

Division de la médiation

Projet de Directives

(version du 28 août 2009)

Organisation générale de la Division de la médiation

1. La Division de la médiation a été créée en application de la résolution 62/228 de l'Assemblée générale et constitue un élément essentiel du dispositif institué par l'Assemblée pour consolider le système de justice interne de l'ONU. Les affaires qu'elle traite lui ont été soumises par les parties elles-mêmes ou ont été renvoyées devant elle par le Bureau de l'Ombudsman, le Groupe du contrôle hiérarchique ou le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies. Elle est basée à New York et placée sous l'autorité de l'Ombudsman des Nations Unies. Elle est dirigée par un directeur (D-1) et son effectif est composé de deux médiateurs (P-5) et d'un assistant administratif. La Division de la médiation gère une liste internationale de médiateurs professionnels disposés à fournir des services de médiation tant au Siège que dans les lieux d'affectation hors Siège.

Qu'est-ce que la médiation?

2. La médiation est un processus volontaire, informel et confidentiel dans le cadre duquel un médiateur qui a reçu une formation professionnelle et agit en toute neutralité aide les parties à un litige ou à un différend à s'entendre sur une solution, étant entendu que les parties gardent jusqu'au bout le contrôle sur la décision finale.

Les avantages de la médiation

3. La médiation aide les parties à négocier un règlement de leur litige. Le principe fondamental qui la sous-tend est que ce sont habituellement les personnes impliquées dans le litige qui peuvent lui trouver la meilleure solution.

4. La médiation peut économiser du temps et de l'argent et apaiser les tensions sur les lieux de travail. Les parties peuvent habituellement régler leur différend plus rapidement et plus facilement par voie de médiation qu'en engageant un procès et en s'en remettant à un juge de la décision.

5. La médiation n'est pas un processus judiciaire et n'exige donc pas, en général, la présence d'un conseil ou d'un avocat. Cela n'empêche pas les parties de se faire accompagner d'un mandataire ou d'un collègue si, après un entretien avec la Division de la médiation ou un médiateur, elles le jugent nécessaire.

6. Même lorsque des fonctionnaires ont déjà formé un recours devant le système de justice formel, ils peuvent, soit à l'initiative d'un juge soit de leur propre initiative, choisir de tenter une médiation pour s'éviter un procès qui risque d'être long, tendu et coûteux et dont l'issue échappera à leur contrôle.

Principales caractéristiques de la médiation

7. La médiation est volontaire. Elle ne peut normalement et effectivement pas avoir lieu sans le consentement des parties.

8. La médiation est un processus informel qui permet aux parties de régler leur différend à l'amiable, hors les voies formelles, avec l'aide d'un médiateur.

9. La médiation est un processus strictement confidentiel. Toutes les discussions entre les parties ou entre le médiateur et les parties restent confidentielles, sauf si les parties en décident autrement.

10. La médiation réserve tous les droits des parties. On dit aussi qu'elle est sans opposabilité juridique. Cela veut dire que les discussions qui ont eu lieu, les propositions qui ont pu être formulées et les documents qui ont pu être présentés dans le cadre d'une médiation sont irrecevables comme éléments de preuve dans une éventuelle action ultérieure en justice.

11. La Division de la médiation met à la disposition des parties un tiers neutre – le médiateur – qui les aidera à trouver elles-mêmes une solution à leur différend. Le médiateur se contente de leur faciliter la recherche de cette solution. La forme que prendra ladite solution dépend entièrement des parties. À la différence d'un juge, le médiateur ne rend pas une décision qui s'impose aux parties; il les guide plutôt vers une solution qu'elles pourront décider d'accepter d'un commun accord.

Le rôle du médiateur

12. Le médiateur est neutre. Cela veut dire qu'il est indépendant et qu'il n'a aucun avantage à tirer d'un type de solution plutôt que d'un autre. Son rôle est de créer une atmosphère de confiance en encourageant les parties à faire chacune leur part dans des conditions de stricte confidentialité, ce qui peut faciliter la résolution de leur problème.

13. Les médiateurs ne sont pas des juges. Ils ne tranchent pas. Ils mettent leurs compétences professionnelles au service des parties, dont ils écoutent les griefs de façon respectueuse et sans porter de jugement et qu'ils aident à trouver une solution qui leur appartienne.

Qui peut demander une médiation?

14. Tous les fonctionnaires des Nations Unies et toutes les autres catégories de personnel auxquelles s'étend la compétence du système d'administration de la justice des Nations Unies ont accès aux services de médiation.

