

NATIONS UNIES  
**Assemblée générale**  
QUARANTE-CINQUIÈME SESSION  
*Documents officiels*

CINQUIÈME COMMISSION  
24<sup>e</sup> séance  
tenue le  
mercredi 7 novembre 1990  
à 10 heures  
New York

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 24<sup>e</sup> SEANCE

Présidente : Mme MUSTONEN (Finlande)  
(Vice-Présidente)

Président du Comité consultatif pour les questions administratives  
et budgétaires : M. MSELLE

SOMMAIRE

POINT 199 DE L'ORDRE DU JOUR : PLANIFICATION DES PROGRAMMES (suite)

Projet de plan à moyen terme pour la période 1992-1997 (suite)

Grand programme VII. Droits de l'homme, libertés fondamentales et  
affaires humanitaires (suite)

Grand programme IX. Services de conférence

Grand programme X. Services administratifs

POINT 126 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite)

- a) COMPOSITION DU SECRETARIAT (suite)
- b) RESPECT DES PRIVILEGES ET IMMUNITES DES FONCTIONNAIRES DE L'ORGANISATION  
DES NATIONS UNIES ET DES INSTITUTIONS SPECIALISEES ET ORGANISMES  
APPARENTES (suite)
- c) AUTRES QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite)

Le présent compte rendu est sujet à rectifications.  
Celles-ci doivent porter la signature d'un membre de la délégation intéressée et être adressées,  
dans un délai d'une semaine à compter de la date de publication, au Chef de la Section d'édition des documents officiels, bureau DC2-750,  
2 United Nations Plaza, et également être portées sur un exemplaire du compte rendu

Les rectifications seront publiées après la clôture de la session, dans un fascicule distinct pour chaque commission.

Distr. GENERALE  
A/C.5/45/SR.24  
7 décembre 1990  
FRANCAIS  
ORIGINAL : ANGLAIS

En l'absence du Président, Mme Mustonen (Finlande),  
Vice-Présidente, prend la présidence.

La séance est ouverte à 10 h 25.

POINT 119 DE L'ORDRE DU JOUR : PLANIFICATION DES PROGRAMMES (suite) (A/45/6, A/45/16 (Partie I) et Add.1, A/45/16 (Partie II), A/45/204, A/45/218 et Corr.1 et Add.1 et Add.1/Corr.1, A/45/279 et A/45/617; A/C.5/45/CRP.1)

Projet de plan à moyen terme pour la période 1992-1997 (suite)

1. M. BAUDOT (Directeur de la Division de la planification des programmes et du budget), formulant des observations sur différents points qui ont été soulevés au sujet des grands programmes du projet de plan à moyen terme, dit que lorsque le Comité du programme et de la coordination (CPC) a examiné le projet de plan pendant la première partie de sa trentième session, le Secrétariat lui a fourni des informations concernant les ressources inscrites au budget-programme de l'exercice biennal 1990-1991 et les ressources correspondantes prévues dans le projet de plan à moyen terme. Si la Commission le souhaite, ces informations pourraient lui être communiquées sous forme de document de séance. Le CPC a également reçu communication d'un document qui précise la relation entre la structure du projet de plan à moyen terme et le plan en cours; ce document pourrait également être mis à la disposition de la Cinquième Commission.

2. A la séance précédente, le Président du CPC a soulevé une question assez complexe à propos du programme 31, Coopération régionale pour le développement en Asie et dans le Pacifique. Le CPC n'a pas pris de décision sur les priorités quand il s'est penché sur ce programme en mai, parce que la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP), n'ayant pu se réunir pour examiner le programme, ne lui avait pas encore communiqué ses vues en la matière. A ce moment là, le Secrétaire général avait proposé d'attribuer une priorité absolue à deux sous-programmes. Le CPC est revenu sur la question durant la deuxième partie de sa session, en septembre, et a alors été informé que la CESAP proposait d'accorder la priorité à neuf sous-programmes. Comme l'a noté le Président du CPC, le Comité a décidé de renvoyer la question à la Cinquième Commission pour décision. On sait quelles sont les difficultés inhérentes au processus consultatif; il est souvent difficile pour les organes subsidiaires de faire des propositions concernant les priorités. Aux fins d'examen par la Cinquième Commission, le Secrétariat voudrait donc proposer un nombre plus réduit de priorités - six sous-programmes, au lieu des neuf envisagés par la CESAP. Si la Commission le juge bon, M. Baudot présentera un autre document de séance contenant des informations sur les priorités proposées en mai au CPC par le Secrétaire général sur celles recommandées ultérieurement par la CESAP et sur la proposition actuelle du Secrétaire général. Il espère que ces informations complémentaires aideront la Commission à prendre une décision.

Grand programme VII. Droits de l'homme, libertés fondamentales et affaires humanitaires (suite)

3. M. MERIFIELD (Canada), formulant des observations sur le programme 35, félicite le Secrétariat d'avoir établi entre les sous-programmes l'ordre de priorité voulu. Le document dont la Commission est saisie [A/45/6 (Prog. 35)] expose l'ampleur de la tâche à accomplir au cours des six prochaines années pour faire en sorte que les droits de l'homme fondamentaux soient mieux respectés. M. Merifield invite instamment les délégations à donner tout son sens à cet important programme en veillant à ce que le Secrétariat dispose des ressources nécessaires pour l'exécuter dès le début du plan à moyen terme.

4. Comme le Secrétariat le souligne (par. 35.43), l'établissement de normes en matière de droits de l'homme fait intervenir un certain nombre de questions interdépendantes et complexes. Pour promouvoir les droits de la personne, il est essentiel que tous les éléments du sous-programme 1 soient exécutés pendant la période couverte par le plan. Le Secrétariat a été chargé d'encourager les Etats Membres à devenir parties aux traités et instruments actuellement en vigueur, auxquels s'ajoute désormais la nouvelle Convention relative aux droits de l'enfant; il devrait aussi être en mesure de donner une suite positive aux pétitions ou requêtes adressées à l'Organisation des Nations Unies. Si l'on veut instaurer un climat propice au respect des droits de l'homme, il faut que l'ONU dispose des ressources nécessaires pour donner aux particuliers la possibilité de se faire entendre. Les organes du Secrétariat spécialisés dans ce domaine sont particulièrement bien placés pour fournir des services consultatifs aux Etats lorsqu'il s'agit d'améliorer la législation nationale et pour dispenser la formation nécessaire à l'émergence d'un courant universel en faveur des droits de l'homme.

