

NATIONS UNIES

**Assemblée générale**

QUARANTE-CINQUIÈME SESSION

*Documents officiels*

CINQUIÈME COMMISSION  
22e séance  
tenue le  
lundi 5 novembre 1990  
à 15 heures  
New York

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 22e SEANCE

**Président** : M. KOULYK (République socialiste soviétique d'Ukraine)  
(Vice-Président)

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

SOMMAIRE

**POINT 119 DE L'ORDRE DU JOUR : PLANIFICATION DES PROGRAMMES (suite)**

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

Grand programme I : Maintien de la paix et de la sécurité, désarmement et  
décolonisation

Grand programme VI : Coopération régionale pour le développement économique  
et social

**POINT 118 DE L'ORDRE DU JOUR : BUDGET-PROGRAMME DE L'EXERCICE BIENNAL 1990-1991  
(suite)**

Prévisions révisées concernant les chapitres 3, 13 et 27

**POINT 126 DE L'ORDRE DU JOUR : 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.22  
20 décembre 1990  
FRANCAIS  
ORIGINAL : ESPAGNOL

En l'absence du Président, M. Koulyk (République socialiste soviétique d'Ukraine), Vice-Président, assure la présidence

La séance est ouverte à 11 h 25.

POINT 119 DE L'ORDRE DU JOUR : PLANIFICATION DES PROGRAMMES (suite) (A/45/6, A/45/16 (Partie I) et Add.1 et 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/45/67; A/C.5/45/CRP.1)

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

Grand programme I : Maintien de la paix et de la sécurité, désarmement et décolonisation

1. M. MAJOLI (Italie), parlant au nom des 12 Etats membres de la Communauté économique européenne, dit qu'il vaudrait mieux examiner les grands programmes du projet de plan à moyen terme sur la base de l'évaluation du contenu général du plan, car il est peu probable que l'examen quant au fond de mandats déterminés amène les délégations à changer de position; au contraire, il y aurait alors moins de chances d'arriver à un consensus sur le plan dans son ensemble.
2. L'article 3.2 du règlement régissant la planification des programmes stipule que le plan à moyen terme traduit en programmes les directives données par les organes délibérants; il est donc clair que le plan n'a pas été conçu comme une simple compilation de mandats et que ses dispositions ne doivent pas aller à l'encontre des intentions desdits organes. Toutefois, si des éléments du plan avaient été incorporés mot pour mot dans une quelconque résolution ou décision d'un organe intergouvernemental, dans bien des cas, ils auraient fait l'objet de discussions. A ce propos, l'orateur rappelle les délibérations du Comité du programme et de la coordination (CPC) concernant le texte sur lequel on s'est fondé pour présumer que le Conseil de sécurité pourrait tenir des réunions hors du Siège (programme 2) ou la référence à l'espace extra-atmosphérique en tant que "patrimoine commun" (programme 8). Les Douze reconnaissent que l'emploi de l'expression "rétablissement de la paix" dans les documents de l'Organisation est relativement récent, mais il s'agit d'une notion très ancienne qui correspond au fondement même de la Charte des Nations Unies. Elle englobe un domaine d'activité pour lequel le Secrétaire général n'a pas besoin de recevoir un mandat concret de la part d'un organe intergouvernemental. Les Douze comprennent mal que l'on puisse faire des objections à cette expression et ils appuient résolument les activités du Secrétaire général en faveur du rétablissement de la paix.
3. Les Douze conviennent que, compte tenu de l'évolution de la situation, il va peut-être falloir revoir à fond la structure générale du plan à moyen terme, mais ils doutent que, pour ce qui reste à examiner de ce grand programme, il soit opportun d'entreprendre un processus de rationalisation et de révision quant au fond. Le plan devra être révisé en 1992, au moment où il commencera d'être appliqué, et il serait inadéquat d'y apporter constamment des amendements pour en aligner le texte sur des résolutions en voie de négociation. Des amendements ne devraient y être introduits qu'à titre exceptionnel. Le CPC, en sa qualité d'organe subsidiaire compétent, a

(M. Majoli, Italie)

adopté par consensus une recommandation portant sur la rédaction de tous les grands programmes de fond. Tout en admettant que certaines améliorations pourraient être apportées au plan dans certains domaines, tels la définition des priorités, les Douze estiment qu'il faudra garder constamment présentes à l'esprit ces considérations de caractère général si l'on veut maintenir le consensus sur ce document, qui constitue la principale directive de politique générale de l'Organisation.

Grand programme VI : Coopération régionale pour le développement économique et social

4. M. ABRASZWESKI (Président du Comité du programme et de la coordination) signale que le grand programme VI du projet de plan à moyen terme comprend cinq programmes, à propos desquels le CPC a formulé des observations dans les paragraphes 259 à 283 de son rapport [A/45/16 (Partie I)]. Le Comité a recommandé d'approuver le programme 30 (Coopération régionale pour le développement en Afrique), avec diverses modifications, dont la création de nouveaux sous-programmes, la modification du nom de quelques sous-programmes et l'attribution d'un rang de priorité élevé au nouveau sous-programme relatif à la coopération et à l'intégration économiques.
5. Le Comité a également recommandé d'approuver le programme 31 (Coopération régionale pour le développement en Asie et dans le Pacifique). Il a noté toutefois qu'en raison du report de sa session, la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) n'avait pas pu examiner ce programme avant la première partie de la trentième session du CPC. A la seconde partie de cette session du CPC, en septembre, le Secrétaire général avait informé oralement le Comité que la CESAP n'avait pas formulé de recommandations concernant l'ordre de priorité des sous-programmes. Dans son rapport sur les travaux de la seconde partie de sa trentième session [A/45/16 (Partie II)], le Comité a recommandé que l'Assemblée générale accorde l'attention voulue à la question de l'établissement d'un ordre de priorité entre les sous-programmes lorsqu'elle examinerait le programme 31 du plan à moyen terme. Il semblerait que le Directeur de la planification des programmes et du budget compte fournir des informations supplémentaires sur cette question.
6. Le Comité a recommandé aussi d'approuver le programme 32 (Coopération régionale pour le développement en Europe), mais en notant qu'il faudrait peut-être le modifier dans le contexte de l'examen entrepris par la Communauté économique européenne. Le Comité a également recommandé de remplacer l'expression "économies planifiées" par "Etats d'Europe centrale et orientale", dans tout le programme.
7. En ce qui concerne le programme 33 (Coopération régionale pour le développement en Amérique latine et dans les Caraïbes), le CPC a souligné que la question de l'environnement devrait être liée au problème général du développement, conformément à la résolution 44/228 de l'Assemblée générale. Il a recommandé aussi de modifier le rang de priorité du sous-programme 2 (Développement économique), qui devrait être "élevé".

