphe 3 de l'article 4 ou si le juge est indisponible pour une longue période ou indéfiniment, comme en décide le Président.**

Le paragraphe 2, tout comme l'article 4, consacre le principe dit de « la stabilité du juge », qui veut que ce soit le même juge, ou la même formation collégiale, qui reste saisi de l'affaire tout au long de la procédure. Ce principe est au fondement de l'indépendance de la justice, que viendrait compromettre toute possibilité laissée aux parties de choisir un juge (« judge shopping »).

Article 22. Intervention d'une personne non partie à l'instance

1. **Tout fonctionnaire, ancien fonctionnaire ou ayant-droit d'un ancien fonctionnaire** ~~Toute personne qui peut saisir le Tribunal en vertu du paragraphe 4 de l'article 2 du statut~~ peut à tout moment demander à intervenir, au moyen d'un formulaire qui sera établi par le greffier, au motif **qu'il a un intérêt légitime dans l'instance** ~~qu'elle est titulaire d'un droit risquant d'être affecté par le jugement que doit rendre le Tribunal. Le Tribunal peut également, d'office, inviter tout fonctionnaire, ancien fonctionnaire ou ayant-droit d'un ancien fonctionnaire à intervenir.~~

2. Après s'être assuré que les prescriptions du présent article ont été respectées, le greffier transmet copie de la requête en intervention au requérant et au défendeur.

3. Le Tribunal statue sur la recevabilité de la requête en intervention. Sa décision est définitive et est communiquée à l'intervenant et aux parties par le greffier.

4. Le Tribunal définit les modalités de l'intervention. Si elle est admise, le Tribunal indique quels documents, le cas échéant, relatifs à l'instance, doivent être transmis à l'intervenant par le greffier et il fixe le délai dans lequel l'intervenant peut présenter des conclusions écrites. Il décide également si l'intervenant est autorisé à participer à la procédure orale.

En ce qui concerne le paragraphe 1, le souci premier était, tout comme pour l'article 11, que les jugements du Tribunal ne viennent pas affecter les droits d'une autre personne que le requérant, le Tribunal n'exerçant sa compétence qu'à l'égard de décisions prises dans un « cas individuel précis » (jugement n° 1157 du Tribunal administratif, confirmé par le Tribunal d'appel). Ainsi, l'intervention ne concerne que les personnes dont les intérêts risquent d'être indirectement affectés par les jugements du Tribunal, dans le cas par exemple où un jugement viendrait servir plus tard de base à une décision défavorable à un tiers. On a toutefois estimé que la formule « [t]oute personne qui peut saisir le Tribunal en vertu du paragraphe 4 de l'article 2 du statut » prêtait à confusion, étant donné qu'un intervenant pouvait très bien se prévaloir d'un intérêt légitime tout en se trouvant dans l'incapacité de saisir le Tribunal, la décision susceptible de l'affecter n'ayant pas encore été prise, ou ayant déjà été prise et frappée de recours devant le Tribunal. Ainsi, il a paru plus judicieux de viser dans le texte tout fonctionnaire ou ancien fonctionnaire, à titre de critère *ratione personae*, le Tribunal déterminant dans chaque cas d'espèce si la personne est en droit d'intervenir au vu de l'existence ou non d'un intérêt légitime.

Article 23. Procédure d'intervention

L'original signé de la requête en intervention doit être présenté au greffier dans les formes prescrites. Il peut être transmis par voie électronique.

Aucune modification.

Article 24. Dépôt d'un mémoire en qualité d'*amicus curiae*

1. Les associations du personnel peuvent, au moyen d'un formulaire établi à cet effet par le greffier, présenter une requête signée pour être autorisées à déposer un mémoire en qualité d'*amicus curiae*, le cas échéant par voie électronique. Le greffier transmet copie de la requête aux parties qui ont trois jours pour soulever des objections dans les formes prescrites.

Aucune modification.

2. Le Président ou le juge saisi de l'affaire peut accorder l'autorisation demandée s'il estime que le mémoire aidera le Tribunal ~~du contentieux administratif~~ dans ses délibérations. Sa décision est communiquée au demandeur et aux parties par le greffier.

## Article 25. Jugements

1. Les jugements sont rendus par écrit et comportent les motifs de droit et de fait sur lesquels ils sont fondés.
2. Lorsque le jugement est rendu par un collège de trois juges, chacun d'eux peut y joindre une opinion individuelle ou dissidente.
3. Les jugements sont rédigés dans une des langues officielles de l'Organisation des Nations Unies en deux originaux qui sont versés aux archives de l'Organisation.
4. Le greffier transmet une copie du jugement à chaque partie. L'expédition remise au requérant et au défendeur est dans la langue dans laquelle la requête a été introduite, à moins qu'ils n'aient demandé qu'elle soit dans une autre des langues officielles de l'Organisation des Nations Unies.
5. Les greffiers adressent à tous les juges du Tribunal ~~du contentieux administratif~~ copie de toutes les décisions du Tribunal.

Aucune modification.

## Article 26. Publication des jugements

1. Les greffiers font publier les jugements rendus par le Tribunal sur le site Web du Tribunal. **Ils procèdent ainsi quelle que soit la période d'affectation des juges à mi-temps.**
2. Les jugements du Tribunal protègent les données personnelles et sont disponibles au Greffe du Tribunal.

La phrase qu'il est proposé d'ajouter au paragraphe 1 de l'article 26 vise à prévenir tout retard dans la publication d'un jugement rendu par un juge à mi-temps qui arrive au terme de sa période d'affectation. Les juges à mi-temps conservent leur qualité de juge du Tribunal entre deux périodes d'affectation ; de ce fait, les jugements qu'ils rendent peuvent être publiés aussitôt sans qu'on puisse leur faire grief d'émaner d'une juridiction irrégulière.

**Article 26 bis.****Protection des données personnelles lors de la publication des décisions**

1. **Le Tribunal peut, d'office ou à la demande de l'une ou l'autre partie, rendre illisible le nom du requérant dans la version de la décision destinée à être publiée si la divulgation de son identité pourrait porter préjudice au requérant ou si l'anonymat sert autrement l'intérêt de la justice. La même mesure peut s'appliquer à toute information pouvant permettre d'identifier le requérant.**
2. **Lorsque aucune demande d'anonymisation n'a été faite ou qu'une telle demande a été rejetée, le Tribunal peut, d'office ou à la demande de l'une ou l'autre partie, rendre illisibles d'autres informations personnelles confidentielles, selon qu'il convient.**
3. **Toute partie qui souhaite l'anonymat peut en faire la demande au moment où elle dépose sa requête ou sa réponse ou aussitôt que possible,**