5. Durant la première partie de sa trentième session, le CPC a approuvé intégralement le programme 35, tel qu'il est exposé dans le projet de plan à moyen terme. Cependant, la délégation canadienne juge troublants certains aspects des débats qui se sont déroulés au sein du CPC. Le Secrétaire général a déclaré que la protection des droits de l'homme devait être l'un des secteurs d'intervention primordiaux au cours des prochaines années et qu'il fallait affecter au programme les ressources nécessaires. Or, lorsque le CPC a analysé les priorités pour le prochain exercice biennal, il n'a pas suffisamment mis l'accent sur ce programme. Comme les représentants sont désignés par les gouvernements, on observe, semble-t-il, une tendance à donner la priorité aux programmes qui bénéficient à la collectivité. Pourtant, le respect des droits de l'homme constitue un objectif primordial de la Charte; ces droits sont ceux de la personne et l'ONU a le devoir de les protéger. L'Assemblée générale et la Cinquième Commission feraient preuve d'une grande myopie en remettant l'exécution de ce programme essentiel au deuxième exercice biennal du plan à moyen terme.

6. M. KARBUCZKY (Hongrie) dit que son pays attache la plus haute importance à la protection et à la promotion des droits de l'homme. En tant que membre du Conseil de l'Europe, la Hongrie a pris l'engagement de se conformer pleinement aux normes européennes en matière de droits de l'homme. En ce qui concerne le sous-programme 2 du programme 35, intitulé "Elimination et prévention de la discrimination et

(M. Karbuczky, Hongrie)

protection des minorités et des groupes vulnérables", l'intervenant fait observer que les activités prévues au titre de ce sous-programme sont définies par la Charte comme l'un des principaux objectifs de l'ONU; elles méritent donc un rang de priorité absolue. La Hongrie a présenté au CPC une proposition dans ce sens, qui n'a soulevé aucune objection. Attribuer un rang prioritaire au sous-programme 2 ne signifie pas que davantage de ressources lui seront affectées, mais bien plutôt qu'il fera l'objet d'un surcroît d'attention et que l'on veillera à ce que chacune des activités prévues soit exécutée.

7. En ce qui concerne le rôle qu'il est proposé d'attribuer au Secrétariat, l'intervenant note que le paragraphe 35.24 traite de deux questions fondamentalement différentes : les droits des travailleurs migrants et les droits des minorités. Selon la délégation hongroise, elles auraient dû faire l'objet de deux paragraphes distincts. La rédaction de ce paragraphe fait également difficulté. Premièrement, parler de la recherche de solutions "pacifiques" aux problèmes des minorités implique que ces problèmes entraînent toujours des violences; la délégation hongroise préférerait donc dire simplement "la recherche de solutions aux problèmes des minorités". Deuxièmement, dans la dernière phrase du paragraphe, on mentionne "la religion ou les croyances". Or, les problèmes peuvent tout aussi bien tenir à des différences ethniques, à des modes de vie, etc., et l'intervenant ne croit pas qu'il convienne de mettre l'accent sur les problèmes de religion ou de croyances, comme s'ils étaient distincts des autres questions propres aux minorités.

8. En conclusion, l'intervenant pense, comme le représentant du Canada, qu'il faudrait conférer une priorité absolue aux droits de l'homme durant les deux premières années du plan à moyen terme.

9. M. TANG Guangting (Chine) dit que les nombreuses dispositions relatives au respect des droits de l'homme qui figurent dans la Charte des Nations Unies devraient servir de principes directeurs pour l'examen du programme 35. La délégation chinoise tient à souligner qu'en raison de la diversité des systèmes politiques, économiques et sociaux, des appartenances ethniques et des croyances religieuses, les notions et perceptions diffèrent en matière de droits de l'homme; il importe donc que le programme reflète tous les points de vue et ne retienne pas une conception particulière des droits de l'homme, à l'exclusion de toutes les autres en tant que norme internationalement reconnue.

10. En dernière analyse, la question des droits de l'homme est une question sociale, qui est liée au développement social. Lorsque le CPC a examiné le projet de plan à moyen terme en mai 1990, la délégation chinoise a proposé de regrouper les grands programmes VII et V et elle tient à réitérer cette proposition.

11. Lorsqu'on traite des droits de l'homme, il convient de mettre l'accent sur les préoccupations universelles qui exigent d'urgence une solution, en d'autres termes sur les problèmes pratiques que connaît une grande partie de la population des pays en développement pour exercer son droit au développement économique et social, à l'autodétermination et à l'indépendance. Ce sont là des questions d'intérêt vital pour les peuples des pays en développement; aussi convient-il de leur accorder la priorité voulue dans le plan à moyen terme.

(M. Tang Guangting, Chine)

12. Il a été convenu que, pour l'examen du projet de plan à moyen terme, la Cinquième Commission ferait le nécessaire pour consulter les autres grandes commissions. La délégation chinoise estime souhaitable de procéder ainsi et elle espère qu'on tiendra compte des vues et propositions des autres organes concernés lors de la mise au point définitive du programme en question.

13. M. MERIFIELD (Canada) dit qu'il existe déjà suffisamment de textes portant autorisation des programmes prévus dans le cadre du grand programme VII, et en particulier du programme 35, mais que les moyens de financement restent à trouver. Il est clair que c'est la Charte qui autorise le Secrétaire général et le Secrétariat à gérer le programme. La Cinquième Commission a pour rôle de veiller à ce que les programmes prescrits soient dûment financés et que des ressources suffisantes soient prévues pour leur exécution.

Grand programme IX. Services de conférence

Grand programme X. Services administratifs

14. M. MSELLE (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires) dit que les grands programmes IX et X regroupent les plans et programmes relatifs aux services d'appui; à eux deux, ils comprennent six programmes, qui correspondent pour l'essentiel aux chapitres 28 et 29 du budget ordinaire.

