

Guide pour le règlement des différends



Administration
de la justice
à l'Organisation
des Nations Unies

Guide pour le règlement des différends

Administration de la justice
à l'Organisation des Nations Unies



New York • 2009

Table des matières

I.	Introduction	1
II.	Pourquoi un système de justice interne ?	1
III.	Règlement à l'amiable des différends	2
IV.	Administration de la justice – la procédure formelle	4
V.	Le Conseil de justice interne	7
VI.	Le traitement des litiges liés à l'emploi : les différentes étapes à suivre	8
VII.	Mesures de transition	11
VIII.	Références utiles	12

I. Introduction

En 2007, l'Assemblée générale a décidé d'instituer un nouveau système pour la gestion des litiges internes et des questions disciplinaires à l'Organisation des Nations Unies. Cette décision, prise à l'issue de longues discussions sur la question de l'administration de la justice, témoignait d'une nette prise de conscience par les responsables et les fonctionnaires de l'inadéquation du système existant pour répondre aux besoins de l'Organisation.

L'Assemblée générale donnait suite ainsi à une proposition du Secrétaire général, fondée sur les recommandations d'un groupe externe d'experts chargé de réfléchir à la refonte du système d'administration de la justice, ainsi que sur des consultations tenues avec le personnel dans le cadre du Comité de coordination entre l'administration et le personnel. L'objectif était de mettre en place un système indépendant, professionnalisé, efficace, transparent et décentralisé. Il s'agissait aussi de privilégier davantage les voies non formelles de règlement des différends.

Le nouveau système d'administration de la justice est devenu opérationnel le 1^{er} juillet 2009. La présente brochure a pour objet d'en expliquer les principaux éléments et de fournir des informations et des conseils pratiques au personnel.

II. Pourquoi un système de justice interne ?

Assurer des conditions de travail harmonieuses

Dans toute grande organisation, des conditions de travail harmonieuses sont indispensables à la productivité. Des systèmes, des règles et des procédures doivent donc être établis pour assujettir les comportements et les actions à des critères communs et faire en sorte que le travail réalisé par chaque fonctionnaire contribue aux buts et objectifs généraux. L'Organisation des Nations Unies est animée de nobles idéaux intéressant l'ensemble de la planète, et les fonctionnaires internationaux œuvrent en faveur de la paix et de la sécurité, du développement et des droits de l'homme. Pourtant, les litiges liés à l'emploi sont à peu près les mêmes que ceux pouvant intervenir dans n'importe quel autre lieu de travail à propos de questions comme le renouvellement des contrats, l'équité de traitement, l'avancement, la discrimination, le harcèlement ou l'imposition de mesures disciplinaires. Mais il faut y ajouter une

dimension supplémentaire, à savoir la diversité culturelle et géographique. En outre, les fonctionnaires de l'ONU, considérant que leurs droits ont été bafoués, n'ont pas la possibilité de saisir les tribunaux nationaux, en raison du statut international de l'Organisation.

Respecter les règles

À l'Organisation des Nations Unies, des règles régissent la conduite et les actions des fonctionnaires et définissent aussi leurs droits essentiels. La Charte des Nations Unies elle-même énonce les objectifs fondamentaux. Il y a aussi un Règlement et un Statut du personnel et un Règlement financier et des Règles de gestion financière. D'autres règles concernant la déontologie, l'égalité entre les sexes, le harcèlement sur le lieu de travail, les politiques relatives aux ressources humaines et divers autres aspects sont établies aux termes de circulaires du Secrétaire général et d'autres circulaires administratives.

Toutes ces dispositions font partie de notre cadre réglementaire. Globalement, leur objectif est d'assurer l'intégrité, l'équité et l'égalité, tout en dotant l'Organisation de moyens efficaces pour s'acquitter de ses tâches courantes.

Le système de justice interne a été conçu pour répondre à des situations où les fonctionnaires estiment que leurs droits ont été bafoués et que les règles de l'Organisation n'ont pas été respectées. L'accès à ce système est un droit fondamental des fonctionnaires à tous les niveaux.