On rappellera que l'article 11.6 du Statut fait obligation au Tribunal de protéger les renseignements personnels. À une époque où de plus en plus de monde, y compris les enfants, ont accès aux données numérisées, il est indispensable d'informer les requérants qui saisissent le Tribunal qu'il est possible, sous certaines conditions, de demander à ce que leurs noms soient anonymisés dans le texte des jugements qui sont téléchargés sur le site Web du Tribunal. Le souci de transparence est mieux servi par la publication des éléments de fait et de droit du litige et de la solution qui lui est apportée que par la désignation à l'opprobre publique des personnes en cause. Supprimer les noms dans le texte des décisions publiées sur le site Web ne veut pas dire que l'information est confidentielle. Les parties, dont les services juridiques chargés de représenter le Secrétaire général, disposent de versions non expurgées des décisions du Tribunal et sont libres de faire figurer les

**compte tenu des circonstances. Le Tribunal peut transmettre la demande d'anonymat à la partie adverse afin qu'elle fasse des observations.**

**4. Dans la version de ses décisions destinée à la publication, le Tribunal désigne toutes les autres personnes en cause par leurs initiales ou de toute autre façon qu'il juge appropriée. Il peut, en outre, rendre illisibles les informations pouvant permettre d'identifier ces personnes.**

informations qui s'y trouvent dans les bases de données servant à la vérification des antécédents ou de les utiliser dans tel ou tel cas, par exemple quand un État Membre souhaite en prendre connaissance. À l'inverse, la divulgation systématique des noms entraîne de nombreuses et lourdes répercussions. Dans les affaires disciplinaires en particulier, la publication d'un jugement susceptible d'appel peut causer au requérant un grave préjudice. Le Bureau de l'aide juridique au personnel rapporte en outre que la perspective de voir publier leur nom à l'échelle mondiale a un effet dissuasif sur les fonctionnaires qui, pour cette raison, peuvent s'abstenir de saisir le Tribunal. Le libellé de l'article 26 *bis* qu'il est proposé d'ajouter a été approuvé par le Bureau et les conseils admis à plaider au nom des fonctionnaires. Hostiles au paragraphe 1, les services chargés de représenter le Secrétaire général estiment quant à eux que l'anonymisation ne se justifie que dans des circonstances exceptionnelles, un avis que ne partagent pas les juges du Tribunal. Les règles d'anonymisation proposées ici sont conformes à celles appliquées par d'autres juridictions et instances administratives internationales, à savoir le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, le Tribunal administratif de la Banque mondiale, le Tribunal administratif de l'Agence spatiale européenne, la Commission des recours du Centre européen pour les prévisions météorologiques à moyen terme et la Commission des recours de l'Organisation européenne pour l'exploitation de satellites météorologiques.

Les paragraphes 3 et 4 font consensus.

#### Article 27. Conflit d'intérêts

1. Par « conflit d'intérêts », on entend tout facteur susceptible de porter atteinte ou d'être raisonnablement perçu comme portant atteinte à la capacité d'un juge de statuer en toute indépendance et impartialité dans une affaire qui lui a été affectée.

2. Il y a conflit d'intérêts lorsqu'une affaire affectée à un juge se rapporte à :

a) Une personne avec laquelle le juge a une relation personnelle, familiale ou professionnelle ;

b) Une question dont le juge a déjà connu à un autre titre, notamment en tant que conseiller, conseil, expert ou témoin ;

c) Toute autre circonstance qui donnerait à penser à un observateur raisonnable et impartial qu'il n'est pas approprié que le juge participe au jugement de l'affaire.

Aucune modification.

---

**Article 28. Récusation**

1. Tout juge du Tribunal qui a ou semble avoir un conflit d'intérêts dans une affaire au sens de l'article 27 du présent règlement de procédure doit se récuser et en informer le Président. Aucune modification.
2. Une partie peut présenter au Président du Tribunal une demande motivée de récusation d'un juge en invoquant un conflit d'intérêts. Le Président, après avoir sollicité les observations du juge concerné, statue sur la demande et communique sa décision par écrit à la partie qui l'a présentée. Si une demande de récusation vise le Président, elle est renvoyée à un collège de trois juges pour décision.
3. Le greffier communique la décision aux parties concernées.
- 

**Article 29. Révision des jugements**

1. L'une ou l'autre partie peut demander au Tribunal la révision d'un jugement en invoquant la découverte d'un fait décisif qui, au moment où le jugement a été rendu, était inconnu du Tribunal et de la partie qui demande la révision, étant toujours entendu que cette ignorance n'était pas due à la négligence. Aucune modification.
2. La requête en révision doit être formée dans les 30 jours calendaires de la découverte du fait et dans l'année de la date du jugement.
3. La requête en révision est communiquée à l'autre partie qui a 30 jours à compter de sa réception pour présenter des observations au greffier.
- 

**Article 30. Interprétation des jugements**

L'une ou l'autre partie peut demander au Tribunal d'interpréter le sens ou la portée d'un jugement à condition que le Tribunal d'appel n'en soit pas saisi. La requête en interprétation est communiquée à l'autre partie qui a 30 jours pour présenter ses observations. Le Tribunal décide si la requête en interprétation est recevable et, dans l'affirmative, il donne son interprétation. Aucune modification.

---

**Article 31. Rectification des jugements**

Le Tribunal peut, à tout moment, soit d'office soit à la demande d'une partie présentée dans les formes prescrites, rectifier les erreurs matérielles ou de calcul et les erreurs résultant d'une inadvertance ou d'une omission. Aucune modification.

---

**Article 32. Exécution des jugements**

1. Les jugements du Tribunal ont force obligatoire pour les parties, mais ils sont susceptibles d'appel conformément au statut du Tribunal d'appel. S'il n'est Aucune modification.

pas interjeté appel, ils sont exécutoires à l'expiration du délai d'appel prévu dans le statut du Tribunal d'appel.

2. Une fois le jugement devenu exécutoire en vertu du paragraphe 3 de l'article 11 du statut, l'une ou l'autre partie peut demander au Tribunal d'en ordonner l'exécution s'il devait être exécuté dans un certain délai et ne l'a pas été.

### Article 33. ~~Titres~~ **Interprétation du présent règlement**

Les titres des articles du présent règlement de procédure sont purement indicatifs et ne constituent pas une interprétation des articles concernés.

### Article 34. Calcul des délais

1. Les délais prescrits dans le présent règlement :

a) Sont calculés en jours calendaires et ne comprennent pas le jour de l'événement à partir duquel ils commencent à courir ;

b) Comprennent, lorsque leur dernier jour n'est pas un jour ouvrable au greffe, le jour ouvrable qui suit **dans le lieu où la requête est introduite ;**

c) Sont réputés respectés si les documents en cause ont été envoyés par des moyens raisonnables le dernier jour.

### Article 35. **Suspension ou suppression des** ~~Dérogation aux~~ **délais**

~~Sous réserve du paragraphe 3 de l'article 8 du statut du Tribunal, le Président, ou le juge ou le collège de juges saisi de l'affaire, peut abrégé ou prolonger un délai fixé par le présent règlement de procédure ou écarter l'application de l'une quelconque de ses dispositions lorsque l'intérêt de la justice l'exige. [Supprimé]~~

**1. Toute demande de suspension ou de suppression des délais visés dans le Statut faite au titre du paragraphe 3 de l'article 8 du Statut peut être satisfaite dès lors que les conditions suivantes sont réunies :**

a) **Le retard résulte de circonstances exceptionnelles ;**

b) **Le retard ne résulte pas d'une négligence du requérant ;**

c) **Le requérant fait sa demande à la première occasion raisonnable qui s'offre à lui.**

**2. Dans l'intérêt de la justice, il peut être décidé, d'office ou sur demande, de suspendre, de supprimer ou de proroger tout délai fixé par le présent règlement ou par le juge saisi de l'affaire.**

Il est proposé de supprimer la première phrase de l'article, qui répète en partie le Statut et qui manque de clarté.