15. La structure des programmes est plus ou moins similaire à celle des programmes de fond; dans les différentes sections, on trouve des indications sur l'orientation générale et la stratégie ainsi qu'un aperçu général des sous-programmes et des priorités. Un ordre de priorité n'a pas été défini pour tous les sous-programmes des deux grands programmes mais, lorsque tel est le cas, on n'a indiqué ni les raisons ni les critères sur lesquels on s'est fondé pour fixer les priorités en question. Ainsi, au programme 40, on ne voit pas clairement pourquoi les relations entre l'Administration et le personnel ont une priorité plus élevée que les services de vérification interne des comptes.

16. Les grands programmes IX et X ont toujours été pour le Comité consultatif une source de difficultés. D'abord, on peut se demander s'il convient de présenter ces deux programmes de la même façon que les activités de fond. Le Comité consultatif a fréquemment constaté que les textes explicatifs des sections consacrées à l'orientation générale et à la stratégie étaient inutiles puisque, dans de nombreux cas, ils faisaient double emploi avec ceux des sous-programmes. De plus, bien souvent, on retrouve des textes explicatifs similaires pour des programmes différents, de sorte qu'il est très difficile de savoir dans le cadre de quel programme tel objectif est planifié et programmé.

17. Il est nécessaire d'améliorer considérablement la qualité de ces deux grands programmes, d'autant qu'ils recouvrent un secteur qui absorbe le plus gros des ressources inscrites au budget-programme. Dans son rapport (A/45/617), le Comité consultatif demande que la présentation du plan à moyen terme et, en particulier,

(M. Mselle)

des grands programmes IX et X soit entièrement révisée. Il attire également l'attention sur une apparente contradiction dans le règlement et les règles régissant la planification des programmes : tandis que l'article 3.6 du règlement spécifie que "le plan est présenté par programme et par objectif", la règle 103.6 dispose que pour les activités consistant à fournir des services, "les propositions relatives au plan à moyen terme sont présentées par unité administrative". Comme le Comité consultatif l'a souligné, cela aboutit à des répétitions dans les textes explicatifs, à une rédaction prolixe et à des développements généralement trop longs, défauts qui compromettent l'utilité du plan. Il s'ensuit aussi que, chaque fois qu'une unité administrative est remaniée, on s'empresse de réviser le plan à moyen terme même si le remaniement n'a pas d'incidence sur les programmes en cours d'exécution.

18. Le Comité consultatif reconnaît que des progrès considérables ont été réalisés dans le sens d'une simplification du plan et d'une intensification des consultations avec les Etats Membres. Il reste cependant beaucoup à faire et le Comité a indiqué les domaines dans lesquels on pourrait s'efforcer d'obtenir de nouvelles améliorations. De plus, le Comité est d'avis que les échelons les plus élevés du Secrétariat devraient se préoccuper davantage d'assumer le rôle dirigeant qui leur revient dans le processus de planification et de programmation. Sous réserve des observations de M. Mselle et de celles qui figurent dans le rapport du Comité consultatif (A/45/617, par. 2 à 13), il est demandé à l'Assemblée générale d'approuver les grands programmes IX et X.

19. La PRESIDENTE dit que la Commission reprendra l'examen du projet de plan à moyen terme après avoir reçu communication des observations des autres grandes commissions sur les divers grands programmes.

POINT 126 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite) (A/45/541 et A/45/548; A/C.5/45/3, A/C.5/45/10 et Corr.1, A/C.5/45/11, A/C.5/45/12, A/C.5/45/18 et A/C.5/45/19)

- a) COMPOSITION DU SECRETARIAT (suite)
- b) RESPECT DES PRIVILEGES ET IMMUNITES DES FONCTIONNAIRES DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES INSTITUTIONS SPECIALISEES ET ORGANISMES APPARENTES (suite)
- c) AUTRES QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite)

20. M. KRYZHANIVSKY (République socialiste soviétique d'Ukraine) dit que les changements positifs visant à permettre à l'Organisation de jouer un rôle accru dans les relations internationales et à renforcer son autorité méritent un plein appui. L'adoption des décisions par consensus, pratique de plus en plus répandue, montre qu'il est devenu plus facile pour les Etats Membres de trouver un langage commun quand ils élaborent des stratégies d'action dans le cadre de l'Organisation. Mais, pour les questions relatives au personnel, il faut que le consensus se fasse avec l'accord de l'Administration et de l'ensemble du Secrétariat, si l'on veut être sûr que les décisions intergouvernementales seront appliquées avec le maximum d'efficacité. L'amélioration du fonctionnement administratif et financier de

(M. Kryzhanivsky, RSS d'Ukraine)

l'Organisation est subordonnée à l'élaboration d'une politique du personnel cohérente et raisonnée qui se fonde sur les principes énoncés à l'Article 101 de la Charte. La réduction du nombre des Etats Membres non représentés ou sous-représentés constitue à cet égard un pas dans la bonne direction.

21. La délégation ukrainienne est favorable à un nouveau renforcement du rôle du Bureau de la gestion des ressources humaines, qui devrait perfectionner ses méthodes de façon à pouvoir recruter du personnel compétent et hautement qualifié et le promouvoir sur la base de critères clairement définis. Elle entend poursuivre sa collaboration avec les services compétents du Secrétariat afin de résoudre les problèmes concernant la représentation de son pays, toujours insatisfaisante dans les classes supérieures. Pour sa part, la RSS d'Ukraine continue de former un personnel apte à servir dans la fonction publique internationale pour des périodes de longue durée et, si nécessaire, à titre permanent. Consciente que la nécessité de posséder les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité doit rester le critère essentiel de recrutement à titre permanent, la délégation ukrainienne continue de croire qu'en combinant dans une proportion raisonnable les engagements pour une durée déterminée et les engagements à titre permanent, on pourrait conférer à la politique du personnel le maximum de souplesse. En ce qui concerne la question des détachements, la délégation ukrainienne partage sur le fond les vues du Secrétaire général, telles qu'elles sont exposées dans le document A/C.5/45/12. La réglementation de cette pratique permettrait d'offrir aux fonctionnaires détachés de meilleures garanties quant à leur statut juridique, ce qui est précisément le but d'une telle procédure.