Le système de justice interne est aussi une pierre angulaire de l'effort global mené pour renforcer la responsabilisation et faire en sorte que chacun soit redevable de ses décisions.

III. Règlement à l'amiable des différends

Les fonctionnaires sont fortement encouragés à tenter d'abord de régler un différend par la voie non formelle, afin d'éviter des contentieux inutiles. Le règlement des différends par la négociation, la médiation et d'autres méthodes de ce type est généralement plus rapide et se révèle souvent moins pénible et moins lourd qu'une procédure formelle.

La recherche d'un règlement à l'amiable n'empêche pas un fonctionnaire de saisir aussi le système formel de justice.

Ombudsman et services de médiation

Le Bureau de l'Ombudsman fournit une aide confidentielle, anonyme et impartiale pour contribuer à la recherche d'une solution non formelle aux préoccupations et aux litiges liés à l'emploi à l'Organisation des Nations Unies. Suite à la réforme du système d'administration de la justice, il comporte désormais aussi une Division de la médiation.

M. Johnston Barkat, qui rend compte directement au Secrétaire général, dirige présentement le Bureau de l'Ombudsman et les services de médiation. Ces services sont indépendants et neutres. Les ombudsmans et les médiateurs sont au service de l'ensemble des fonctionnaires du Secrétariat, y compris ceux des missions de maintien de la paix, ainsi que des fonctionnaires du PNUD, de l'UNICEF, du FNUAP, du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets et du HCR. Les services de médiation continueront d'être assurés par les ombudsmans des fonds et programmes à New York et du HCR à Genève. Des antennes régionales sont situées à Vienne, à Genève, à Bangkok, à Santiago, à Nairobi, à Kinshasa et à Khartoum.

- Un ombudsman utilise la persuasion et propose ses bons offices.
- Un ombudsman n'a pas de fonctions de gestion.
- Les consultations avec un ombudsman sont totalement confidentielles.

La médiation est une procédure non formelle et confidentielle grâce à laquelle un médiateur expérimenté peut aider les parties à trouver une solution négociée à un litige. Le médiateur n'impose pas de solution, mais joue un rôle de facilitateur. Les deux parties doivent accepter la médiation; il s'agit d'une procédure volontaire.

Dans le cadre d'une procédure de règlement à l'amiable, un ombudsman peut proposer la médiation comme option à un fonctionnaire. Un fonctionnaire peut aussi contacter directement la Division de la médiation.

Il est aussi possible qu'une affaire examinée dans le système formel soit renvoyée à la Division de la médiation par un juge du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, avec l'accord des parties. Si aucun règlement n'intervient par le biais de la médiation, l'affaire revient dans le système formel.

IV. Administration de la justice – la procédure formelle

S'il considère qu'une décision administrative viole ses droits en tant que salarié de l'Organisation et s'il n'est pas en mesure de résoudre la question de façon non formelle, si cette voie est utilisée, un fonctionnaire peut contester une décision par le biais du mécanisme formel.

La contestation d'une décision se fait en plusieurs étapes, assujetties chacune à des délais précis. Quiconque souhaite contester une décision doit connaître ces étapes et les délais prescrits.

Contrôle hiérarchique

La première étape de la procédure formelle est la demande par le fonctionnaire souhaitant contester une décision administrative d'un contrôle hiérarchique. Celui-ci doit intervenir 60 jours au plus tard après que le fonctionnaire a été notifié de la décision contestée. Cette étude initiale, qui doit normalement être achevée dans un délai de 45 jours (30 jours pour le Siège à New York), détermine si la décision contestée est conforme aux règles. S'il est admis qu'une décision non conforme a été prise, l'administration doit s'assurer que la décision en cause est modifiée ou que des mesures correctives appropriées sont appliquées. Dans certains cas, d'autres méthodes de règlement, comme la médiation, peuvent être recherchées. Au Secrétariat, les contrôles hiérarchiques sont du ressort d'une nouvelle Unité située au Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion. Les fonds et programmes s'acquittent de la fonction de contrôle hiérarchique par le biais de leur propre structure administrative.