Le paragraphe 1 consacre la pratique du Tribunal, laquelle est conforme à la jurisprudence du Tribunal d'appel en matière de suspension et de suppression des délais.

Le paragraphe 2 souligne la différence qui existe entre les délais prévus au Statut et les délais fixés par le Tribunal. On ne peut déroger aux délais prévus au Statut que dans des conditions bien précises, explicitées au paragraphe 1 de l'article, alors que le Tribunal dispose d'une plus grande latitude s'agissant des délais qu'il fixe, qu'il peut rétablir ou modifier selon que de besoin.

Article 36. Questions de procédure non prévues dans le présent règlement de procédure

1. Lorsque, dans une affaire, se pose une question qui n'est pas expressément prévue dans le présent règlement de procédure, le Tribunal ~~du contentieux administratif~~ décide en vertu des pouvoirs que lui confère l'article 7 du statut.

2. Le Tribunal peut publier des instructions de procédure relatives à l'application du présent règlement.

Aucune modification.

Article 37. Amendement du présent règlement de procédure

1. Le Tribunal peut adopter, en formation plénière, des amendements au présent règlement de procédure **par un vote d'au moins sept (7) juges** ~~qui sont soumis à l'Assemblée générale pour approbation.~~

2. Les amendements **entrent en vigueur une fois approuvés par l'Assemblée générale** ~~s'appliquent à titre provisoire jusqu'à ce qu'ils soient approuvés par l'Assemblée générale ou modifiés ou retirés par le Tribunal en application d'une décision de l'Assemblée.~~

3. Le Président, après avoir consulté les juges du Tribunal, peut, compte tenu de l'expérience, donner au greffier des instructions afin qu'il révise un ou plusieurs formulaires, à condition que ces modifications soient conformes au présent règlement de procédure.

Le paragraphe 1 tel que modifié prévoit que le règlement de procédure est adopté à la majorité qualifiée dont le quorum est calculé sur le nombre actuel de juges du Tribunal.

En ce qui concerne l'actuel paragraphe 2, on a estimé que la procédure entourant l'application provisoire du règlement était inutilement lourde et pouvait créer un flou juridique. Prévoir que les amendements n'entrent pas immédiatement en vigueur ne devrait pas poser problème, dès lors que l'Assemblée générale agit rapidement. Jusqu'à présent, on a pu régler de façon satisfaisante par l'interprétation les questions de procédure résultant de l'augmentation du nombre de juges du Tribunal.

Article 38. Entrée en vigueur

~~1.~~ Le présent règlement de procédure entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son approbation par l'Assemblée générale.

~~2. Le présent règlement de procédure est applicable à titre provisoire à compter de la date de son adoption par le Tribunal du contentieux administratif jusqu'à son entrée en vigueur. [Supprimé]~~

On a estimé que le paragraphe 2 de l'article 38, qui était une disposition transitoire qui avait été prise pour permettre au Tribunal de fonctionner à un moment où il n'existait pas de règlement de procédure, ne se justifiait plus aujourd'hui.

## Annexe III

### **Observations des services juridiques chargés de représenter le Secrétaire général devant le Tribunal d'appel des Nations Unies et le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies sur les amendements qu'il est proposé d'apporter au règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif**

1. Aux termes du paragraphe 1 de l'article 7 du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, adopté par l'Assemblée générale, le Tribunal arrête son règlement de procédure, qui est soumis à l'approbation de l'Assemblée. Dans sa résolution [64/119](#), l'Assemblée a approuvé le règlement de procédure du Tribunal, après que celui-ci l'a adopté en formation plénière.
2. Dans sa résolution [74/258](#), l'Assemblée générale a prié le Tribunal de revoir et de modifier son règlement de procédure afin de prévoir que la première mesure judiciaire dans une affaire soit prise au plus tard 90 jours à compter de la date de dépôt de la requête.
3. Conformément à cette résolution, le Tribunal a soumis à l'Assemblée générale, pour approbation à sa soixante-quinzième session, des propositions d'amendements pour 27 des 38 articles que compte le règlement (voir [A/75/162](#)). Les services juridiques chargés de représenter le Secrétaire général et le Bureau de l'aide juridique au personnel ont communiqué leurs observations sur les amendements proposés ([A/75/162/Add.1](#)).
4. L'Assemblée générale ayant décidé, dans sa résolution [75/248](#), d'examiner à sa soixante-seizième session les amendements proposés, le Tribunal a décidé de retirer ces amendements et de consulter les services juridiques chargés de représenter le Secrétaire général et les conseils représentant les fonctionnaires (le Bureau de l'aide juridique au personnel et des conseils indépendants admis à plaider au nom des fonctionnaires) avant d'en présenter une version révisée.
5. Le Tribunal a ensuite soumis à l'Assemblée générale, pour approbation à sa soixante-dix-septième session, des propositions d'amendements pour 27 des 38 articles que compte le règlement et six nouveaux articles. Les services juridiques chargés de représenter le Secrétaire général et le Bureau de l'aide juridique au personnel ont communiqué leurs observations sur les amendements proposés ([A/77/156](#)).
6. Dans sa résolution [77/260](#), l'Assemblée générale a décidé d'approuver le paragraphe 2 de l'article 19 du règlement de procédure, qui fait obligation au Tribunal de prendre une mesure judiciaire dans un délai de 90 jours à compter de la date de dépôt de la requête complète. L'Assemblée a également invité le Tribunal à mener de nouvelles consultations et à trouver un consensus sur les dernières modifications apportées au règlement et à porter celles-ci à son attention à sa soixante-dix-huitième session. Le Tribunal a consulté les services juridiques représentant le Secrétaire général au sujet des propositions d'amendements pour lesquelles ces services avaient fait des observations.
7. Dans la proposition qu'il soumet à l'approbation de l'Assemblée générale dans le présent rapport, le Tribunal propose des amendements pour 25 des 38 articles que compte le règlement et six nouveaux articles. Les services juridiques chargés de représenter le Secrétaire général n'ont aucune observation à faire pour la plupart des propositions et considèrent que plusieurs amendements portant sur la forme et le

contenu des écritures initiales présentées par les parties pourraient permettre au Tribunal de statuer plus rapidement sur les affaires. D'autres amendements proposés pourraient également lui permettre de mieux donner suite aux requêtes en intervention de tiers et de mieux protéger les témoins vulnérables.