15. La médiation peut être demandée directement ou indirectement, selon les modalités ci-après :

i) L'une des parties à un différend demande une médiation. Dans ce cas, la Division de la médiation peut communiquer avec l'autre ou les autres parties pour s'assurer qu'elles sont disposées à participer à la médiation;

ii) Les parties conviennent entre elles de demander une médiation;

iii) Le Groupe du contrôle hiérarchique et le Bureau de l'Ombudsman peuvent adresser des demandes de médiation à la Division de la médiation;

iv) Le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies peut recommander aux parties de tenter une médiation, auquel cas la Division de la médiation sera informée de la recommandation du Tribunal. La Division de la médiation entrera alors en contact avec les parties pour leur offrir tous conseils et renseignements utiles;

v) Le Bureau d'aide juridique au personnel peut lui aussi renvoyer des affaires devant la Division de la médiation, à condition que les parties y consentent.

Recevabilité des litiges et différends aux fins de médiation

16. Tous les conflits du travail peuvent être soumis à la médiation. Par conflit du travail, on entend tout grief ou réclamation formel ou informel né d'un contrat de travail en cours, anticipé ou passé entre l'ONU et son personnel. Un conflit du travail peut être écrit ou oral.

17. À peu près tous les types de conflit du travail sont recevables aux fins de médiation. Avec l'aide d'un médiateur expérimenté et si les parties sont disposées à faire chacune leur part, la plupart des problèmes et des réclamations se prêtent à la médiation.

Examen préliminaire des affaires

18. Toutes les demandes de médiation font l'objet d'un examen préliminaire dans un délai d'une semaine à compter du jour où elles ont été présentées, pour s'assurer que le différend sur lequel elles portent se prête effectivement à un règlement par voie de médiation. Cet examen préliminaire est indispensable pour que la médiation puisse être confirmée sans conditions. Il n'y est procédé qu'une seule fois. Si une affaire est jugée susceptible de médiation, elle n'aura pas besoin de subir un autre examen préliminaire, même s'il y a plusieurs tentatives de médiation.

19. Une fois l'examen préliminaire passé, les demandes d'informations et les demandes de médiation déclarées recevables sont transmises à la Division de la médiation.

20. Selon l'article 8 du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et la disposition 11.1 d) du Règlement du personnel, une requête introduite auprès du Tribunal du contentieux administratif sera déclarée irrecevable si le différend découlant de la décision administrative contestée a déjà été réglé par accord résultant d'une médiation.

Délais

21. Selon la disposition 11.1 b) du Règlement du personnel, le fonctionnaire et le Secrétaire général peuvent tenter de trouver un règlement amiable, notamment par voie de médiation, à tout moment, y compris après l'introduction d'un recours par le fonctionnaire.

22. À n'importe quel moment avant ou pendant la procédure, y compris en audience, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies peut proposer aux parties d'emprunter la voie de la médiation; si les parties en tombent d'accord, le Tribunal suspend la procédure. Les parties peuvent aussi décider d'un commun accord et de leur propre initiative de recourir à la médiation, auquel cas la Division de la médiation en informe le Greffe du Tribunal (dans un délai de 48 heures à compter du jour où l'affaire est déclarée recevable aux fins de médiation).

23. La durée de la médiation peut entraîner une prolongation des délais prévus pour le contrôle hiérarchique et pour l'introduction des requêtes auprès du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

24. La durée d'une médiation ne doit normalement pas dépasser trois mois. Cependant, dans des circonstances exceptionnelles, la Division de la médiation pourra, si elle le juge bon, informer le Groupe du contrôle hiérarchique ou le Greffe du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies qu'une médiation doit être prolongée d'une période supplémentaire.

Caractère exécutoire des accords résultant d'une médiation

25. Conformément à l'article 8 du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, un fonctionnaire peut introduire une requête tendant à voir exécuter un accord résultant d'une médiation si l'accord n'a pas été exécuté, à condition que la requête soit introduite dans les 90 jours calendaires de l'expiration du délai indiqué dans l'accord pour son exécution ou, lorsque l'accord est muet sur ce point, à l'expiration d'un délai de 30 jours calendaires à compter de la date de sa signature.

Déroulement de la procédure par étapes

Étape 1 – La Division de la médiation reçoit une demande de médiation émanant des parties au litige, du Bureau de l'Ombudsman, du Groupe du contrôle hiérarchique ou du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies. L'une des parties au litige peut aussi faire une demande de médiation et prier la Division de la médiation de communiquer avec l'autre ou les autres parties pour obtenir leur accord pour procéder par voie de médiation.