L'objectif de cette étape est de donner à l'administration la possibilité de rectifier sa pratique ou de proposer des mesures correctives acceptables dans les cas où une décision non fondée a été prise, et également de réduire le nombre d'affaires soumises à une procédure contentieuse formelle.

Un contrôle hiérarchique n'est pas requis si la décision contestée concerne l'imposition d'une mesure disciplinaire, ou si cette décision a été prise par l'administration sur la base de l'avis d'un expert ou d'un organe consultatif, comme le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation, ou d'une commission médicale. Dans ces cas, une requête peut être introduite directement auprès du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

Le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies

Lorsque aucune solution ne peut être trouvée par la voie non formelle et lorsque le résultat du contrôle hiérarchique ne donne pas satisfaction au fonctionnaire, celui-ci peut introduire une requête auprès du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, en tant qu'instance de premier recours. Ce Tribunal est un organe permanent composé de cinq juges professionnels, trois à temps complet et deux à mi-temps. Il a des greffes à New York, Genève et Nairobi. L'Assemblée générale a décidé que, durant sa première année d'existence, le Tribunal verra sa capacité renforcée par trois juges *ad litem* — ou temporaires — afin d'être en mesure de gérer le grand nombre d'affaires qui devraient lui être transférées de l'ancien système.

Le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies examine les faits à l'origine de l'affaire et organise, au besoin, une procédure orale. Celle-ci a lieu normalement en public. Les affaires dont est saisi le Tribunal sont généralement examinées par un juge unique, mais un collège de trois juges peut être constitué quand la complexité ou l'importance particulière de la cause le justifie.

Les jugements du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies lient les parties. Le fonctionnaire et le Secrétaire général ont le droit de faire appel d'un jugement rendu par le Tribunal du contentieux administratif auprès du Tribunal d'appel des Nations Unies, conformément au Statut de ce tribunal.

On trouvera le Statut complet du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies dans l'annexe de la résolution A/RES/63/253 de l'Assemblée générale, en date du 24 décembre 2008.

Le 3 mars 2009, l'Assemblée générale a nommé les premiers juges du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies. Il s'agit de :

Genève : M. Thomas Laker (Allemagne) — *mandat de sept ans*

Nairobi : M. Vinod Boolell (Maurice) — *mandat de sept ans*

New York : Mme Memooda Ebrahim-Carstens (Botswana) — *mandat de trois ans*

Mi-temps : M. Goolam Hoosen Kader-Meeran (Royaume-Uni) — *mandat de trois ans*

Mme Coral Shaw (Nouvelle-Zélande) — *mandat de sept ans*

Le Tribunal d'appel des Nations Unies

Les fonctionnaires ou l'administration peuvent interjeter appel des décisions du Tribunal du contentieux administratif auprès du Tribunal d'appel des Nations Unies. Le Statut du Tribunal d'appel précise que des appels peuvent être formés dans les cas où le Tribunal du contentieux administratif aurait outrepassé sa compétence ou n'aurait pas exercé la compétence dont il est investi, ou aurait commis une erreur sur un point de fait, de droit ou de procédure.

Le Tribunal d'appel est composé de sept juges et son greffe est basé à New York. Il tient normalement deux sessions par an, l'une d'entre elles ayant toujours lieu à New York.

On trouvera le Statut complet du Tribunal d'appel des Nations Unies dans l'annexe de la résolution A/RES/63/253 de l'Assemblée générale, en date du 24 décembre 2008.