8. Les services juridiques chargés de représenter le Secrétaire général constatent toutefois avec préoccupation que certains des amendements proposés touchent des questions de fond qui ne devraient être réglées que par l'Assemblée générale et ce, par la voie d'une modification du Statut du Tribunal. Ces amendements portant sur les critères d'administration de la preuve et la transparence, il convient d'examiner leurs incidences sur l'ensemble du système d'administration de la justice, notamment le Tribunal d'appel des Nations Unies.

9. Les services chargés de représenter le Secrétaire général jugent particulièrement problématiques les amendements suivants :

a) Les amendements qu'il est proposé d'apporter à l'article 18 touchent des questions de fond relatives à l'administration de la preuve qui ne peuvent être réglées que par l'Assemblée générale et ce, par la voie d'une modification du Statut du Tribunal.

b) L'ajout d'un article 18 *bis* sur la confidentialité des preuves pourrait avoir d'importantes conséquences pratiques, un tel article pouvant venir empêcher l'administration de mettre des fonctionnaires en congé administratif pour protéger les enquêtes et l'intégrité de toute instance disciplinaire ultérieure ;

c) La proposition d'ajout d'un article 26 *bis* sur l'anonymisation des jugements soulève de graves questions touchant la transparence du système d'administration de la justice qui ne peuvent être réglées que par l'Assemblée générale et ce, par la voie d'une modification du Statut du Tribunal.

*Texte des articles après modification*

*Observations des services juridiques chargés de représenter le Secrétaire général*

#### Article 18. Éléments de preuve

~~2. Tribunal peut ordonner aux parties de produire des éléments de preuve à tout moment et exiger de toute personne qu'elle produise les documents ou fournisse les informations qui lui semblent nécessaires au déroulement rapide et équitable de l'instance. Pour déterminer si les faits dont il est saisi sont prouvés à suffisance, le Tribunal apprécie les éléments de preuve en faisant appel à la logique et au sens commun.~~

Les services juridiques chargés de représenter le Secrétaire général estiment que l'amendement qu'il est proposé d'apporter au paragraphe 2 de l'article 18 crée une règle de fond en matière de preuve et non une règle de procédure. Cet amendement ne peut donc être adopté sous la forme d'une règle de procédure mais uniquement par la voie d'une modification du Statut du Tribunal par l'Assemblée générale.

#### Article 18. Éléments de preuve

~~5. Le Tribunal peut écarter les éléments de preuve qu'il considère comme dénués de pertinence, abusifs ou sans valeur probante. Il peut aussi limiter les dépositions orales s'il l'estime approprié. Une partie souhaitant produire des éléments de preuve qui sont en la possession de la partie adverse peut, dans sa requête initiale ou dès que la procédure le lui permet, demander au Tribunal d'en ordonner la production. Le Tribunal peut tirer des conclusions défavorables du refus déraisonnable de produire une pièce et notamment, au vu de~~

Les services juridiques chargés de représenter le Secrétaire général estiment que la dernière phrase de l'amendement qu'il est proposé d'apporter au paragraphe 5 de l'article 18 crée une règle de fond en matière de preuve et non une règle de procédure. Cet amendement ne peut donc être adopté sous la forme d'une règle de procédure mais uniquement par la voie d'une modification du Statut du Tribunal par l'Assemblée générale.

toutes les circonstances de l'espèce, décider de tenir pour prouvés les faits allégués par la partie adverse.

#### Article 18 bis. Confidentialité des preuves

6. Si le Tribunal estime qu'un élément de preuve déposé *ex parte* est propre à étayer une constatation de fait ou de droit défavorable à l'autre partie, il prend avant toute chose les mesures appropriées pour que cette autre partie puisse examiner l'élément de preuve. Si la partie qui dépose l'élément de preuve *ex parte* ou le Tribunal estime qu'il n'est pas possible de prendre des mesures appropriées pour permettre à l'autre partie d'examiner l'élément de preuve, alors cet élément de preuve ne pourra être utilisé pour étayer aucune constatation de fait ou de droit défavorable à l'autre partie.

Les services juridiques chargés de représenter le Secrétaire général conviennent que les éléments de preuve *ex parte* doivent être utilisés avec parcimonie et uniquement en cas de nécessité. L'approche du Tribunal est toutefois trop restrictive.

En cas d'allégations de faute, le Statut et le Règlement du personnel autorisent à tout moment l'administration, avant même le résultat des investigations, à prendre des mesures temporaires, comme la mise en congé administratif, pour protéger par exemple l'intégrité de l'enquête. Lorsqu'il défend ces mesures, le Secrétaire général ne devrait pas être tenu de communiquer des éléments de preuve à la personne qui fait l'objet de l'enquête dès lors que la communication desdits éléments peut nuire à l'enquête ou à l'instance disciplinaire.

L'amendement proposé pourrait ainsi empêcher l'administration qui souhaite protéger les enquêtes et l'intégrité de toute instance disciplinaire ultérieure de mettre les fonctionnaires en congé administratif et l'empêcher ainsi également de sanctionner les auteurs de faute graves.

Par conséquent, les services juridiques chargés de représenter le Secrétaire général recommandent que l'Assemblée générale prie le Tribunal de revoir sa proposition d'amendement.

#### Article 26 bis. Protection des données personnelles lors de la publication des décisions

1. Le Tribunal peut, d'office ou à la demande de l'une ou l'autre partie, rendre illisible le nom du requérant dans la version de la décision destinée à être publiée si la divulgation de son identité pourrait porter préjudice au requérant ou si l'anonymat sert autrement l'intérêt de la justice. La même mesure peut s'appliquer à toute information pouvant permettre d'identifier le requérant.

Dans ses résolutions sur l'administration de la justice, l'Assemblée générale a expressément et constamment affirmé que la transparence était l'un des objectifs du système établi par la résolution 61/261.

C'est en partie au nom de la transparence et du principe de responsabilité que les noms des requérants et des responsables hiérarchiques en cause dans les affaires portées devant le Tribunal doivent apparaître dans la version publique des écritures.

Le critère proposé par le Tribunal (le fait que la divulgation du nom d'une partie puisse être

préjudiciable) est trop peu exigeant. La possibilité d’anonymiser les décisions devrait être limitée aux cas exceptionnels où l’anonymat est d’une importance capitale pour la vie privée ou la sécurité du requérant.

Par conséquent, compte tenu en outre de l’arrêt rendu récemment par le Tribunal d’appel (arrêt n° 2023-UNAT-1332), qui s’est écarté de la jurisprudence antérieure des Tribunaux concernant les critères d’anonymisation du nom des requérants dans les jugements et arrêts, tout en soulevant des questions essentielles quant à la transparence du système d’administration de la justice, les services juridiques représentant le Secrétaire général estiment que l’amendement proposé ne devrait pas être adopté sous la forme d’une règle de procédure, mais, le cas échéant, par la voie d’une modification du Statut du Tribunal du contentieux administratif par l’Assemblée générale.

