



Assemblée générale

Distr. générale
5 octobre 2004
Français
Original: anglais

Cinquante-neuvième session
Point 120 de l'ordre du jour
Administration de la justice
à l'Organisation des Nations Unies

Administration de la justice au Secrétariat : rôle des jurys en matière de discrimination et autres plaintes

Rapport du Secrétaire général*

Résumé

Le présent rapport a été établi en réponse à la résolution 57/307 de l'Assemblée générale, dans laquelle l'Assemblée priait le Secrétaire général, en consultation avec l'Ombudsman et les représentants du personnel, de lui soumettre pour examen à sa cinquante-huitième session des propositions détaillées sur le rôle et les activités des jurys en matière de discrimination et autres plaintes. Il présente à l'Assemblée pour examen des options quant au rôle des jurys en matière de discrimination et autres plaintes.

* Le présent rapport, qui devait initialement être partie intégrante du rapport du Secrétaire général sur l'administration de la justice au Secrétariat, est présenté séparément en réponse à une demande adressée par la Cinquième Commission au Secrétariat au milieu du mois d'août 2004.

I. Contexte

A. Mécanismes de recours formels et informels au Secrétariat

1. Il existe, au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, un système de recours *formel* et un système de recours *informel* pour régler les différends entre l'Administration et le personnel.
2. Le système de recours *formel* comprend deux phases procédurales : la première, devant la Commission paritaire de recours, un organe mixte composé de représentants de l'Administration et du personnel qui établit les faits et formule des recommandations à l'intention du Secrétaire général¹, et la deuxième, devant le Tribunal administratif des Nations Unies, qui rend des jugements ayant force obligatoire.
3. Le système de recours *informel* comprend actuellement, entre autres, les jurys en matière de discrimination et autres plaintes et, depuis octobre 2002, le Bureau de l'Ombudsman de l'Organisation des Nations Unies. Il a été mis en place pour éviter la formalisation des plaintes et l'enclenchement de la procédure judiciaire formelle, qui est à la fois lourde et coûteuse. En outre, alors que le système de recours formel ne traite que les plaintes concernant les décisions administratives susceptibles de faire l'objet d'un recours, le système de recours informel peut aussi connaître des plaintes qui ne résultent pas nécessairement d'une décision administrative mais peuvent avoir leur origine, par exemple, dans des difficultés relationnelles sur le lieu de travail. Ainsi, de par sa nature même et par sa conception, le système de recours informel est plus souple et moins contraignant que le système formel.

B. Les jurys en matière de discrimination et autres plaintes

4. Le Jury chargé d'examiner les plaintes faisant état d'un traitement discriminatoire a été créé en 1977 en tant que procédure informelle, initialement pour examiner les allégations faisant état de discrimination. Des jurys analogues ont été créés dans les principaux lieux d'affectation hors Siège en 1978. En 1983, leur mandat a été élargi à tous les types de plaintes du personnel (voir ST/AI/308/Rev.1, par. 1) et ils ont été rebaptisés « jurys en matière de discrimination et autres plaintes ». Leur tâche consiste à essayer de régler les plaintes par des moyens informels ou, lorsque cela se révèle impossible, en recommandant au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines les mesures appropriées.
5. Les jurys en matière de discrimination et autres plaintes ont été créés pour compléter les procédures de recours formelles, à savoir la procédure devant la Commission paritaire de recours, les organes de recours spécialisés et le Tribunal administratif des Nations Unies, et pour privilégier la médiation. On estimait que les fonctionnaires préféreraient ce mécanisme informel en ce qu'il permettrait de parvenir plus facilement à un règlement amiable.

¹ Le système de recours formel comprend aussi des organes de recours spécialisés qui interviennent dans certaines situations strictement définies, par exemple en cas de contestation d'un rapport d'appréciation du comportement professionnel ou du classement d'un poste.