Le 3 mars 2009, l'Assemblée générale a nommé les premiers juges du Tribunal d'appel des Nations Unies. Il s'agit de :

Mme Sophia Adinyira (Ghana) — *mandat de sept ans*

Mme Rose Boyko (Canada) — *mandat de sept ans*

M. Jean Courtial (France) — *mandat de trois ans*

M. Kamaljit Singh Garewal (Inde) — *mandat de trois ans*

M. Mark Painter (États-Unis) — *mandat de trois ans*

M. Luis Maria Simón (Uruguay) — *mandat de sept ans*

Mme Inés Weinberg de Roca (Argentine) — *mandat de sept ans*

Aide juridique au personnel

Il est établi de longue date à l'Organisation que les fonctionnaires qui souhaitent faire appel d'une décision administrative, ou qui font l'objet de mesures disciplinaires, doivent pouvoir avoir accès à des conseils et à une représentation juridiques. Conformément à ce principe, un Bureau de l'aide juridique au personnel, où sont affectés des juristes à temps complet, fournit ses services au Siège, ainsi qu'à Genève, à Nairobi, à Addis-Abeba et à Beyrouth. Ce Bureau remplace le Groupe des conseils.

À toute étape d'un différend, voire en anticipation d'un différend, un fonctionnaire peut demander conseil et assistance aux juristes du Bureau de l'aide

juridique au personnel, qui lui donneront leur avis sur le bien-fondé juridique d'une affaire et sur les options qui lui sont offertes. Si un fonctionnaire choisit de soumettre une affaire à la procédure formelle, le Bureau de l'aide juridique au personnel fournit son appui tout au long de la procédure.

Le Bureau de l'aide juridique au personnel est basé au Siège de l'ONU à New York, mais un juriste du Bureau est en poste à Addis-Abeba, à Beyrouth, à Genève et à Nairobi. Comme cela était la pratique avec le Groupe des conseils, le Bureau de l'aide juridique au personnel fera sans doute appel à des fonctionnaires en activité ou à d'anciens fonctionnaires ayant une expérience juridique pour fournir à titre bénévole leurs services et renforcer ainsi les moyens dont il dispose.

Bureau de l'administration de la justice

Un signe distinctif du nouveau système est son indépendance. Le nouveau Bureau de l'administration de la justice, dirigé par un Directeur exécutif nommé par le Secrétaire général, est chargé d'en coordonner le fonctionnement. Le Directeur exécutif du Bureau de l'administration de la justice est M. Andrei Terekhov.

Le Bureau de l'aide juridique au personnel et les greffes du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel sont rattachés au Bureau de l'administration de la justice. Ayant son siège à New York, le Bureau de l'administration de la justice est aussi présent — par l'intermédiaire des greffes du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et des antennes du Bureau de l'aide juridique au personnel — à Genève, à Nairobi, à Addis-Abeba et à Beyrouth.

V. Le Conseil de justice interne

Le Conseil de justice interne est un nouvel organe jouant un rôle important dans le système d'administration de la justice. Il est composé de trois experts extérieurs et de deux fonctionnaires. Deux des membres du Conseil de justice interne sont nommés par l'administration et deux par le personnel, alors que le cinquième membre, faisant office de président, est choisi par les quatre membres initiaux.

La principale tâche du Conseil de justice interne est de faire connaître ses vues et ses recommandations à l'Assemblée générale sur les candidats aux

postes de juges au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et au Tribunal d'appel des Nations Unies. Il a aussi pour mandat d'élaborer un Code de conduite pour les juges et de communiquer ses vues à l'Assemblée générale sur la mise en œuvre du nouveau système.

Les membres du Conseil de justice interne sont :

La juge Kate O'Regan, présidente (*experte extérieure nommée par les quatre autres membres*)

Le juge Geoffrey Robertson (*expert extérieur nommé par le personnel*)

M. Sinha Basnayake (*expert extérieur nommé par l'administration*)

Mme Maria Vicien-Milburn (*fonctionnaire nommée par l'administration*)

Mme Jenny Clift (*fonctionnaire nommée par le personnel*)

VI. Le traitement des litiges liés à l'emploi : les différentes étapes à suivre

Première étape

- Dans une première étape, aucun effort ne doit être ménagé pour trouver une solution à l'amiable au litige au niveau même du bureau ou du département du fonctionnaire concerné. Celui-ci doit se familiariser avec les règles applicables dans les conditions particulières où il estime que ses droits ont été bafoués et parler à ses collègues, son superviseur, l'administrateur ou un autre responsable en qui il a confiance.
- Si aucune solution ne peut être trouvée au sein de son bureau ou département, ou si le fonctionnaire souhaite avoir un avis confidentiel, il doit contacter le Bureau de l'Ombudsman pour lui demander son aide ou une intervention éventuelle.
- Il convient de ne pas oublier que le règlement d'un litige par la voie non formelle est généralement plus rapide et moins lourd que la procédure contentieuse.
- Le fonctionnaire doit préciser la décision administrative particulière qu'il conteste et la date à laquelle elle a été prise, ou la date à laquelle elle lui a effectivement été notifiée. Cela est très important pour le respect des délais prescrits si l'intéressé décide de recourir au système de justice interne.