---

## Annexe IV

### **Opinion du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies au sujet du paragraphe 4 que le Secrétaire général propose d'insérer à l'article 9 du Statut du Tribunal**

#### **Critique**

1. La modification proposée par le Secrétaire général (ci-après « la proposition ») est inacceptable car elle fait une part trop large au pouvoir discrétionnaire de l'administration. Elle porte atteinte aux principes fondamentaux d'équité tout en limitant drastiquement le rôle que joue le Tribunal dans l'examen de la décision contestée. Accepter cette modification reviendrait à s'écarter de la pratique qui prévalait avant l'évolution récente de la jurisprudence et ne procurerait plus au Tribunal qu'un semblant d'indépendance.

2. Le Tribunal du contentieux administratif fait valoir en particulier les arguments suivants à l'appui de son analyse :

a) Les mesures disciplinaires prises par le Secrétaire général ne relèvent guère de son pouvoir discrétionnaire et, de ce fait, ne sauraient uniquement donner lieu à l'examen de leur caractère « raisonnable ». On admet généralement que le Secrétaire général a toute latitude pour décider d'engager ou non une action disciplinaire. En revanche, pour confirmer la décision portant mesure disciplinaire, il convient d'établir qu'elle répond à des critères de licéité, d'équité et de proportionnalité. Autrement dit, l'examen doit pouvoir démontrer que le comportement en question constitue bien une faute (selon les termes du Règlement du personnel ou par extension, en application de la règle *ejusdem generis*), que les faits visés sont établis à suffisance, que les preuves ont été recueillies et la décision prise en toute équité et que la mesure disciplinaire est proportionnelle à la faute ;

b) La proposition fait obligation au Tribunal d'examiner les éléments factuels de la décision portant mesure disciplinaire en se fondant uniquement sur les éléments de preuve dont le Secrétaire général disposait au moment où la décision a été prise. En empêchant que les preuves soient produites directement devant lui, même lorsque cela est possible et nécessaire, la proposition vient indûment restreindre la faculté donnée au Tribunal d'établir les faits en toute indépendance et n'envisage pas que l'enquête puisse être incomplète ou mal documentée. Elle interdit en outre au Tribunal d'examiner toute preuve nouvelle ou toute preuve nouvellement produite. Contraindre le Tribunal de statuer sur la base d'éléments parcellaires irait à l'encontre des principes de rationalité substantielle et d'équité procédurale, d'autant plus que, comme il ressort de la jurisprudence, les organes d'enquête ne sont pas tenus de recueillir systématiquement les preuves à la décharge du fonctionnaire. Toute juridiction indépendante se prononce sur le fondement des faits qui lui sont présentés et non de manière rétrospective ;

c) La proposition fait désormais peser la charge de la preuve sur le requérant, à l'encontre de la jurisprudence établie de longue date, qui consacre le principe universel selon lequel il incombe à l'administration d'établir que la faute alléguée est avérée (voir *Diabagate* 2014-UNAT-403, *Hallal* 2012-UNAT-207 et *Liyanarachhige* 2010-UNAT-087), ce qu'on appelle parfois simplement la présomption d'innocence (voir 2010-UNAT-087, 2012-UNAT-207, 2017-UNAT-718, 2019-UNAT-973, 2019-UNAT-956 et 2020-UNAT-1024).

d) Enfin, la proposition est muette sur le critère de proportionnalité de la sanction, qui est pourtant un élément indispensable à l'efficacité de l'action

disciplinaire. Le principe de proportionnalité veut que la mesure disciplinaire ne soit pas plus sévère que ne l'exige le but recherché par l'action disciplinaire. Selon la jurisprudence établie, il incombe à l'administration de prouver que la sanction sert un but et qu'elle est proportionnelle. Même si elle se réfère au pouvoir discrétionnaire de l'administration, la proposition ne protège pas les fonctionnaires contre l'arbitraire.

### Discussion

3. Les juges du Tribunal constatent que le Tribunal d'appel, dans les arrêts qu'il a rendus récemment (2022-UNAT-1187 et 2022-UNAT-1210), requiert du Tribunal qu'il tienne obligatoirement une audience dans les affaires disciplinaires, voire qu'il juge de nouveau l'affaire, ce qui semble aller au-delà de ce que prescrivait jusqu'à présent la jurisprudence. Traditionnellement, dans les affaires disciplinaires, le Tribunal procédait au contrôle juridictionnel de la décision contestée en appliquant les critères dit « Sanwidi » (du nom de l'arrêt 2010-UNAT-084), qui lui prescrivaient non pas de juger de nouveau l'affaire mais de rechercher :

- a) si les faits pertinents de l'espèce étaient établis ;
- b) si le comportement en question était constitutif de faute ;
- c) si le droit du requérant à une procédure régulière avaient été respectés ;
- d) si la mesure disciplinaire était proportionnelle à la faute.

4. Le Statut du Tribunal ne fait nulle mention des audiences. On se souviendra que le Groupe de la refonte, au paragraphe 92 de son rapport sur le système d'administration de la justice des Nations Unies (A/61/205), avait expressément recommandé que le Tribunal tienne une audience dans toutes les affaires où les faits étaient contestés (« Le Tribunal qu'il est proposé d'instituer doit être habilité à décider d'une procédure orale et devrait y être tenu dans toutes les affaires où les faits sont contestés »<sup>1</sup>). Cette règle a été codifiée au paragraphe 1 de l'article 16 du règlement de procédure, qui dispose que « [l]e juge saisi d'une affaire peut tenir des audiences ».

5. Les affaires disciplinaires font l'objet d'un sort particulier dans le règlement de procédure, le paragraphe 2 de l'article 16 précisant en effet qu'« [une] audience a normalement lieu lorsque le recours est dirigé contre une décision administrative imposant une mesure disciplinaire ».

6. Comme il ressort de ce qui précède, le Tribunal ne tient pas systématiquement une audience, mais met en œuvre comme il convient le paragraphe 2 de l'article 16, tout en appliquant les critères énoncés dans l'arrêt *Sanwidi*. Dans la pratique, il fait comparaître le requérant et les témoins, demandant à ces derniers qu'ils précisent certains points de leurs dépositions comme le demandent les parties ou selon ce qu'il juge approprié au vu des circonstances de l'espèce.

<sup>1</sup> Voir également le paragraphe 10 du rapport, dans lequel le Groupe de refonte indique qu'« [i]l convient d'accepter et d'encourager le principe de la procédure orale pour garantir les droits de la défense et faciliter les décisions des juges ». Suite à ce rapport, l'Assemblée générale a examiné la possibilité que le Tribunal du contentieux administratif tienne des audiences dans des lieux d'affectation autres que les trois où il siège normalement. Au paragraphe 34 de sa résolution 62/228, l'Assemblée a prié « le Secrétaire général de prévoir le remboursement des frais de voyage et des frais connexes des fonctionnaires lorsque les tribunaux jugent indispensable qu'ils comparaissent en personne, de même que ceux des juges, afin de leur permettre de siéger en tant que de besoin dans des lieux d'affectation autres que New York, Genève et Nairobi, en particulier à Bangkok, Santiago et Vienne ».