6. Toutefois, en pratique, les jurys n'ont pas fonctionné comme ils étaient censés le faire et on s'est demandé à maintes reprises s'il ne serait pas dans l'intérêt de l'Organisation de les remplacer par un système d'ombudsman (voir A/C.5/41/14, par. 14). Comme indiqué dans des rapports récents des jurys en matière de discrimination et autres plaintes, ces derniers ont été sous-utilisés par les fonctionnaires et l'Administration n'a pas toujours tenu compte de leurs recommandations. Une des raisons en est qu'ils n'ont pas, comme les commissions paritaires de recours ou un ombudsman, le pouvoir statuaire d'entendre toutes les personnes et de consulter tous les documents qu'il faudrait pour s'acquitter de leur mandat, et qu'en conséquence il leur est parfois difficile voire impossible d'obtenir les informations et les données dont ils ont besoin lorsqu'ils enquêtent sur les plaintes des fonctionnaires. En outre, les membres des jurys ne sont pas formés à la médiation et n'ont pas le savoir-faire juridique nécessaire, et il arrive que leurs conclusions ne soient pas étayées par des preuves⁶². C'est pourquoi, fréquemment, les recommandations des jurys ne sont pas acceptables pour l'Administration pour des raisons procédurales ou de principes.

C. Création du Bureau de l'Ombudsman de l'Organisation des Nations Unies

7. C'est ce qui explique que dans deux rapports (voir A/55/253, annexe V, par. 3, et A/56/800, par. 27 à 30), le Secrétaire général a proposé de remplacer les jurys en matière de discrimination et autres plaintes par un système d'ombudsman³. Il estimait que la suppression des jurys et la création d'un poste de médiateur à plein temps, neutre et indépendant, disposant d'une certaine latitude dans ses méthodes de travail, susceptible d'œuvrer au règlement informel des litiges, relevant directement du Secrétaire général et ayant accès à tous les hauts fonctionnaires, rationaliseraient et renforceraient le système informel de règlement des différends.

8. Dans sa résolution 55/258, l'Assemblée générale a accueilli avec satisfaction la proposition du Secrétaire général de créer un poste de médiateur et, au paragraphe 79 de sa résolution 56/253, a décidé de créer le poste de médiateur, avec rang de sous-secrétaire général, au Cabinet du Secrétaire général. Le mandat du médiateur, désormais appelé « Ombudsman », a été défini dans une circulaire du Secrétaire général (ST/SGB/2002/12) et le Bureau de l'Ombudsman a commencé à fonctionner le 25 octobre 2002. Selon son mandat, l'Ombudsman dispose d'un large pouvoir et peut « examiner tout différend, quelle que soit sa nature, relatif à l'emploi à l'Organisation des Nations Unies. Le thème "différend" s'entend dans son sens le plus large et englobe notamment les problèmes concernant les conditions d'emploi, l'administration des prestations et avantages, les méthodes de gestion ainsi que les questions touchant au comportement professionnel ou aux relations avec le personnel ». Quant à la manière dont l'Ombudsman doit procéder pour régler les litiges, son mandat lui accorde le maximum de souplesse et dispose qu'il peut avoir

² Voir, par exemple, le jugement n° 507, *Fayache* (1991), du Tribunal administratif des Nations Unies, dans lequel le Tribunal a rejeté les conclusions du Jury en matière de discrimination et autres plaintes parce qu'elles n'étaient pas étayées (même si une indemnisation a été accordée au requérant parce que l'Administration avait tardé à se prononcer sur (i.e. à rejeter) la recommandation du Jury).

³ Il convient de noter que le Secrétaire général avait recommandé quelque 18 ans auparavant de remplacer les jurys par une charge de médiateur (voir A/C.5/41/14, par. 1).

recours « aux moyens appropriés, l'objectif principal étant de trouver une solution et d'éviter le recours à la procédure officielle d'examen des plaintes ». À cette fin, si l'Ombudsman n'a pas de pouvoir de décision, « il donne des avis et formule des propositions ou des recommandations, selon qu'il convient, quant aux dispositions à prendre en vue de régler les différends, compte tenu des droits et obligations qui lient l'Organisation et le fonctionnaire ainsi que des exigences d'équité ».