- Le fonctionnaire doit contacter le Bureau de l'aide juridique au personnel, qui lui fournira des indications sur les options qui lui sont offertes dans le système formel, ou lui conseillera de rechercher plutôt une solution à l'amiable.

Comment faire appel d'une décision ?

Contrôle hiérarchique

- Si le fonctionnaire décide de contester formellement une décision, la première étape consiste à demander un contrôle hiérarchique. Cette demande doit être faite dans une lettre adressée au Secrétaire général adjoint à la gestion, avec copie au chef de département ou du bureau où il est en poste. S'il est en poste dans un fonds ou un programme administré séparément, la lettre doit être adressée au responsable du fonds ou du programme en question.
- **Délai : Un contrôle hiérarchique doit être demandé dans un délai de 60 jours calendaires à compter de la date à laquelle le fonctionnaire a reçu notification de la décision administrative qu'il conteste.**
- Dans sa lettre, le fonctionnaire doit indiquer précisément la décision qu'il souhaite contester, l'identité de la personne qui a pris cette décision et la date à laquelle elle a été prise, en quoi elle viole ses droits et les raisons pour lesquelles il estime que la décision est non fondée ou contraire aux règles.
- Une réponse motivée lui sera adressée dans un délai de 30 jours, s'il est en poste au Siège à New York, et dans un délai de 45 jours, s'il est en poste dans un bureau hors Siège. Faute d'une réponse dans ces délais, la procédure d'appel peut être engagée dans un délai de 90 jours à compter de la date à laquelle une réponse à la demande de contrôle hiérarchique aurait dû être reçue.
- Si la décision qui est contestée concerne l'imposition d'une mesure disciplinaire, ou s'il s'agit d'une décision prise par l'administration sur la base de l'avis d'un expert ou d'un organe consultatif, comme le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation, ou d'une commission médicale, un contrôle hiérarchique n'est pas requis. Dans ces cas, il peut être fait appel directement de la décision auprès du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies

- Si le fonctionnaire n'est pas satisfait du résultat du contrôle hiérarchique, ou d'une décision fondée sur la recommandation d'un expert ou d'un organe consultatif, il peut contester la décision en introduisant une requête auprès du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.
- Si la décision qu'il souhaite contester concerne l'imposition d'une mesure disciplinaire, le fonctionnaire peut introduire directement une requête auprès de ce Tribunal.
- **Délais : Toute requête auprès du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies doit être introduite dans un délai de 90 jours calendaires à compter de la réception du résultat du contrôle hiérarchique. En cas de contestation concernant l'imposition d'une mesure disciplinaire, ou une décision prise par l'administration sur la base de l'avis d'un expert ou d'un organe consultatif, la requête doit être introduite dans un délai de 90 jours à compter de la date à laquelle la décision a été notifiée à l'intéressé.**
- La requête doit être introduite directement auprès du greffe du Tribunal. Le fonctionnaire doit s'adresser au greffe du Tribunal le plus proche de son lieu d'affectation, soit New York, soit Genève, soit Nairobi
- En cas de doute sur le greffe du Tribunal auquel la requête doit être adressée, il faut contacter le greffier principal au Bureau de l'administration de la justice qui fournira les indications nécessaires.
- Le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies examine les circonstances particulières de l'affaire, organise une procédure orale au besoin et fait part de sa décision. Les jugements du Tribunal lient les parties.

Tribunal d'appel des Nations Unies

- Le fonctionnaire ou l'administration peut interjeter appel auprès du Tribunal d'appel des Nations Unies d'un jugement du Tribunal du contentieux administratif.
- **Délais : Tout appel auprès du Tribunal d'appel des Nations Unies doit être interjeté dans un délai de 45 jours calendaires à compter du jugement du Tribunal du contentieux administratif. Il doit être adressé au greffe du Tribunal d'appel des Nations Unies à New York.**

Peut-on encore avoir recours à la médiation ou à d'autres méthodes non formelles même lorsqu'un appel a été interjeté ?

- À tout moment, la possibilité de rechercher une solution à l'amiable reste ouverte, mais il importe de se souvenir que le règlement non formel d'un litige est d'autant plus efficace qu'il est recherché tôt.
- Les délais applicables à l'introduction de requêtes auprès du Tribunal du contentieux administratif peuvent être prolongés pour permettre le règlement d'un litige par la voie non formelle, notamment par la médiation.

VII. Mesures de transition

Transition de l'« ancien » vers le « nouveau » système

Les commissions paritaires de recours, les comités paritaires de discipline et les comités de discipline des fonds et programmes seront dissous à compter de la mise en place du nouveau système le 1^{er} juillet 2009. Le Tribunal administratif cessera d'exister le 31 décembre 2009. Un grand nombre d'affaires pendantes seront renvoyées de ces organes au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies. Les affaires en suspens dans l'ancien système de justice interne seront réparties entre les trois greffes du Tribunal : Genève, Nairobi et New York. Dans cette optique, un juge *ad litem* sera affecté à chaque greffe du Tribunal pour renforcer sa capacité durant la première année de fonctionnement.

Le 3 mars 2009, l'Assemblée générale a nommé trois juges *ad litem* pour siéger au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies durant la première année. Il s'agit de :

Genève : M. Jean-François Cousin (France)

Nairobi : Mme Nkemdilim Amelia Izuako (Nigéria)

New York : M. Michael Adams (Australie)

Mesures disciplinaires

Avant le 1^{er} juillet 2009, le Secrétaire général ou le responsable du fonds ou du programme des Nations Unies devait demander l'avis d'un comité paritaire de discipline ou d'un comité de discipline préalablement à l'imposition d'une

mesure disciplinaire visant un fonctionnaire, sauf dans les cas de licenciement sommaire. Depuis le 1^{er} juillet 2009, des mesures disciplinaires peuvent être imposées sans l'avis d'un organe paritaire. Le fonctionnaire peut faire appel de ces mesures directement auprès du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

Les règles relatives aux questions disciplinaires sont expliquées plus en détail dans le chapitre XI du Règlement du personnel.

VIII. Références utiles

Rôles et responsabilités des différents bureaux et responsables

L'essentiel de cette brochure a été consacré à la description des rôles du Bureau de l'Ombudsman et du Bureau de l'administration de la justice, ainsi que des différentes méthodes formelles et non formelles de règlement des différends dont peuvent se prévaloir les fonctionnaires

D'autres bureaux exercent aussi des fonctions pouvant les amener à conseiller le personnel ou à gérer des cas de conduite répréhensible. On en trouvera ci-après une brève description, qui ne saurait être considérée comme exhaustive.

Chefs de Département, de bureau ou de mission

Les directeurs de programme rendent compte au Secrétaire général de la bonne gestion des départements, bureaux et missions qu'ils dirigent. Il leur appartient notamment d'éviter sur le lieu de travail toutes formes de discrimination, de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et d'abus de pouvoir. Lorsqu'un règlement à l'amiable n'est ni possible ni approprié, le comportement prohibé doit être signalé au chef de département, de bureau ou de mission, qui sera chargé d'enquêter sur ces allégations. Dans les opérations de maintien de la paix, il doit être signalé aux équipes Déontologie et discipline. On trouvera plus de précisions dans les circulaires du Secrétaire général mentionnées ci-après.

Documents pertinents :

ST/SGB/2008/5 — Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir

ST/SGB/2008/14 — Commissions paritaires de prévention du harcèlement

ST/SGB/2003/13 — Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels

Bureau des services de contrôle interne (BSCI)

Le Bureau des services de contrôle interne agit de manière autonome et indépendante sous l'autorité du Secrétaire général et de l'Assemblée générale. Il est chargé d'enquêter sur les problèmes les plus graves et comportant le plus de risques, comme la fraude, d'importants gaspillages de ressources et les cas patents de mauvaise gestion ou de négligence. La Division des enquêtes peut recevoir et examiner les communications adressées par des fonctionnaires ou d'autres personnes prenant part à des activités menées pour le compte de l'Organisation pour signaler des cas présumés de violation du Statut et du Règlement du personnel. Le Bureau procède à des enquêtes administratives en cas d'allégations sur des rapports de comportement répréhensible et transmet au Secrétaire général les résultats de ces enquêtes, accompagnés des recommandations appropriées.

Documents pertinents :

A/RES/48/218B — Résolution de l'Assemblée générale créant le Bureau des services de contrôle interne

ST/SGB/273 — Description de la création et du rôle du Bureau des services de contrôle interne

On trouvera le **OIOS Investigations Manual** sur le site : http://www.un.org/Depts/oios/pages/id_manual_mar2009.pdf

Bureau de la déontologie

Le Bureau de la déontologie aide le Secrétaire général à veiller à ce que tous les fonctionnaires s'acquittent de leurs fonctions en satisfaisant aux plus hautes qualités d'intégrité. Il administre le programme de transparence en matière d'intérêts financiers. Il est à la disposition des fonctionnaires qui souhaitent avoir des avis et des conseils sur les situations risquant de susciter un conflit d'intérêts. Le Bureau de la déontologie assure aussi une protection contre les

représailles dont pourraient faire l'objet les fonctionnaires qui ont signalé des manquements ou ont collaboré à une enquête dûment autorisée.

Documents pertinents

ST/SGB/2005/21 — Protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés

ST/SGB/2005/22 — Création du Bureau de la déontologie et définition de son mandat

ST/SGB/2006/6 — Déclaration de situation financière et déclaration d'intérêts

ST/SGB/2002/13 — Statut et droits et devoirs essentiels des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies

Bureau du Conseiller du personnel

Le Bureau du Conseiller du personnel, qui dépend du Bureau de la gestion des ressources humaines du Département de la gestion, fournit un appui, des conseils et une aide spécialisée aux fonctionnaires qui traversent une crise ou sont confrontés à des problèmes personnels. L'objectif est d'améliorer la santé mentale et l'état de bien-être général des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies. Le Bureau fournit aussi son aide pour des questions pratiques liées au travail, comme les visas et d'autres aspects intéressant le pays hôte, l'aptitude à partir en mission, la prise en charge des enfants et la retraite.

Coordonnateur pour les questions relatives à la situation des femmes à l'Organisation des Nations Unies

Le Coordonnateur pour les questions relatives à la situation des femmes à l'Organisation des Nations Unies, en plus de ses activités de suivi et de sensibilisation concernant l'égalité des sexes, fournit aussi des conseils et des orientations aux fonctionnaires de sexe féminin qui le contactent. Des coordonnateurs sont aussi nommés dans les départements; ils ont pour tâche d'épauler le chef du département, du bureau ou de la mission pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités en matière d'égalité des sexes. Les coordonnateurs nommés dans les départements peuvent conseiller, orienter et aider les femmes sur toute question touchant le déroulement de leur carrière ou les

moyens de sortir de situations où elles font l'objet d'un harcèlement, y compris un harcèlement sexuel, d'une discrimination ou d'abus.

Documents pertinents

ST/SGB/2008/12 — Coordonnateurs pour les questions relatives à la situation des femmes au Secrétariat

Documents pertinents de l'Assemblée générale

A/RES/63/253 Résolution adoptée par l'Assemblée générale sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies. Les Statuts du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies figurent dans les annexes I et II de la résolution.

A/RES/62/288 Résolution adoptée par l'Assemblée générale sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies.

A/RES/61/261 Résolution adoptée par l'Assemblée générale sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies.

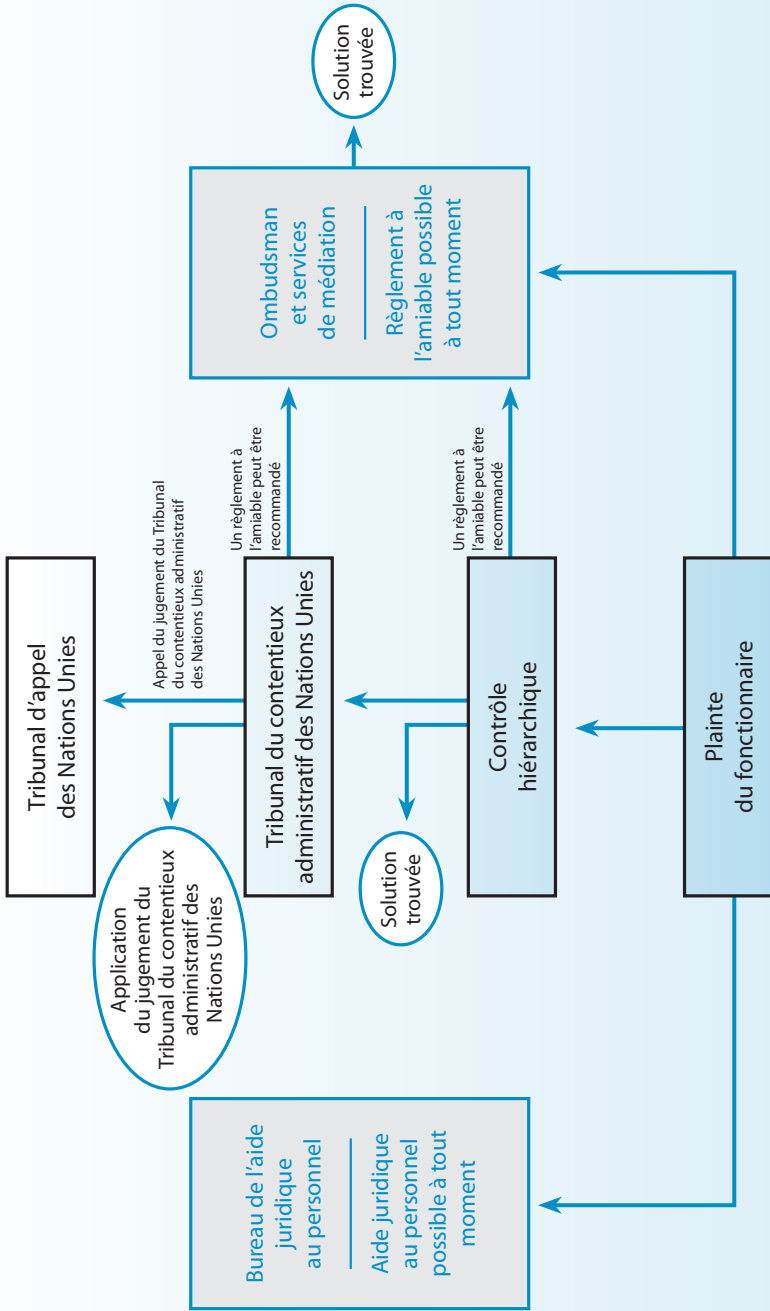
A/63/489 Rapport du Conseil de justice interne. Ce rapport contient des recommandations à l'Assemblée générale sur la nomination des juges au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies.

A/63/489/Add.1

Rapport du Conseil de justice interne. Ce rapport contient des recommandations à l'Assemblée générale sur la désignation de trois juges *ad litem* qui siègeront une année au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

Au moment de l'impression, les numéros de téléphone et l'emplacement du Bureau de l'administration de la justice et des greffes n'étaient pas encore disponibles. Pour toute question, veuillez écrire à l'adresse Internet suivante : OAJ@un.org

Mécanisme d'administration de la justice





Imprimé aux Nations Unies, New York
09-34477 — Juillet 2009 — 20M