22. Il convient d'utiliser plus largement le système des concours nationaux pour recruter des fonctionnaires aux classes P-1 et P-2, surtout dans les Etats non représentés ou sous-représentés. Cette formule offre à l'Organisation un bon moyen de se renouveler en faisant appel à des jeunes de talent. La délégation ukrainienne est prête à examiner la question de l'organisation de ces concours dans son pays et à proposer des candidats qualifiés qui seraient recrutés à la classe P-3, afin de satisfaire aux dispositions du paragraphe 4 de la résolution 41/206 A de l'Assemblée générale.

23. Le rapport du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (A/45/548) montre que les mesures prises pour faire en sorte que, d'ici au 31 décembre 1990, 30 % des postes soumis à la répartition géographique soient occupés par des femmes ont eu des résultats positifs. Néanmoins, il faudra poursuivre sans relâche les efforts pour assurer aux femmes une représentation équitable, notamment dans les postes de haut niveau. Sans perdre de vue les difficultés liées au rôle que joue traditionnellement la femme dans la famille et la société, la RSS d'Ukraine continuera à appuyer les efforts que déploient les femmes qualifiées pour obtenir un poste dans les organisations internationales. Elle approuve donc en principe la proposition selon laquelle, une fois l'objectif de 30 % atteint, la proportion des femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique devra augmenter chaque année de 1 %, étant entendu que les mesures prises en la matière ne contrediront pas le principe de la répartition géographique équitable.

/...

(M. Kryzhanivsky, RSS d'Ukraine)

24. Sans contester les prérogatives dont jouit le Secrétaire général en tant que plus haut fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, la RSS d'Ukraine estime nécessaire de renforcer encore l'efficacité du Secrétariat. Le travail accompli en Namibie par le personnel de l'ONU, dont des Ukrainiens, a démontré le potentiel et les hautes qualités professionnelles des fonctionnaires internationaux. Pour accomplir les tâches qui l'attendent, l'Organisation doit appliquer une politique du personnel à la fois souple et moderne, qui se fonde sur les principes énoncés dans la Charte, en prenant dûment en compte les intérêts légitimes des Etats Membres. A cet égard, il convient de prêter attention aux propositions du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines visant à améliorer le système d'organisation des carrières, y compris sa proposition concernant la promotion au mérite.

25. Mme RODSMOEN (Norvège), parlant également au nom du Danemark, de la Finlande, de l'Islande et de la Suède, dit que pour les pays nordiques, bon nombre des propositions et des idées contenues dans la déclaration faite à une séance précédente au nom de l'Australie, du Canada et de la Nouvelle-Zélande méritent un examen approfondi de la part de la Commission.

26. En ce qui concerne la composition du Secrétariat, il convient d'attacher une grande importance à la sélection objective des candidats les mieux qualifiés; on doit donc se féliciter de la décision prise par le Secrétariat d'instituer des concours nationaux en vue du recrutement à la classe P-3, comme l'a demandé l'Assemblée générale. En revanche, le nombre des dérogations au principe du recrutement par voie d'examen à la classe P-2 est préoccupant; ce principe devrait être appliqué sans aucune exception, tant pour le recrutement à l'extérieur que pour les promotions internes.

27. Quant à la proportion de femmes au Secrétariat, il est regrettable que l'objectif consistant à attribuer à des femmes 30 % des postes soumis à la répartition géographique ne soit pas atteint à la fin de 1990. Malgré les améliorations dont il est fait état dans le rapport du Secrétaire général (A/45/548), les progrès restent trop lents et la tendance à recruter des femmes dans les classes les moins élevées perdure, tandis que le nombre de femmes occupant des postes de classe D-1 ou P-5 a en fait diminué. Pour les pays nordiques, il est capital que le nouvel objectif fixé, à savoir porter à 35 % la proportion de postes soumis à la répartition géographique occupés par des femmes, soit atteinte d'ici 1995.

28. L'initiative du Secrétariat visant à encourager les missions permanentes à désigner des coordonnateurs des activités relatives aux femmes est bienvenue et les missions qui ne lui ont pas encore donné suite doivent le faire. Il importe de nommer à cette fonction des fonctionnaires de rang élevé, tant au Secrétariat que dans les missions.

29. Les Etats Membres comme le Secrétariat doivent intensifier leurs efforts pour mettre fin à la sous-représentation des femmes originaires d'Europe centrale et d'Europe orientale, d'Afrique et du Moyen-Orient. Les Etats Membres doivent encourager les femmes à solliciter des postes à tous les niveaux au Secrétariat;



(Mme Rodsmoen, Norvège)

de son côté, le Secrétaire général doit continuer de tout mettre en oeuvre pour obtenir dans ce domaine les changements nécessaires, car il appartient à l'Organisation de prêcher d'exemple en offrant aux deux sexes des chances égales.

30. Les pays nordiques jugent alarmante et inacceptable la situation dans de nombreux Etats en ce qui concerne les privilèges et immunités des fonctionnaires du système des Nations Unies, telle que l'a décrite le conseiller juridique. Ils sont particulièrement inquiets de constater que les arrestations, détentions et enlèvements se poursuivent au Moyen-Orient, où le nombre de fonctionnaires de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) détenus et arrêtés demeure aussi élevé que les années précédentes. Par ailleurs, les membres du personnel de l'UNRWA continuent de se heurter à des difficultés pour entrer en Cisjordanie ou dans la bande de Gaza et en sortir. Les pays nordiques appuient sans réserve les efforts déployés à cet égard par le Secrétaire général, les chefs de secrétariat des organisations concernées et d'autres hauts fonctionnaires et félicitent le Coordonnateur des mesures de sécurité et ses collaborateurs. Les violations des privilèges et immunités en question risquent d'engendrer une situation qui ôterait à l'Organisation tout moyen d'agir. Les pays nordiques lancent donc l'appel le plus énergique aux pays visés pour qu'ils respectent leurs obligations internationales.