9. L'Assemblée générale ne s'est pas prononcée définitivement sur le point de savoir si le Bureau de l'Ombudsman nouvellement créé devait remplacer les jurys en matière de discrimination et autres plaintes comme l'avait initialement proposé le Secrétaire général. Dans sa résolution 57/307, elle a prié le Secrétaire général, en consultation avec l'Ombudsman et les représentants du personnel, de lui présenter, afin qu'elle les examine, des propositions détaillées concernant le rôle et les activités des jurys.

II. Observations de l'Ombudsman sur le rôle et les activités des jurys en matière de discrimination et autres plaintes

10. Compte tenu de la résolution 57/307 de l'Assemblée, l'Ombudsman a demandé à une équipe de praticiens du règlement des différends de l'aider à examiner les fonctions des jurys en matière de discrimination et autres plaintes et à formuler des recommandations. Avec l'appui du Bureau de l'Ombudsman, l'équipe a rencontré des représentants de toutes les entités associées à l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies et a sollicité leurs vues et recommandations en ce qui concerne les jurys. L'équipe a aussi rencontré des membres du jury de New York et tenu des téléconférences avec des membres des jurys d'Addis-Abeba, de Nairobi, de Genève et de Vienne. Après une étude approfondie du système d'administration de la justice au Secrétariat, et après l'avoir comparé avec les systèmes en vigueur dans d'autres organisations, l'équipe a présenté un rapport à l'Ombudsman.

11. L'équipe a noté qu'un système bien conçu devrait comprendre des mécanismes de règlement formels et informels et que les fonctionnaires de l'ONU devraient être encouragés à rechercher d'abord une solution informelle. En effet, non seulement les procédures informelles aboutissent plus rapidement, mais elles permettent souvent de régler des problèmes qui, pour diverses raisons, ne peuvent l'être dans le cadre d'une procédure formelle. En outre, elles peuvent contribuer à éviter les recours aux mécanismes formels. L'équipe note en outre que, par les voies informelles, il existe plusieurs options, appuyées par l'Organisation, à la disposition des fonctionnaires⁴. L'équipe note que le Bureau de l'Ombudsman de l'ONU fonctionne, au sein de l'Organisation, strictement comme un mécanisme de règlement neutre et informel. L'Ombudsman n'a pas de pouvoir de décision et peut

⁴ Outre l'Ombudsman et les jurys en matière de discrimination et autres plaintes, les fonctionnaires de l'ONU peuvent rechercher une solution informelle à leurs griefs en recourant a) à leurs collègues de travail et amis; b) à leurs supérieurs hiérarchiques et aux fonctionnaires des ressources humaines ou du personnel; c) aux conseillers du personnel; d) à la Liste des conseils; e) aux coordonnatrices pour les questions relatives aux femmes; f) aux représentants du personnel; et g) aux membres des commissions paritaires de recours agissant en tant que conciliateurs.

donner officieusement des conseils et faciliter le règlement des différends dans la confidentialité, notamment par la conciliation et la médiation.

12. L'équipe a fait observer que si le Bureau de l'Ombudsman de l'ONU peut susciter des règlements informels, il ne peut être rattaché aux mécanismes formels de règlement, car recourir à ce bureau est toujours un acte volontaire. D'autre part, les jurys en matière de discrimination et autres plaintes, bien qu'ils fassent partie des mécanismes de recours informels, ont dans leurs procédures des aspects qui rappellent les mécanismes formels. Ils peuvent faire des recommandations au Bureau de la gestion des ressources humaines pour que celui-ci prenne telle ou telle décision. Un rejet peut être considéré comme une décision administrative permettant de saisir la Commission paritaire de recours. En outre, les jurys sont chargés de procéder à des enquêtes ayant valeur déterminante. L'équipe a considéré que la souplesse des méthodes qu'ils peuvent utiliser associée à leurs compétences pour connaître d'affaires ne découlant pas de décisions administratives proprement dites étaient des caractéristiques uniques qu'il convenait de conserver dans le cadre du système d'administration de la justice au Secrétariat.