7. Les juges du Tribunal constatent que rien dans le paragraphe 2 de l'article 16 ne vient expliquer cette présomption en faveur de l'audience. On pourrait avancer que cette disposition consacre le principe selon lequel tout fonctionnaire sanctionné a le droit de s'adresser en personne au Tribunal, ou qu'elle consacre le droit de tout fonctionnaire sanctionné non seulement de s'adresser au Tribunal mais aussi de présenter des preuves à l'appui de sa défense. On pourrait soutenir également que cette disposition n'est qu'une instruction donnée au Tribunal pour lui permettre d'établir au mieux les faits. On pourrait soutenir enfin que, si le Tribunal entend de nouveau l'ensemble des preuves sur lesquelles repose la mesure de sanction, ainsi que toute autre preuve nouvellement produite, c'est pour donner au requérant la possibilité d'interroger les témoins cités par l'autre partie et pour pouvoir procéder ainsi à un nouvel examen de l'affaire. Toutefois, aucune de ces possibles interprétations ne découle du libellé même du paragraphe 2 de l'article 16.

8. Les juges du Tribunal constatent en outre qu'aucune disposition juridique n'impose au Tribunal de tenir une audience de réexamen de l'affaire et que la pratique ne le permettrait pas.

9. Sur le plan juridique, les normes internationales d'un procès équitable n'exigent pas (à quelques exceptions près) que, dans les affaires disciplinaires de fonctionnaires, l'on tienne une audience où l'on reprendrait toute l'affaire. En outre, une telle audience serait conceptuellement incompatible avec le cadre juridique en place, qui prévoit que c'est le Secrétaire général qui prononce la sanction disciplinaire (article 10.1 a) du Statut du personnel), laquelle est immédiatement exécutoire (article 8, paragraphe 5, du Statut du Tribunal du contentieux administratif). S'il appartenait au premier chef au Tribunal de se prononcer sur la responsabilité disciplinaire des fonctionnaires, le rôle du Secrétaire général se bornerait alors à mener l'enquête, à recueillir les preuves, à saisir le Tribunal et éventuellement à négocier la peine et à proposer une sanction. D'autre part, en cas de recours, la décision du Secrétaire général devrait être automatiquement suspendue ou annulée. Le principe d'une audience de réexamen, pour être mis en œuvre de manière cohérente, nécessiterait une refonte du cadre réglementaire.

10. Sur le plan pratique, il faut bien voir qu'il n'est pas possible d'exiger que l'on tienne systématiquement une audience de réexamen. Le Tribunal n'a pas le pouvoir de faire comparaître devant lui des personnes qui ne sont pas fonctionnaires des Nations Unies. Dans les affaires dont il est saisi, il arrive fréquemment que les témoins interrogés lors de l'enquête ne soient plus joignables ou refusent de déposer. En outre, même lorsque des non-fonctionnaires comparaissent devant le Tribunal, ils le font de leur propre chef, la véracité de leur déposition n'étant garantie que par une déclaration faite « sur l'honneur et en toute conscience » et eux-mêmes ne pouvant faire l'objet d'aucune sanction institutionnelle. La comparution des témoins a certainement l'avantage de permettre au Tribunal de procéder à un examen direct et contradictoire des preuves, mais celui-ci doit accueillir avec prudence les déclarations faites sous « serment » et ne pas préjuger de leur supériorité juridique.

11. Pour toutes ces raisons, faire d'une audience de réexamen la principale méthode d'établissement des faits risque de porter irrémédiablement atteinte à la procédure, au détriment tant de l'administration que des requérants, qui ne verront jamais véritablement rejurer leur affaire. D'un côté, on ne peut imposer au Tribunal de procéder à un contrôle juridictionnel selon des critères qu'il ne serait pas en mesure d'appliquer dans toutes les affaires identiques portées devant lui. De l'autre, il ne faut pas inutilement priver le Tribunal du droit d'entendre des témoins pour remédier aux éventuelles lacunes dans les preuves produites ou pour corroborer les allégations du requérant.

12. Il s'ensuit que c'est au juge de décider ou non de tenir une audience et d'en fixer l'objet en fonction de la jurisprudence et au vu des circonstances de l'espèce. On sait que la jurisprudence évolue et que l'administration s'en inquiète. Cependant, l'évolution de la jurisprudence est souvent bénéfique à long terme, en contraignant par exemple l'administration à mener des enquêtes plus approfondies et mieux documentées. De plus, la jurisprudence permet au juge de statuer sur chaque affaire en fonction des faits de l'espèce. Le Secrétaire général ne prétend pas que le recours aux audiences produit des injustices. Ce qui le préoccupe surtout, ce sont des questions pratiques. Ces préoccupations ne doivent toutefois pas servir de prétexte à une refonte du cadre réglementaire qui aurait pour effet de priver les fonctionnaires de leur droit à une procédure équitable et de dépouiller les Tribunaux d'une partie de leur fonction juridictionnelle, ainsi que nous l'avons vu plus haut.

### **Conclusions et recommandations**

13. Pour toutes les raisons susmentionnées, la proposition ne doit pas être adoptée.

14. À titre de proposition constructive, les juges du Tribunal du contentieux administratif proposent de codifier les critères de l'arrêt *Sanwidi*, ainsi que d'autres normes issues des grands arrêts de jurisprudence en matière disciplinaire, ce qui permettrait de clarifier les choses sans nuire à l'équité des procédures. Cette codification se ferait par voie de modification soit du Statut du Tribunal soit de son règlement de procédure, par l'ajout d'une disposition libellée comme suit.

#### **Article XX. Contrôle juridictionnel**

1. Le Tribunal examine si la décision contestée a été prise sur la base des faits pertinents en l'espèce, si elle est conforme aux règles juridiques de fond et de procédure et, lorsqu'elle a donné lieu à l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire, si elle sert rationnellement un but légitime, compte dûment tenu des intérêts concurrents.

2. Dans les affaires disciplinaires, le Tribunal recherche spécifiquement :

- si les faits pertinents en l'espèce sont étayés par des preuves claires et convaincantes ;
- si les faits ainsi établis sont constitutifs de faute ;
- si le droit du requérant à une procédure régulière ont été respectés ;
- si la mesure disciplinaire est proportionnelle, compte tenu de la gravité de la faute, des préoccupations de prévention générale et individuelle et du principe selon lequel la mesure ne doit pas être plus sévère que nécessaire.

3. Le Tribunal examine les motifs de la décision administrative contestée, le dossier constitué par le requérant et les arguments et éléments de preuve présentés par les parties dans leurs écritures. Il peut tenir des audiences chaque fois que le déroulement équitable de l'instance le nécessite.