31. M. MGBOKWERE (Nigéria) dit que la capacité de l'Organisation de relever les nouveaux défis des années à venir dépendra de plus en plus de son aptitude à s'attacher durablement les services de fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, d'où l'importance cruciale que revêtent les questions de personnel. Notant que le nombre des Etats Membres non représentés ou sous-représentés a diminué au cours de l'année écoulée, la délégation nigériane demande instamment que des efforts soient faits pour diminuer encore ce nombre, et accueille avec satisfaction l'assurance qu'une politique de recrutement active et systématique sera menée afin d'identifier les candidats de talent, en particulier dans ces pays. A cet égard, il convient de prêter une attention spéciale aux pays en développement, dont la représentation aux postes de haut niveau ne cesse de diminuer; étant donné cette tendance, il importe que le Secrétariat garde à l'esprit qu'aucun poste ne devrait être considéré comme la propriété exclusive d'un Etat Membre ou d'un groupe d'Etats.

32. La délégation nigériane loue le Secrétariat des efforts considérables qu'il a faits en vue de porter à 30 % d'ici la fin de 1990 la proportion de postes soumis à la répartition géographique confiés à des femmes, et se félicite des mesures spéciales d'urgence prises à cet égard. Elle regrette cependant que le pourcentage des femmes originaires de pays africains soit encore très en deça de cet objectif. Il convient de prendre des mesures complémentaires pour accroître leur représentation, notamment en donnant suite à la proposition faite par le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, selon laquelle les Etats Membres doivent veiller, de concert avec le Secrétariat, à ce que la plupart des postes soumis à la répartition géographique qui deviendront vacants en 1991 soient attribués à des femmes qualifiées.

/...

(M. Mgbokwere, Nigéria)

33. La délégation nigériane constate avec satisfaction que l'on s'intéresse à nouveau à l'organisation des carrières, surtout en ce qui concerne les agents des services généraux, en mettant notamment l'accent sur l'initiation à la bureautique, les connaissances linguistiques ainsi que la formation et le recyclage du personnel dans le domaine de spécialisation propre à chacun. Elle accueille aussi favorablement le nouveau programme qui permet aux fonctionnaires en poste dans certains lieux hors Siège de suivre des cours à l'université et elle espère que ce programme sera poursuivi et élargi. En ce qui concerne les perspectives de carrière, la délégation nigériane juge très intéressante la proposition du Secrétaire général selon laquelle l'avancement pourrait, pour les fonctionnaires de certaines classes, être fondé sur le mérite et l'ancienneté dans la classe de départ, même si aucun poste n'est immédiatement disponible dans la classe supérieure. Tout en approuvant l'esprit de cette proposition, la délégation nigériane voudrait connaître le nombre de fonctionnaires qu'elle concerne, ainsi que ses incidences financières. Il faudrait maintenir les concours pour la promotion des agents des services généraux à la catégorie des administrateurs.

34. Les inquiétudes exprimées par les membres du personnel quant à leurs conditions de vie, leurs perspectives de carrière ainsi que leurs privilèges et immunités (voir le document A/C.5/45/19) sont justifiées. Il est impératif que les Etats Membres réfléchissent sérieusement aux moyens qui permettraient à l'Organisation de continuer à disposer d'un personnel qui soit à la fois très efficace et fortement motivé, en même temps que bien géré. C'est pourquoi la délégation nigériane appuie vigoureusement l'adoption de mesures propres à améliorer la rémunération et les perspectives de carrière des fonctionnaires, ainsi qu'à protéger leurs privilèges et immunités. La proposition des représentants du personnel tendant à ce qu'il prenne des mesures pour assurer un contrôle et une gestion efficaces des travaux confiés sous contrat à des sociétés extérieures mérite également un examen attentif.

35. M. DINU (Roumanie) attache une importance particulière aux questions relatives au personnel. La nécessité de préserver et d'accentuer le caractère international de l'Organisation dans son ensemble confère une importance particulière aux politiques de recrutement. La réduction du nombre d'Etats Membres sous-représentés et non représentés est un résultat particulièrement appréciable si l'on considère qu'il a été obtenu alors que les ressources de l'Organisation étaient fortement mises à contribution.

36. Bien que la Roumanie fasse toujours partie des pays sous-représentés au Secrétariat, on peut espérer que le succès de plusieurs jeunes Roumains à un concours organisé récemment permettra de remédier à cette situation, et la délégation roumaine prie le Secrétariat d'accélérer leur recrutement. La Roumanie espère que, même après qu'elle se sera située dans la fourchette souhaitable, ses ressortissants continueront d'être recrutés au Secrétariat. Elle souhaite en effet être représentée à tous les niveaux, considérant que le niveau des postes est aussi important que le nombre de postes pour assurer une représentation adéquate.

37. En ce qui concerne la question des fonctionnaires détachés par leur gouvernement (A/C.5/45/12), la Roumanie a révisé sa politique en la matière et serait honorée que quelques-uns de ses ressortissants se voient offrir des postes permanents. Chaque cas, toutefois, doit être jugé sur sa valeur intrinsèque, en

/...

(M. Dinu, Roumanie)

consultation avec toutes les parties concernées, c'est-à-dire avec l'Etat Membre, le Secrétariat et le fonctionnaire. Il y a beaucoup à gagner d'une utilisation judicieuse du détachement, surtout lorsque celui-ci est combiné avec des nominations définitives. Le détachement n'est ni bon ni mauvais en soi; tout dépend de l'usage qu'on en fait et, du point de vue des intéressés, de la question de savoir s'ils ont véritablement le choix.

38. Le représentant de la Roumanie souligne l'importance des concours pour assurer un meilleur équilibre géographique. L'idée d'organiser des concours nationaux pour pourvoir également des postes P-3 est intéressante, et la délégation roumaine attend avec intérêt des propositions concrètes à cet égard. Tandis qu'on s'informe sur le coût additionnel que représenterait l'organisation de ces examens, la délégation roumaine est convaincue que les avantages compenseront les coûts. Les concours sont en général un bon moyen d'identifier les fonctionnaires les plus aptes à passer dans la catégorie des administrateurs et constituent une possibilité exceptionnelle pour les agents des services généraux d'accéder à cette catégorie. Il faut donc continuer de les organiser.

39. Le représentant de la Roumanie félicite le Secrétariat qui, comme l'indique le Secrétaire général dans son rapport (A/45/548), est parvenu à rapprocher la proportion de femmes au Secrétariat de l'objectif de 30 % fixé par l'Assemblée générale. Cette proposition a en effet augmenté de près de 10 % au cours des 10 dernières années, en dépit de la compression des effectifs et de la réduction des postes. L'objectif fixé ne rend pas compte cependant de la nécessité d'améliorer la situation des femmes au Secrétariat sur le plan qualitatif; de nouveaux efforts s'imposent dans ce domaine. Il est grand temps de promouvoir des femmes à des postes de haut rang, y compris aux échelons les plus élevés. Il convient dans le même temps de poursuivre les efforts visant à améliorer l'équilibre géographique, politique, social, culturel et linguistique parmi les femmes au Secrétariat afin de mieux refléter la diversité de la communauté mondiale.

40. En ce qui concerne les privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées et organismes apparentés, le Gouvernement roumain a accepté sans réserve l'Avis consultatif de la Cour internationale de Justice concernant l'applicabilité de la section 22 de l'article VI de la Convention sur les privilèges et les immunités des Nations Unies. Il souscrit à l'opinion exprimée par le Conseiller juridique selon laquelle la portée de cet avis dépasse largement le cas considéré par la Cour internationale de Justice.

41. Au sujet de l'obligation de verser une partie du traitement à des gouvernements (A/C.5/45/19, par. 24), la délégation roumaine informe la Commission qu'avec effet à compter de janvier 1990, son gouvernement a annulé le décret adopté par le régime précédent qui obligeait les ressortissants roumains employés par des organisations internationales à verser une partie de leur traitement au Gouvernement. En outre, à l'expiration de leur contrat dans des organisations internationales, les ressortissants roumains peuvent prétendre occuper dans leur pays des postes correspondant à leur ancienneté, dans le calcul de laquelle il est tenu compte de leurs années de service comme fonctionnaire international, et recevoir toutes les autres prestations réglementaires. Le même traitement

/...

(M. Dinu, Roumanie)

s'applique à leur conjoint. Le Gouvernement roumain s'engage à respecter pleinement le statut de fonctionnaire international de tous les Roumains qui travaillent dans les organisations internationales et oeuvrera en faveur de l'établissement de relations normales avec ces organisations.

42. M. AKOLZIN (République socialiste soviétique de Biélorussie) considère qu'il est important de renouveler et d'améliorer en permanence les méthodes de travail du Secrétariat. Le Secrétariat peut devenir un organe réellement efficace si les administrateurs sont recrutés sur une large base géographique conformément aux dispositions de la Charte et aux quotas fixés pour les postes. Suite aux réformes mises en oeuvre ces dernières années, l'efficacité du Secrétariat s'est un peu renforcée et les effectifs ont été réduits. Des progrès ont également été réalisés au niveau de la représentation des Etats sous-représentés, dont celle de la RSS de Biélorussie, et le Secrétariat a fait des efforts louables pour recruter de jeunes administrateurs. La réforme administrative, bien entendu, est un processus de longue haleine et nombre d'améliorations demandées par les Etats Membres sont encore en cours d'application. Cette réforme, toutefois, donnerait des résultats encore plus remarquables si le Secrétariat poursuivait ses efforts pour remédier aux carences en matière de recrutement et n'autorisait aucune dérogation au principe de la représentation géographique équitable.

43. Les obstacles qui s'opposent au règlement des problèmes de personnel tiennent au système des contrats permanents. Les institutions spécialisées, qui s'efforcent constamment d'attirer dans tous les domaines des spécialistes au fait des dernières innovations, ont, comparées au Secrétariat de l'ONU, une proportion beaucoup plus modeste de personnel permanent. Environ 70 % des postes soumis à la répartition géographique sont actuellement occupés par du personnel permanent et ce pourcentage va sans doute s'accroître encore suite à la décision du Secrétariat d'accorder des contrats permanents aux fonctionnaires qui ont passé avec succès les concours organisés. La prépondérance numérique des fonctionnaires permanents par rapport au personnel engagé pour des contrats de durée déterminée n'est pas un facteur d'efficacité car elle empêche le remplacement des fonctionnaires qui ne sont pas capables de mettre en oeuvre les programmes nouveaux. Un représentant du personnel a lui-même reconnu devant la Commission que l'évolution des connaissances spécialisées était si rapide qu'à moins de prévoir des ressources pour recruter le personnel, les fonctionnaires du Secrétariat vont se trouver dépassés sur le plan professionnel.

44. Il est particulièrement inacceptable que l'on continue d'accorder des contrats permanents à des ressortissants de pays surreprésentés, bloquant ainsi l'accès du Secrétariat aux ressortissants des pays sous-représentés et non représentés. S'il est certes nécessaire que le Secrétariat dispose d'un certain nombre de fonctionnaires permanents qui connaissent bien l'Organisation, leur pourcentage ne doit pas excéder 30 à 35 %.

45. Il reste de toute évidence beaucoup à faire pour améliorer la représentation des femmes au Secrétariat malgré les mesures déjà prises dans ce domaine. Le principal problème à cet égard tient à ce que la procédure régissant le recrutement des femmes sert les intérêts des quelques Etats Membres seulement qui abritent des villes sièges. Les Etats Membres et le Secrétariat doivent conjuguer leurs efforts en vue de trouver des solutions acceptables par tous.

/...

(M. Akolzin, RSS de Biélorussie)

46. Le rapport sur le détachement est particulièrement utile et la délégation biélorussienne souscrit aux conclusions du Secrétaire général faisant valoir les avantages de cette pratique. Le détachement est un bon moyen d'assurer le recrutement de spécialistes qualifiés et expérimentés et contribue à maintenir l'équilibre voulu entre les engagements pour une durée déterminée et les nominations définitives. Les Etats Membres et le Secrétariat ne devraient pas avoir de mal à régler les problèmes posés par le détachement qui sont décrits dans le rapport et la RSS de Biélorussie entend contribuer à ce règlement.

47. M. ZAHID (Maroc), après avoir remercié le Département des efforts qu'il a faits pour améliorer les conditions de travail du personnel et rendu hommage au personnel lui-même, dit que la proportion des postes soumis à la répartition géographique - 2 561 sur un total de 14 043 au Secrétariat de l'ONU - est insuffisante et doit être augmentée. Il est temps, en outre, pour favoriser une répartition géographique équitable et conformément à la résolution 42/220 de l'Assemblée générale, d'établir une parité entre deux des facteurs qui servent à déterminer les fourchettes souhaitables - la qualité de membre et la contribution au budget - et de réexaminer le coefficient affecté au facteur population.