13. Sur la base de ses entretiens et de l'analyse du fonctionnement des jurys en matière de discrimination et autres plaintes, l'équipe a jugé que les traits ci-après étaient parmi les avantages majeurs de ces jurys :

- a) Ils s'occupent des conflits entre pairs;
- b) Ils peuvent réagir de manière informelle ou formelle aux différends avec la souplesse voulue dans les méthodes;
- c) Ils peuvent être plus rapides que les commissions paritaires de recours;
- d) Ils constituent des jurys d'évaluation par des pairs et, en tant que tels, sont considérés comme plus équitables par les fonctionnaires, et ils associent ces derniers à la solution des problèmes et au règlement des différends;
- e) Ils constituent pour les volontaires qui en sont membres une possibilité de s'éduquer; et
- f) Ils sont perçus comme plus compréhensifs et ils ont donc davantage la confiance des fonctionnaires qui recourent plus facilement à eux.

14. L'équipe a notamment relevé les problèmes suivants dans le fonctionnement actuel des jurys :

- a) Les membres des jurys ne sont pas formés au droit applicable, à la politique générale en matière de discrimination, à l'établissement des faits et à la médiation;
- b) Les relations entre les jurys et les autres mécanismes de règlement des litiges ne sont guère développées;
- c) Le rôle de la direction dans la création des jurys et l'appui à ceux-ci a en grande partie disparu, et la nomination de leurs membres a été laissée aux seuls représentants du personnel;
- d) Les rapports des jurys sont parfois insuffisamment étayés;
- e) Les enquêtes des jurys semblent partiales, et leurs membres sont perçus comme des défenseurs des fonctionnaires; et

f) L'Administration ne donne pas la suite qui convient aux recommandations des jurys.

15. L'équipe a examiné plusieurs options qui s'offrent à l'Organisation : a) les jurys pourraient être maintenus dans leur forme actuelle; b) ils pourraient être supprimés; c) la compétence du mécanisme créé par l'instruction administrative ST/AI/379 en ce qui concerne le harcèlement pourrait être élargie; d) les jurys pourraient être maintenus et dotés du pouvoir de rendre des décisions contraignantes; e) les éléments clefs des jurys pourraient être transférés à des comités reconstitués; et f) les fonctions internes de médiation et de conciliation de l'ONU pourraient être renforcées. Pour l'Ombudsman, toutes ces options sont compatibles avec le mandat de son bureau tel que celui-ci est défini dans la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2002/12. Ces options ont été présentées par l'Ombudsman au Secrétaire général pour examen, conformément à la résolution 57/307 de l'Assemblée générale.

16. L'équipe a indiqué que l'option qu'elle préférait, et donc recommandait, était la transformation des jurys en ce qu'elle a appelé des comités mixtes en matière de plaintes, en tentant de conserver les caractéristiques uniques des jurys recensées aux paragraphes 12 et 13 ci-dessus. Les affaires soumises à ces comités pourraient être portées en appel devant les commissions paritaires de recours, puis devant le Tribunal administratif des Nations Unies. Pour que leurs recommandations soient mieux acceptées et mises en œuvre, la composition de ces comités mixtes devrait être suffisamment diversifiée et ils devraient comprendre des agents des services généraux (G), des administrateurs (P) et des directeurs (D). Des directives opérationnelles devraient être formulées à leur intention, notamment pour aider leurs membres à examiner les affaires de discrimination. Pour renforcer l'efficacité des comités mixtes, l'équipe a demandé le renforcement de toutes les fonctions de médiation et de conciliation internes de l'ONU. Elle a aussi recommandé que lorsque cela était possible, le Bureau de l'Ombudsman fournisse des services aux missions et lieux d'affectation hors Siège.

III. Vues des représentants du personnel

17. Le Secrétaire général note que toute décision en la matière affecterait l'ensemble des fonctionnaires et que, dans sa résolution 57/307, l'Assemblée générale l'a prié de consulter les représentants du personnel. Pour diverses raisons, il n'a pas été possible de consulter le personnel dans le cadre du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel lors de l'élaboration des propositions demandées par l'Assemblée générale. Néanmoins, le Secrétaire général a tenu compte des vues exprimées par les représentants du personnel lors de la dernière réunion du Comité de coordination.

18. Plus précisément, les représentants du personnel ont déclaré qu'il serait important qu'un organe mixte d'établissement des faits, soit l'actuel jury soit un organe doté d'un nouveau mandat, vienne appuyer les activités du Bureau de l'Ombudsman. Les représentants du personnel ont aussi noté que les jurys en matière de discrimination et autres plaintes de Vienne et de Genève étaient pleinement fonctionnels. Puisqu'ils jouaient un rôle précieux, il n'y a pour le personnel aucune raison de les supprimer.

19. En outre, le Secrétaire général a examiné une proposition présentée en juin 2004 par le Syndicat du personnel de l'Organisation des Nations Unies à New York aux termes de laquelle un fonctionnaire ayant un grief devrait saisir d'abord le Bureau de l'Ombudsman, puis suivre une procédure formelle devant un jury en matière de plaintes dont la composition et le mandat seraient différents de ceux des actuels jurys.

20. Aux termes de cette proposition, ce jury en matière de plaintes serait composé de trois membres votants (un fonctionnaire représentant l'Administration, un fonctionnaire choisi par l'auteur de la plainte et un troisième membre choisi conjointement par les deux premiers membres votants) et trois membres non votants qui assisteraient les membres votants. Les membres non votants seraient un membre du Conseil du personnel, l'Ombudsman et un administrateur des ressources humaines. Après avoir examiné la plainte, le jury rendrait une décision qui lierait le Secrétaire général adjoint à la gestion.

21. Le Secrétaire général note que, bien que les propositions figurant dans le rapport de l'équipe qui a conseillé l'Ombudsman et celles du Syndicat du personnel de New York diffèrent sur de nombreux points, elles partagent une conception commune d'un certain nombre de points fondamentaux, à savoir qu'il faut offrir aux fonctionnaires un mécanisme dans le cadre duquel leurs plaintes peuvent être examinées en dehors du système formel de recours régi par le Règlement du personnel et en complément du Bureau de l'Ombudsman, et qu'il faut rebaptiser, réorienter et restructurer les jurys existants afin d'en faire des instruments efficaces de règlement des conflits.

22. Le Secrétaire général note également que les propositions présentées par le Syndicat du personnel de l'Organisation des Nations Unies à New York modifieraient la nature du rôle de l'Ombudsman de manière significative, en l'obligeant à participer à la fois aux mécanismes informels et aux mécanismes formels, et imposeraient des contraintes considérables au Bureau de l'Ombudsman de l'ONU quant à la manière dont il s'acquitte de son mandat. Le mandat et le fonctionnement de ce bureau peuvent certes être revus à la lumière de l'expérience acquise compte dûment tenu du fondement et de la nature des améliorations possibles, mais il n'est peut-être pas indiqué de le faire à ce stade, alors que des progrès importants ont déjà été accomplis durant le bref laps de temps qui s'est écoulé depuis la création du Bureau en octobre 2002.