## Annexe V

## Réparations recommandées par le Groupe du contrôle hiérarchique et réparations pécuniaires accordées par les Tribunaux en 2022 ou versées en 2022

### A. Indemnités versées conformément aux recommandations du Groupe du contrôle hiérarchique<sup>a</sup>

<i>Entité dont émane la décision</i>	<i>Réparation</i>	<i>Classe du (de la) fonctionnaire</i>	<i>Montant (en dollars des États-Unis)</i>	<i>Motif de la réparation</i>
CEA	Montant forfaitaire	P-4	12 000	Non-sélection
MINUSCA	Montant forfaitaire	FS-5	1 000	Retard dans le versement du traitement et dommages en résultant
MINUSCA	3 mois de traitement de base net	P-4	20 358	Le (la) requérant(e) espérait légitimement le renouvellement de son engagement
MINUAD	2 ans de traitement de base net	FS-5	142 000	Il n'a été procédé à aucun effort de placement après qu'il a été mis fin à l'engagement continu du (de la) requérant(e)
<b>Total</b>			<b>175 358</b>	

*Abréviations* : CEA = Commission économique pour l'Afrique ; MINUAD = Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour ; MINUSCA = Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine.

<sup>a</sup> Réparations versées au titre de dossiers reçus en 2021 et réparations versées en 2021 au titre de dossiers reportés de 2020 et d'années antérieures.

## B. Réparations pécuniaires accordées par les Tribunaux en 2022 ou versées en 2022

<i>Numéro de jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffes</i>	<i>Entité dont émane la décision</i>	<i>Réparation accordée/dépens prononcés par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro d'arrêt du Tribunal d'appel</i>	<i>Réparation confirmée/annulée/rejetée/accordée par le Tribunal d'appel</i>	<i>Montant net versé (en dollars É.-U., sauf indication contraire)</i>	<i>Date du paiement</i>
UNDT-2020-077	New York	UNOPS	i) Le requérant recevra 20 % du traitement de base net qu'il aurait reçu s'il avait été sélectionné pour le poste en question ii) Ses droits à pension seront ajustés en conséquence	2022-UNAT-1236	Rejet de la requête en révision	21 515,83	19 juillet 2022
UNDT-2020-147	Nairobi	HCR	Indemnité d'un montant égal à 23 mois de traitement de base net	2021-UNAT-1178	Confirmée	146 414,17	3 février 2022
UNDT-2020-201	Genève	MINUSCA	i) Annulation de la décision de non-sélection ii) Aucune réparation	2022-UNAT-1214	i) Confirmée en partie ii) Indemnisation au titre des coûts supplémentaires supportés par le foyer	10 350,00	–
UNDT-2020-212	New York	Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	Rejet de la demande visant à annuler le retrait de l'avis de vacances de poste	2022-UNAT-1207	i) Jugement annulé ii) Annulation de la décision administrative iii) Indemnisation d'un montant égal à deux ans de traitement de base net	173 200,00	14 juin 2022
UNDT-2020-218	Nairobi	MINUSMA	Rejet de la demande d'annulation de la décision de ne pas inscrire le requérant sur la liste de réserve	2022-UNAT-1208	i) Annulation de la décision de ne pas inscrire le requérant sur la liste de réserve ii) Octroi d'une indemnisation	3 000,00	21 juin 2022
UNDT-2020-219	Genève	OCHA	i) Annulation de la décision de ne pas renouveler l'engagement à durée déterminée du requérant ii) À titre subsidiaire, indemnité d'un montant égal à deux ans de traitement de base net à la classe P-	2022-UNAT-1215	i) Annulée ii) Annulée iii) Annulée	–	–

<i>Numéro de jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffé</i>	<i>Entité dont émane la décision</i>	<i>Réparation accordée/dépens prononcés par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro d'arrêt du Tribunal d'appel</i>	<i>Réparation confirmée/annulée/ rejetée/accordée par le Tribunal d'appel</i>	<i>Montant net versé (en dollars É.-U., sauf indication contraire)</i>	<i>Date du paiement</i>
			4, selon le barème des traitements en vigueur au moment de la cessation de service du requérant iii) Indemnité de 5 000 dollars pour préjudice moral au titre de l'article 10.5 b) du Statut du Tribunal				
UNDT-2020-221	Nairobi	MONUSCO	i) Rejet de la requête en ce qui concerne les allégations de non-sélection ii) Injonction faite au défendeur de fournir une explication claire de sa décision de ne pas donner suite aux allégations de harcèlement sexuel iii) Rejet de la demande d'indemnisation au titre du préjudice moral	2022-UNAT-1212	i) Confirmée ii) La question de l'indemnisation du préjudice est renvoyée au Tribunal du contentieux administratif pour réexamen	--	
UNDT-2021-002	Nairobi	PNUD	i) Annulation de la décision portant licenciement de la requérante pour faute grave ii) À titre subsidiaire, indemnité d'un montant égal au traitement de la requérante pour la période allant de la date de son licenciement à celle à laquelle elle serait partie à la retraite iii) Indemnité pour préjudice moral d'un montant égale à deux ans de traitement de base net iv) Injonction faite au défendeur de rembourser à la requérante avec intérêts des déductions indues d'un montant de 20 987,91 dollars	2022-UNAT-1227	i) Confirmée ii) Confirmée iii) Montant de l'indemnité réduit à un an de traitement de base net iv) Annulée	111 037,00	18 juillet 2022
UNDT-2021-006	New York	DMSPC	i) Annulation de la décision portant mutation de la requérante ii) Indemnité de 3 000 dollars pour le préjudice subi	2022-UNAT-1223	i) Annulée ii) Annulée	--	
UNDT-2021-014	Genève	OMM	i) Annulation de la décision d'abolir le poste du requérant, celui-ci alléguant qu'aucun effort n'a été	2022-UNAT-1218	i) Annulée ii) Annulée	--	

<i>Numéro de jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffé</i>	<i>Entité dont émane la décision</i>	<i>Réparation accordée/dépens prononcés par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro d'arrêt du Tribunal d'appel</i>	<i>Réparation confirmée/annulée/ rejetée/accordée par le Tribunal d'appel</i>	<i>Montant net versé (en dollars É.-U., sauf indication contraire)</i>	<i>Date du paiement</i>
			fait pour le reclasser à un poste correspondant à ses qualifications		iii) Annulée		
			ii) À titre subsidiaire, indemnité d'un montant égal à deux ans de traitement de base net				
			iii) Indemnité de 3 000 dollars pour préjudice moral				
UNDT-2021-017	Nairobi	MINUAD	i) Annulation de la décision de ne pas renouveler l'engagement à titre permanent du requérant	2022-UNAT-1204	i) Annulée ii) Annulée	– –	
			ii) À titre subsidiaire, indemnité d'un montant égal à un an de traitement de base net				
UNDT-2021-032	Genève	FNUAP	i) Annulation de la décision portant licenciement du requérant pour états de service insatisfaisants	2022-UNAT-1213	i) Annulée ii) Annulée	– –	
			ii) Indemnité d'un montant égal à trois mois de traitement de base net				
UNDT-2021-034	Genève	UNMOGIP	i) Annulation de la décision de ne pas sélectionner la requérante	2022-UNAT-1199	i) Annulée ii) Annulée iii) Annulée	– –	
			ii) À titre subsidiaire, indemnité d'un montant égal au traitement de base net que la requérante aurait perçu à la classe GS-6 pendant deux ans				
			iii) Indemnité d'un montant égal à 50 % de la différence entre son traitement de base net à la classe GS-5 à la date de la décision contestée et le traitement de base net qu'elle aurait perçu à la classe GS-6 pendant deux ans				
UNDT-2021-054	Genève	Centre de services mondial de l'ONU	Injonction faite au défendeur de verser au requérant l'indemnité de fonctions pour la période allant du 21 décembre 2017 au 31 janvier 2018.	2022-UNAT-1238	Annulée	– –	