48. A en juger par les données fournies dans le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/45/541), il convient de redoubler d'efforts pour permettre aux Etats qui ne le sont pas d'être représentés au Secrétariat; de leur côté, les Etats concernés doivent présenter des candidats. Les progrès notables accomplis en ce qui concerne la situation des Etats sous-représentés sont d'autant plus appréciables qu'ils ont été réalisés à une époque de réduction de postes et de compression des effectifs. Le rapport du Secrétaire général ne traite pas du cas des Etats surreprésentés et présente donc un tableau incomplet de la situation. Comme on peut le voir dans le tableau C de l'annexe I du rapport, il n'y a pas eu d'amélioration en ce qui concerne la représentation des pays en développement aux postes de rang élevé et de direction; le nombre de postes de ces niveaux occupés par les pays en développement a en fait diminué entre 1986 et 1990. La délégation marocaine demande donc une nouvelle fois au Secrétariat de prendre toutes les mesures nécessaires pour améliorer la représentation des pays en développement, particulièrement aux postes de rang élevé. Le Maroc fait partie des pays qui ne sont pas bien représentés.

49. La proportion de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique n'a toujours pas atteint l'objectif fixé de 30 %. Bien que certains progrès aient été réalisés, notamment au niveau du recrutement, des efforts restent nécessaires pour améliorer la situation des femmes au Secrétariat. L'examen des mesures prises dans ce domaine doit être effectué compte dûment tenu de la représentation des femmes originaires des pays en développement, qui reste insuffisante.

50. Il est très préoccupant de constater, à la lecture du rapport du Secrétaire général (A/C.5/45/10), que le nombre d'arrestations et de détentions reste très élevé parmi les fonctionnaires des organismes des Nations Unies et que la situation, s'agissant des cas signalés antérieurement, s'est aggravée. La délégation marocaine appuie les mesures prises par le Secrétaire général en faveur de ces fonctionnaires et engage les Etats qui détiennent arbitrairement des

/...

(M. Zahid, Maroc)

fonctionnaires internationaux en violation des privilèges et immunités de ceux-ci de faire cesser ces violations et de libérer toutes les victimes. Tous les Etats sont tenus de respecter les privilèges et immunités des fonctionnaires internationaux afin de permettre à ces derniers de s'acquitter de leurs tâches convenablement et en toute indépendance. Pour leur part, ces fonctionnaires sont tenus de s'abstenir de toute ingérence dans les affaires intérieures des Etats.

51. Appelée à relever de nouveaux défis et à jouer un rôle de plus en plus important, l'Organisation a plus que jamais besoin d'être performante et efficace. La réforme administrative entamée en 1986 a contribué à renforcer l'efficacité de l'Organisation mais elle a également affecté le moral d'un personnel plus indispensable que jamais. Si la compétence et l'intégrité demeurent les conditions nécessaires pour le recrutement, le maintien au service de l'Organisation de personnes possédant les plus hautes qualités à cet égard dépend dans une large mesure des conditions de travail et des perspectives de carrière. La délégation marocaine rappelle à cet égard que l'Assemblée générale, aux termes de sa résolution 44/185 A, a prié le Secrétaire général de mener à bien l'élaboration d'un plan général d'organisation des carrières pour tous les fonctionnaires et de mettre au point une politique de personnel de nature à accroître la mobilité des fonctionnaires. Certains progrès ont été réalisés dans le domaine de l'organisation des carrières des agents des services généraux et il faut espérer que le manuel mentionné par le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines pourra être mis à la disposition des agents concernés le plus tôt possible. D'autres mesures devraient être adoptées pour assurer l'application de procédures adéquates, équitables et transparentes en matière d'avancement et récompenser le mérite grâce à un système rationnel d'évaluation et de notation du comportement professionnel. Le plan général d'organisation des carrières devrait concerner l'ensemble des fonctionnaires. La délégation marocaine espère que le Secrétariat n'épargnera aucun effort pour assurer l'application des résolutions de l'Assemblée générale sur cette question.

52. Notant avec satisfaction les progrès réalisés dans le domaine de la formation, la délégation marocaine demande des précisions sur l'établissement de centres d'information, sur le programme de formation destiné à la Commission économique pour l'Afrique et sur les cours d'autoformation mis au point pour les langues anglaise, française, espagnole et arabe.

53. L'idée du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines (voir A/C.5/45/SR.15) selon laquelle il faudrait promouvoir les fonctionnaires du Secrétariat à partir des grades de début jusqu'aux grades moyens de la carrière sur la base du mérite et de l'ancienneté, et ce même en l'absence de postes au niveau supérieur, est très intéressante et mérite d'être examinée sérieusement, notamment pour ce qui est de ses conséquences immédiates et à long terme. Convaincue que la motivation est l'un des meilleurs moyens d'améliorer l'efficacité de l'Organisation, la délégation marocaine est favorable à toute mesure de nature à contribuer à l'épanouissement des fonctionnaires de l'ONU.

/...

54. Mlle ROBERTS (Jamaïque) dit que la tâche du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines est considérable car le Secrétariat doit être équipé pour répondre au rôle accru que l'Organisation est appelée à jouer compte tenu de la nouvelle situation internationale. L'ONU ne pourra réaliser ses nobles objectifs que si elle possède un personnel doté des plus hautes qualités d'intégrité et de dévouement. Le Secrétaire général a dit qu'il était difficile de recruter un tel personnel, l'Organisation n'offrant plus un niveau de rémunération suffisant. Pour que le Secrétariat puisse s'acquitter correctement de ses tâches, les Etats Membres doivent en outre être convaincus que le système des Nations Unies est capable de répondre à leurs besoins. La délégation jamaïcaine note avec satisfaction que le Sous-Secrétaire général est parfaitement conscient de cette situation et que des efforts seront faits pour réduire le nombre d'Etats sous-représentés et pour recruter des fonctionnaires qualifiés.