IV. Vues du Secrétaire général sur le rôle des jurys en matière de discrimination et autres plaintes : options

23. Le Secrétaire général apprécie l'analyse poussée et utile du rôle des jurys qui figure dans le rapport de l'équipe et convient avec celle-ci que, dans leur forme actuelle, ces jurys ne sont pas viables. Il a examiné la proposition de l'équipe tendant à transférer certains de leurs attributs à des comités mixtes en matière de plaintes. Étant donné qu'il importe à de nombreux fonctionnaires de conserver, pour régler les litiges de manière informelle, un mécanisme mixte d'examen par des pairs à composition diversifiée, le Secrétaire général propose à l'Assemblée, pour examen et décision, les options ci-après.

Option 1**Suppression pure et simple des jurys en matière de discrimination et autres plaintes**

24. Comme il l'a indiqué dans des rapports antérieurs, le Secrétaire général estime que les jurys en matière de discrimination et autres plaintes ne fonctionnent pas efficacement dans leur forme actuelle et devraient être supprimés. Il note que c'est pour cette raison qu'il a par le passé proposé à l'Assemblée générale (voir A/55/253, annexe V, par. 3 et A/56/800, par. 27 à 30) de les supprimer et de confier leurs fonctions au Bureau de l'Ombudsman de l'Organisation des Nations Unies nouvellement créé.

25. L'attention du Secrétaire général a toutefois été attirée sur l'observation qui figure dans le rapport de l'équipe, selon laquelle il est difficile de confier à l'Ombudsman les fonctions des jurys car certaines d'entre elles sont incompatibles avec son mandat tel que celui-ci est défini dans la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2002/12. De plus, comme l'a souligné l'équipe, il est important pour les fonctionnaires que leurs plaintes soient examinées par leurs pairs de manière informelle, et un tel examen par des pairs ne fait pas partie des fonctions de l'Ombudsman.

26. Le Secrétaire général pense néanmoins que la suppression des jurys ne priverait pas nécessairement les fonctionnaires de l'examen de leurs plaintes par des pairs, car cet examen peut s'effectuer informellement dans le cadre de la conciliation sous les auspices de la Commission paritaire de recours (voir disposition 111.2 b) du Règlement du personnel), et formellement dans le cadre de la procédure de recours devant la Commission (voir disposition 111.2 du Règlement du personnel). En ce qui concerne les plaintes qui ne concernent pas des décisions administratives, les fonctionnaires peuvent porter les problèmes liés à leur emploi devant l'Ombudsman pour règlement informel ou à l'attention du Bureau de la gestion des ressources humaines pour règlement informel ou formel. La décision du Bureau peut être contestée dans le cadre du système de recours formel. Il faut toutefois admettre que l'examen par des pairs ne ferait pas partie des moyens de règlement informels.

Option 2**Transfert de certaines des fonctions des jurys en matière de discrimination et autres plaintes à de nouveaux comités mixtes en matière de plaintes**

27. Le Secrétaire général prend note de l'option que préfère l'équipe, à savoir mettre en place un mécanisme qui succéderait aux jurys et pérenniserait l'examen par des pairs aux fins du règlement informel des différends. Pour cette raison, le Secrétaire général soumet à l'examen de l'Assemblée générale l'option ci-après, qui correspond *grosso modo* à la proposition faite par l'équipe tendant à ce que les jurys soient supprimés et que certaines de leurs fonctions (établissement des faits et formulation de recommandations écrites) soient assumées par de nouveaux organes mixtes, « les comités mixtes en matière de plaintes », qui seraient administrativement rattachés aux commissions paritaires de recours.