<i>Numéro de jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffe</i>	<i>Entité dont émane la décision</i>	<i>Réparation accordée/dépens prononcés par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro d'arrêt du Tribunal d'appel</i>	<i>Réparation confirmée/annulée/ rejetée/accordée par le Tribunal d'appel</i>	<i>Montant net versé (en dollars É.-U., sauf indication contraire)</i>	<i>Date du paiement</i>
UNDT-2021-055	Nairobi	MINUSMA	i) Annulation de la décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant ii) Injonction faite à la MINUSMA d'engager le requérant à la classe P-3 iii) Indemnité d'un montant égal à un an de traitement de base net à la classe P-3, portée à la charge de la MINUSMA	2022-UNAT-1251	i) Annulée ii) Annulée iii) Annulée		
UNDT-2021-060	Genève	ONU-Habitat	i) Annulation de la décision de ne pas renouveler l'engagement à durée déterminée du requérant ii) À titre subsidiaire, indemnité d'un montant égal à trois mois du traitement de base net que percevait le requérant à la classe P-5 au moment de la cessation de service iii) Indemnité d'un montant égal à trois mois de traitement de base net à la classe P-5 pour perte de revenus	2022-UNAT-1265	i) Confirmée ii) Confirmée iii) Annulée	25 807,98	18 octobre 2022
UNDT-2021-062	Genève	CEE	i) Annulation de la décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant et injonction faite au défendeur de le réintégrer ii) À titre subsidiaire, indemnité d'un montant égal à trois mois du traitement de base net que percevait le requérant à la classe et à l'échelon qu'il occupait au moment de la cessation de service	2022-UNAT-1266	i) Non attaquée en appel ii) Confirmée iii) Indemnité de 3 000 dollars pour préjudice moral	19 309,19	5 septembre 2022
UNDT-2021-066	New York	DGACM	i) Annulation de la sanction disciplinaire consistant dans la perte de deux échelons de classe ii) Confirmation du blâme écrit iii) Injonction faite au défendeur de replacer rétroactivement la requérante à l'échelon qu'elle	2022-UNAT-1267	i) Annulée ii) Confirmée iii) Annulée iv) Annulée v) Rejet de la demande d'indemnisation pour	– –	

<i>Numéro de jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffé</i>	<i>Entité dont émane la décision</i>	<i>Réparation accordée/dépens prononcés par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro d'arrêt du Tribunal d'appel</i>	<i>Réparation confirmée/annulée/ rejetée/accordée par le Tribunal d'appel</i>	<i>Montant net versé (en dollars É.-U., sauf indication contraire)</i>	<i>Date du paiement</i>
			occupait avant la mesure disciplinaire et de recalculer ses droits à avancement d'échelon iv) Indemnité d'un montant égal à la perte de revenu résultant de la décision annulée		préjudice, atteinte à la dignité et détresse psychologique		
UNDT-2021-091	Nairobi	MONUSCO	i) Annulation de la décision portant mesure disciplinaire de cessation des service sans indemnité de licenciement pour faute grave ii) Indemnité d'un montant égal à 12 mois de traitement de base net	2022-UNAT-1280	i) Annulée ii) Annulée	--	
UNDT-2021-108	New York	DOS	i) Annulation de la décision déclarant certains frais non remboursables aux fins du calcul de l'indemnité pour frais d'études ii) Injonction faite au défendeur de recalculer le montant de l'indemnité pour frais d'étude et de verser au requérant la somme complémentaire due à ce titre	2022-UNAT-1279	i) Annulée en ce qui concerne les frais de service sur le campus et les frais de services fournis par la faculté, confirmée en ce qui concerne les frais d'équipement informatique et les frais de nouvel étudiant ii) Modifiée en ce qui concerne le montant recouvré par le requérant, lequel a été réduit	499,77	27 février 2023
UNDT-2021-119	Nairobi	MONUSCO	i) Annulation de la décision de ne pas verser au requérant une indemnité équivalant à trois mois de préavis ii) Indemnité d'un montant égal à trois mois de traitement de base net	2022-UNAT-1306	i) Annulée ii) Annulée		
UNDT-2021-124	New York	PNUE	i) Annulation de la décision de considérer comme non établies les mesures de représailles alléguées	2022-UNAT-1305	i) Annulée ii) Annulée iii) Annulée	--	

<i>Numéro de jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffe</i>	<i>Entité dont émane la décision</i>	<i>Réparation accordée/dépens prononcés par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro d'arrêt du Tribunal d'appel</i>	<i>Réparation confirmée/annulée/rejetée/accordée par le Tribunal d'appel</i>	<i>Montant net versé (en dollars É.-U., sauf indication contraire)</i>	<i>Date du paiement</i>
			par la requérante dans sa demande de protection contre des représailles ii) Indemnité de 5 000 dollars pour violation du droit de la requérante à ce que bonne suite soit donnée à sa plainte iii) Indemnité de 5 000 dollars pour le préjudice causé par la décision administrative illégale				
UNDT-2022-008	Genève	HCDH	i) L'entité n'a pas donné bonne suite à la plainte faite au titre de la circulaire <a href="#">ST/SGB/2008/5</a> ii) Indemnité d'un montant égal à sept mois de traitement de base net pour le préjudice subi	2023-UNAT-1329	i) Confirmée ii) Confirmée	--	--
UNDT-2022-037	Nairobi	UNICEF	i) Annulation de la décision portant licenciement du requérant pour faute ii) Imposition d'une sanction consistant dans la perte d'un échelon de classe, avec suspension pendant deux ans de la faculté de prétendre à une promotion iii) Indemnité d'un montant égal à deux ans du traitement de base net que percevait le requérant au moment de la cessation de service	2023-UNAT-1325	i) Confirmée ii) Confirmée iii) Confirmée	--	--

*Abréviations* : CEE = Commission économique pour l'Europe ; DGACM = Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences ; DMSPC = Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité ; DOS = Département de l'appui opérationnel ; FNUAP = Fonds des Nations Unies pour la population ; HCDH = Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme ; HCR = Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés ; MINUAD = Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour ; MINUSCA = Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine ; MINUSMA = Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali ; MONUSCO = Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo ; OCHA = Bureau de la coordination des affaires humanitaires ; OMM = Organisation météorologique mondiale ; ONU-Habitat = Programme des Nations Unies pour les établissements humains ; PNUD = Programme des Nations Unies pour le développement ; PNUE = Programme des Nations Unies pour l'environnement ; UNICEF = Fonds des Nations Unies pour l'enfance ; UNMOGIP = Groupe d'observateurs militaires des Nations Unies dans l'Inde et le Pakistan ; UNOPS = Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets.