



---

## 72<sup>e</sup> session de l'Assemblée générale 6<sup>e</sup> commission

Point 146 de l'ordre du jour

### **Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies**

### **Administration of justice at the United Nations**

New York, le 9 octobre 2017

Déclaration de la Suisse

---

Monsieur le Président,

Notre délégation salue les rapports présentés par le Secrétaire général et le Conseil de justice interne sur l'administration de la justice aux Nations Unies, ainsi que le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies.

Nous constatons avec satisfaction que des progrès ont été accomplis en direction de l'application des recommandations du groupe d'experts chargé de l'évaluation indépendante intermédiaire, dans le respect de la résolution 71/266 de l'Assemblée générale.

Toutefois, des améliorations s'imposent encore. D'une part, le système d'administration de la justice doit se voir allouer les ressources nécessaires à son fonctionnement efficace et équitable. Nous observons avec inquiétude le sous-financement de certains services clés, y compris le Bureau de l'aide juridique au personnel, qui joue un rôle crucial pour assurer l'égalité des armes entre les membres du personnel et l'administration.

D'autre part, nous souhaitons souligner deux problématiques récurrentes qui sont particulièrement importantes pour la Suisse. Il s'agit premièrement de la protection contre les représailles et, deuxièmement, du règlement des conflits du travail impliquant des non-fonctionnaires.

Une **protection efficace contre les représailles** est une caractéristique essentielle d'un système de justice interne équitable et efficace. Selon nous, la nouvelle politique de protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés, communiquée le 20 janvier 2017, ne traite pas des représailles visant les personnes qui utilisent le système de justice interne en déposant une plainte ou en comparaisant comme témoin. Nous appuyons pleinement la recommandation du Conseil de justice interne

d'instaurer une politique explicite, applicable à tout le système, qui protégerait d'éventuelles représailles les parties et les témoins comparaisant devant des tribunaux.

En ce qui concerne le **règlement des conflits du travail impliquant des non-fonctionnaires**, nous tenons à remercier le Secrétaire général d'avoir pris la peine de réunir, dans l'annexe II de son rapport des informations sur les possibilités de recours qui s'offrent actuellement aux différentes catégories de non-fonctionnaires et sur le nombre de conflits survenus ces dernières années. Nous constatons néanmoins que nous n'avons pas encore la vue d'ensemble car il nous manque des informations pour certaines parties du système onusien. Nous pouvons toutefois vous faire part des observations suivantes.

Il convient de rappeler que près de la moitié des effectifs de l'ONU sont constitués de non-fonctionnaires et que cette proportion tend à augmenter. Un grand nombre de ces personnes ne sont pas engagées à court terme pour des services de conseil, mais assument des fonctions similaires, voir identiques que le personnel et pour des périodes prolongées. En l'absence d'une possibilité de recours devant les tribunaux nationaux, qui ne peuvent généralement être saisis du fait de l'immunité de l'Organisation, ces personnes doivent avoir accès à une autre forme de recours pour régler des conflits de travail.

Comme notre délégation l'a souligné à maintes reprises, nous pensons qu'il est important que les non-fonctionnaires puissent avoir accès à un recours **effectif**. Nous constatons que quand bien même les consultants et les vacataires peuvent généralement user de l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la CNUDCI, cette procédure contient des obstacles considérables. Le groupe d'experts chargé de l'évaluation indépendante intermédiaire a relevé avec inquiétude que la clause d'arbitrage présente dans de nombreux contrats conclus avec des vacataires n'est pas réaliste et tend plutôt à dissuader car la procédure actuelle est trop complexe. La personne initiant une procédure risque, en particulier, de devoir assumer les frais d'arbitrage qui peuvent être très élevés.

De plus, nous constatons que d'autres non-fonctionnaires - y compris les stagiaires, le personnel fourni à titre gracieux de type II et les bénévoles n'ont même pas cette possibilité. Ces non-fonctionnaires ont uniquement accès à des recours internes non-judiciaires tels que le Groupe du contrôle hiérarchique ou le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, et même cet accès est limité en raison des contraintes budgétaires.

L'annexe démontre que le système est fragmenté et que des standards et procédures variables sont applicables à travers le système.