28. En ce qui concerne la structure des comités mixtes en matière de plaintes dont la création est proposée, l'équipe recommande dans son rapport que ces comités soient administrés par le Secrétaire de la Commission paritaire de recours. Le Secrétaire général note qu'en vertu du Règlement intérieur de la Commission

paritaire de recours, les fonctions consistant à diriger les travaux et les activités de la Commission paritaire de recours sont exercées par le Président de la Commission avec l'assistance et l'appui du secrétariat de celle-ci. Il serait donc préférable, pour le Secrétaire général, que ce soit le Président plutôt que le Secrétaire de la Commission paritaire de recours qui supervise les comités mixtes en matière de plaintes et que le secrétariat de la Commission conserve son rôle d'assistance et d'appui. Comme il y a actuellement quatre commissions paritaires de recours permanentes, il faudrait créer un comité mixte en matière de plaintes dans chacun des lieux d'affectation où il existe une commission, à savoir New York, Genève, Vienne et Nairobi.

29. Le Secrétaire général admet que cette option pourrait améliorer de manière significative le système de recours informel. Il note toutefois qu'elle a des incidences budgétaires sensiblement plus importantes que la précédente et, outre que les membres des comités mixtes en matière de plaintes devront être formés, les secrétariats des commissions paritaires de recours devront leur fournir un appui administratif et les présidents des commissions en assurer la supervision. Il serait donc nécessaire de créer un poste de président à plein temps pour les commissions paritaires de recours de New York, de Genève, de Vienne et de Nairobi, et de fournir un appui administratif supplémentaire aux secrétariats des commissions paritaires de recours de Vienne et de Nairobi, qui fonctionnent actuellement à temps partiel.

30. Le Secrétaire général appelle aussi l'attention de l'Assemblée générale sur les considérations exposées aux paragraphes 31 et 32 ci-après.

31. Si l'on crée de nouveaux comités en matière de plaintes aux côtés de l'Ombudsman parmi les mécanismes informels de règlement des conflits, des fonctionnaires pourraient recourir simultanément à ces deux mécanismes⁵, ce qui risque de retarder le processus ou d'aboutir à des résultats contradictoires. Toutefois, comme l'équipe le note dans son rapport, cette option offre une solution informelle supplémentaire aux fonctionnaires pour régler leurs litiges. De plus, les nouveaux comités en matière de plaintes assumeraient la fonction des jurys consistant à faire des recommandations écrites à l'Administration, une fonction que n'exerce pas l'Ombudsman et qui ne risque donc pas de donner lieu à des chevauchements.

32. La difficulté de trouver des volontaires pour siéger aux comités en matière de plaintes doit aussi être prise en considération en ce qui concerne cette option. Le Secrétaire général note qu'il est déjà difficile de trouver suffisamment de volontaires pour siéger aux chambres des commissions paritaires de recours et au sein des autres organes consultatifs spécialisés également composés de volontaires. À supposer que l'on trouve assez de volontaires pour siéger aux nouveaux comités, ces volontaires devraient, pour être efficaces, recevoir une formation poussée à la médiation et à la conciliation, à la conduite des enquêtes et à l'établissement des faits, à l'élaboration de rapports, au droit et aux politiques en matière de discrimination, aux questions de harcèlement, etc., et avoir une bonne connaissance du Statut et du Règlement du personnel de l'ONU et des normes de conduite de la fonction publique internationale. Cette formation devrait être continue pour garantir un maximum d'efficacité.

⁵ Cette préoccupation a été exprimée par le Syndicat du personnel de New York dans les observations qu'il a présentées au Secrétaire général le 18 juin 2004 en ce qui concerne les jurys.

III. Conclusion

33. En conclusion, le Secrétaire général estime que les jurys en matière de discrimination et autres plaintes ne sont pas efficaces dans leur forme actuelle, même s'il reconnaît que de nombreux fonctionnaires sont attachés à leur existence. Si l'Assemblée décide d'adopter l'option 2 ci-dessus et de remplacer ces jurys par des comités mixtes en matière de plaintes rattachés aux commissions paritaires de recours, il serait nécessaire de fournir aux membres de ces comités les ressources nécessaires pour la formation et l'appui administratif. La mise en œuvre de l'option 2 nécessiterait également d'organiser une consultation du personnel à l'échelle du système.