55. Il est décevant qu'on ne soit pas parvenu à atteindre l'objectif de 30 % fixé pour la représentation des femmes au Secrétariat ni à nommer durant l'année écoulée des femmes à des postes de rang supérieur à D-2. Le rôle joué par les femmes affectées au Groupe d'assistance des Nations Unies pour la période de transition et évoqué par le Secrétaire général au paragraphe 18 de son rapport (A/45/548) montre que les femmes sont une force avec laquelle il faut compter. Rien ne peut donc logiquement justifier la disparité numérique, notamment aux postes de rang supérieur, entre les femmes et les hommes. Il convient en outre de porter de 38 à 50 % le pourcentage de femmes recrutées dans les pays en développement.

56. La délégation jamaïcaine déplore la persistance de la pratique du détachement, considérant qu'un fonctionnaire international ne peut être soumis aussi à l'autorité de son gouvernement. Le Secrétaire général indique en outre dans son rapport d'autres inconvénients du détachement. L'Organisation doit revoir les procédures appliquées en la matière afin de veiller à ce que les termes de chaque contrat soient bien clairs pour toutes les parties.

57. En ce qui concerne la difficile question du système de classement des emplois, les nouvelles propositions relatives à l'avancement risquent d'avoir des effets négatifs sur le recrutement. Les efforts visant à promouvoir des fonctionnaires dont le travail est satisfaisant mais pour lesquels il n'existe pas de postes vacants à un niveau supérieur sont certes les bienvenus, mais la délégation jamaïcaine souhaiterait avoir des précisions sur les procédures prévues à cet égard.

58. En ce qui concerne la question du respect des privilèges et des immunités des fonctionnaires du système des Nations Unies, la délégation jamaïcaine attache la plus grande importance à la sécurité des fonctionnaires et engage vivement tous les gouvernements à faire en sorte que les privilèges et immunités de ces derniers soient pleinement respectés.

59. Les représentants du personnel ont indiqué que pratiquement rien n'avait été fait en vue de l'élaboration d'un plan général d'organisation des carrières. Il convient de faire un effort pour mettre en oeuvre ce plan car il est important que

(Mlle Roberts, Jamaïque)

le personnel sache qu'il a des possibilités d'avancement. Sur la question épineuse de l'administration de la justice, il est encourageant de constater que des procédures de recours existent et que les fonctionnaires peuvent au moins exposer leurs griefs.

60. La délégation jamaïcaine avait approuvé à la session précédente la recommandation visant à accroître de 5 % les traitements des fonctionnaires, considérant que l'épanouissement et le moral du personnel sont essentiels pour la bonne gestion de toute organisation. Le succès ou l'échec de l'ONU dépendra du travail de son personnel. Celui-ci a déjà montré qu'il était à la hauteur de la tâche et les Etats Membres doivent lui donner la possibilité de continuer à se distinguer.

61. M. SILGA (Burkina Faso) dit que l'importance des questions relatives au personnel n'est plus à démontrer, notamment en une période qui voit un regain d'intérêt de la part de la communauté internationale pour un rôle accru de l'Organisation des Nations Unies. Il se félicite des efforts faits par le Secrétariat pour améliorer la situation des pays non représentés et sous-représentés dont la plupart sont des pays en développement. La question de la qualification des ressortissants de ces pays ne revêt aucune pertinence car la preuve a été suffisamment faite de la capacité de ces derniers de fournir des cadres hautement qualifiés. Les activités de recrutement en direction des pays en développement méritent donc d'être renforcées.

62. Le Burkina Faso est également préoccupé par le fait que les pays en développement sont moins bien représentés qu'avant aux postes de rang D-1 et de rangs supérieur, tandis que les pays développés le sont mieux, ce qui va à l'encontre des dispositions des résolutions pertinentes de l'Assemblée générale. Il convient d'améliorer la composition géographique du Secrétariat et aucun poste ne doit être l'apanage d'un pays, quel qu'il soit, ou d'un groupe de pays.

63. En ce qui concerne la situation des femmes au Secrétariat, les chiffres sont éloquents : seuls deux postes de niveau élevé sont occupés par des femmes. Cette situation est loin d'être conforme aux dispositions de la résolution 44/185 C. Le pourcentage de femmes occupant des postes soumis au principe de la répartition géographique a certes augmenté et la délégation du Burkina Faso espère que l'objectif des 30 % sera atteint. Il convient de veiller cependant à ne pas accentuer le déséquilibre dans la répartition géographique des postes. L'exemple cité au paragraphe 49 du rapport du Secrétaire général (A/45/541) incite en effet à la prudence. Le rapport sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat indique par ailleurs que le pourcentage de femmes originaires des pays en développement reste bien en deçà des 30 %. Les missions de sensibilisation mentionnées au paragraphe 16 de ce rapport doivent donc être multipliées. L'Organisation ne réalisera tout son potentiel que lorsque la femme y occupera la place qui lui revient. Le Burkina Faso soutient donc toutes les mesures et préconisations à cet effet et escompte leur application effective.



(M. Silga, Burkina Faso)

64. Convenant que la pratique du détachement peut présenter des avantages pour l'Organisation, la délégation du Burkina Faso partage néanmoins les préoccupations du Secrétaire général exprimées au paragraphe 5 de son rapport (A/C.5/45/12). Elle appuie la proposition du Secrétaire général visant à clarifier les procédures relative; au détachement car elle pense que cela permettra à l'avenir d'éviter des difficultés.

65. Le rapport du Secrétaire général relatif au respect des privilèges et des immunités des fonctionnaires du système des Nations Unies contient des informations préoccupantes, mais il est encourageant de constater que la grande majorité des Etats Membres respecte ces privilèges et immunités. La délégation du Burkina Faso partage l'opinion du Secrétaire général selon laquelle les efforts mutuels des Etats Membres et des organisations internationales concernées donneront des résultats positifs. Les difficultés qui existent actuellement entre l'Organisation et certains Etats Membres n'autorisent donc pas la mise en cause de la bonne foi de ces Etats dans leur soutien à l'action de l'ONU ni ne constituent une raison pour refuser à un Etat Membre le droit de solliciter de l'aide auprès du système des Nations Unies.

La séance est levée à 12 h 50.