Il est temps d'examiner cette fragmentation et de réexaminer la question d'une procédure de résolution des conflits simplifiée et plus facile d'utilisation pour les non-fonctionnaires. Nous sommes convaincus qu'un tel système pourrait être conçu de façon à être économique et compatible avec les intérêts à long terme de l'Organisation et nous recommandons que le Secrétaire général propose des solutions effectives dans son prochain rapport. De telles propositions pourraient se baser sur ses anciens rapports relatifs à la question, prendre en compte les recommandations du Conseil de justice interne, ainsi que les expériences des institutions spécialisées et des organismes apparentés des Nations Unies, notamment concernant les bonnes pratiques et les lacunes potentielles qui ont été identifiées dans la partie c) de l'annexe II du rapport.

Monsieur le Président, je vous remercie.

---

Mr. Chairman,

Our delegation welcomes the reports of the Secretary-General and the Internal Justice Council on the administration of justice at the United Nations and the report of the Secretary-General on the activities of the Office of the United Nations Ombudsman and Mediation Services.

We note with satisfaction that progress has been made towards the implementation of the recommendations of the Interim Independent Assessment Panel in accordance with General Assembly Resolution 71/266.

Yet there is still room for improvement. On the one hand, the system for the administration of justice must be provided with the necessary resources to be able to function fairly and effectively. We are concerned that certain key functions are currently underresourced, including the Office of Staff Legal Assistance, which is crucial for securing equality of arms between staff members and the administration.

On the other hand, we would like to highlight two longstanding issues that are particularly important for Switzerland: first, the protection against retaliation and second, the settlement of work-related disputes with non-staff personnel.

Effective **protection against retaliation** is an indispensable attribute of a fair and effective system of internal justice. It is our understanding that the new policy on protection against retaliation for reporting misconduct and for cooperating with duly authorized audits or investigations, which was issued on 20 January 2017, does not deal with retaliation for using the internal system of justice, either by lodging a case or by appearing as a witness. We fully support the recommendation of the Internal Justice Council to establish an explicit system-wide policy for the protection of both parties and witnesses before Tribunals from retaliation

Turning to the **settlement of work-related disputes with non-staff personnel**, we would like to thank the Secretary-General for his efforts to collect information regarding the remedies currently available to the different categories of non-staff personnel and the number of disputes brought over the last years contained in annex II of his report. However we also note that we still lack the full picture as we don't have the information for the whole system. But here are a few observations:

It should be recalled that almost half of the UN's workforce consists of non-staff personnel, tendency increasing. Many of these persons are not engaged in short-time consultancy-type work, but perform the same or similar functions as staff over prolonged periods of time. In the absence of a remedy before domestic courts, which are generally unavailable due to the Organization's immunity, these persons must be granted access to an alternative remedy to settle work-related disputes.

As our delegation has stressed repeatedly, we believe that it is important that non-staff personnel have access to a remedy that is **effective**. We note that while consultants and individual contractors generally have the possibility of having recourse to arbitration in accordance with the UNCITRAL Arbitration Rules, there are significant obstacles to arbitration. The Interim Independent Assessment Panel

noted with concern that the arbitration clause concluded in many contracts with independent contractors is not realistic and acts more as a deterrent, because the current procedure is too complex. In particular, a person initiating proceedings is at the risk of having to assume the costs of the arbitral proceedings, which can be very significant.

Furthermore, we note that another group of non-staff members including interns, type II gratis personnel and volunteers do not even have this possibility. These non-staff members only have access to internal non-judicial remedies such as the Management Evaluation Unit or the Office of the United Nations Ombudsperson and Mediation Services and even that access is limited due to resource constraints.

One thing that this annex shows is that the system is fragmented and that different standards, procedures, and practices are in place across the system. Now is the appropriate time to address this fragmentation and to consider the issue of a simplified and more user-friendly dispute resolution procedure for non-staff members to deal with work-related disputes. We are convinced that such a procedure could be designed in a way that is cost-effective and accords with the long-term interests of the Organization. We recommend that the Secretary-General present possible cost-effective options in his next report. In that context, the Secretary-General's previous reports on the matter, the recommendations of the Internal Justice Council, the experiences of specialized agencies and related bodies of the United Nations as well as the good practices and potential gaps identified in part c) of annex II of the Secretary-General's report could be taken into account.

Thank you, Mr. Chairman.