Étape 2 – Le fonctionnaire chargé du dossier s'entretient avec les parties de l'objet de leur litige, des démarches à accomplir et de toutes autres questions utiles. Sur rapport de ce fonctionnaire, le Directeur de la Division de la médiation décide si l'affaire se prête à une médiation.

Étape 3 – Dans un délai d'une semaine à compter du jour où l'affaire a été soumise à la Division de la médiation pour examen, celle-ci fait savoir aux parties, au Groupe du contrôle hiérarchique ou au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies si elle accepte ou non d'en être saisie.

Étape 4 – La médiation proprement dite aura lieu dans les 30 jours suivant la date où la demande a été acceptée.

Étape 5 – Lorsqu'il est jugé qu'une affaire se prête à médiation, le fonctionnaire chargé du dossier communique avec les parties pour fixer avec elles le jour et le lieu des consultations préliminaires.

Étape 6 – Les parties reçoivent des directives et tous renseignements utiles sur le type de documents qu'elles devront produire et la date à laquelle ces documents devront être produits préalablement à la médiation.

Étape 7 – Le fonctionnaire chargé du dossier remet aux parties les formules du compromis de médiation qu'elles doivent signer.

Étape 8 – Les parties confirment au fonctionnaire chargé du dossier que les personnes habilitées à traiter participeront à la médiation.

Étape 9 – La liste des participants est envoyée à toutes les parties préalablement à la médiation.

Étape 10 – Le médiateur se met en contact avec les parties préalablement à la médiation pour discuter brièvement avec elles de ladite médiation et de la marche à suivre.

Étape 11 – Les parties préparent chacune un mémoire explicatif aux fins de la médiation ainsi que tous documents pertinents et doivent les remettre au fonctionnaire chargé du dossier au plus tard à la date fixée à cet effet. Les mémoires et les documents sont transmis au médiateur.

Étape 12 – La médiation a lieu.

Étape 12 a) – Si le différend est réglé, les parties signent un accord de règlement amiable.

Étape 12 b) – Si la médiation a été menée sur renvoi du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et que le différend soit réglé, les parties signent un accord de règlement. La Division de la médiation adresse au Tribunal un avis de règlement.

Étape 12 c) – Si la médiation a été menée sur renvoi du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et que le différend n'ait pu être réglé, le Tribunal en est informé dans un délai de sept jours ouvrables à compter de la fin de la médiation. Les raisons pour lesquelles le différend n'a pas été réglé ne sont pas communiquées au Tribunal. Le règlement de la Division de la médiation prévoit un certain nombre de situations permettant de déterminer si une affaire est réputée ne pas avoir été réglée ou si une médiation est réputée avoir échoué, parmi lesquelles on citera à titre d'exemple les situations suivantes :

a) L'affaire a été réglée avant que la médiation n'ait eu lieu ou les parties sont convenues de porter l'affaire devant une autre instance de règlement des différends;

b) Une partie décide de ne pas participer à la médiation ou met fin à sa participation;

c) Les points en litige n'ont pas été réglés et les parties se sont retrouvées dans une impasse qui a mis fin à la médiation ou certains points en litige ont été réglés et les parties ont décidé de transiger sur les points en suspens;

d) Le médiateur a décidé de classer l'affaire. En effet, le médiateur est habilité à classer une affaire dans certaines conditions, et ses motifs restent confidentiels.

(On notera que, dans toutes les situations ci-dessus, la plus stricte confidentialité sera observée, conformément aux stipulations du compromis de médiation et du Guide de la médiation.)

Étape 13 – Si la médiation ne permet pas de régler le litige, les parties ont encore la faculté de saisir le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies dans les 90 jours qui suivent la fin de la médiation, conformément à la disposition 11.4 c) du Règlement du personnel. Elles peuvent donc décider de porter l'affaire devant le Tribunal ou de poursuivre toute autre voie de règlement. Elles peuvent aussi demander l'avis du Bureau de l'Ombudsman sur les options qui s'offrent à elles.

Étape 14 – Le médiateur peut, si nécessaire, avoir des entretiens de suivi avec les parties après la médiation.

26. Nous espérons que ces informations sur la médiation vous seront utiles si vous avez un conflit du travail et que vous cherchez les moyens de le régler. N'hésitez pas à prendre contact avec nous si vous avez des questions.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Danny McFadden
Médiateur principal
Services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies
New York
Téléphone : 917 367 5732
Télécopie : 917 367 4211
Courriel : mcfadden@un.org