(M. Abraszewski)

8. Enfin, le CPC a recommandé d'approuver le programme 34 (Coopération régionale pour le développement en Asie occidentale), avec seulement quelques modifications rédactionnelles.

POINT 118 DE L'ORDRE DU JOUR : BUDGET-PROGRAMME DE L'EXERCICE BIENNAL 1990-1991  
(suite)

Prévisions révisées concernant les chapitres 3, 13 et 27 (A/C.5/45/2 et A/45/7/Add.2)

9. M. WU Gang (Chine) partage certaines des préoccupations exprimées par d'autres délégations à propos des prévisions révisées concernant le chapitre 3, et il pense que le Secrétariat devrait fournir un complément d'informations pour faciliter les travaux de la Commission. Il souhaiterait savoir si le Fonds pour la Namibie dispose de contributions volontaires suffisantes pour apporter l'assistance nécessaire aux étudiants namubiens; dans le cas contraire, le Secrétariat devrait peut-être trouver d'autres ressources pour permettre aux étudiants de poursuivre leurs études.

10. En ce qui concerne les effectifs proposés pour le Groupe de transition pour la Namibie, le Secrétariat devrait donner des précisions sur la charge de travail du Groupe, de façon que la Commission puisse déterminer le nombre exact de fonctionnaires nécessaires pour mener à bien les derniers programmes relatifs à la Namibie. Il faudrait faire de même pour justifier le tableau d'effectifs proposé pour le Centre contre l'apartheid.

11. M. LAWSON (Sierra Leone) note qu'il est prévu d'organiser un séminaire sur la planification du Programme de reconstruction nationale et de développement de la Namibie (A/C.5/45/2, par. 20). Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires n'a pas jugé nécessaire de convoquer ce séminaire, sous prétexte que la Conférence d'annonces de contributions pour la Namibie, tenue en juin de cette année, a déjà examiné la question de la reconstruction nationale et du développement de la Namibie (A/45/7/Add.2, par. 4). La délégation sierra-léonienne estime pour sa part que le séminaire aurait pour but de fixer certaines priorités quant à la façon de mener à bien la reconstruction nationale et le développement de la Namibie, aspect qui ne semble pas avoir été examiné lors de la Conférence d'annonces de contributions. Le processus de planification du programme est extrêmement important, non seulement pour convaincre les donateurs de l'utilité pratique du programme aux fins de la reconstruction et du développement de la Namibie, mais également pour déterminer les domaines d'action prioritaires, une fois ce processus amorcé. Cette question devrait donc être examinée et le crédit demandé par le Secrétaire général est tout à fait justifié.

12. La délégation sierra-léonienne rappelle aussi que, dans sa résolution 44/243, l'Assemblée générale a demandé au Secrétaire général de redéployer en priorité le personnel du Bureau du Commissaire des Nations Unies pour la Namibie. Le Comité consultatif a été informé que certains des 28 fonctionnaires restant en poste au Siège ont déjà été réaffectés dans d'autres services du Secrétariat ou le seront

(M. Lawson, Sierra Leone)

prochainement, et pense qu'il ne devrait pas être trop difficile de replacer d'ici la fin de l'année 1990 le personnel restant (A/45/7/Add.2, par. 7). On peut se demander d'où provient pareil optimisme. Il faudrait que le Secrétariat indique à la Commission combien de fonctionnaires avaient été réaffectés avant que le Secrétaire général n'établisse son rapport, et quelles sont les chances de réaffecter les fonctionnaires restants d'ici la fin de 1990. M. Lawson souhaiterait également savoir ce qu'il adviendra des fonctionnaires qui n'auront pas été réaffectés avant la date limite.

13. En ce qui concerne le chapitre 13, le rapport du Secrétaire général est particulièrement franc et révélateur dans ses commentaires. Les graves problèmes de fonctionnement que connaît la Commission économique pour l'Afrique (CEA) du fait de l'obsolescence du matériel technique dont elle dispose (A/C.5/45/2, par. 90) amènent à se demander comment on a pu laisser les choses se dégrader à ce point et comment la CEA a pu, dans ces conditions, s'acquitter des tâches qui lui avaient été assignées au cours des années 80. Comme on l'a dit maintes fois, la Commission n'est pas équipée comme il le faudrait pour relever les défis des années 90, et cette situation n'a que trop duré. On peut se demander à ce propos si le Secrétaire général n'a pas sous-estimé les ressources nécessaires pour améliorer les installations techniques de la CEA. Le Secrétariat devrait peut-être fournir un complément d'informations sur cette question.

14. M. DANFUA (Ghana), se référant aux recommandations relatives au chapitre 3 D du budget-programme, concernant le Centre contre l'apartheid, relève une contradiction entre la proposition du CPC de redéployer des ressources pour les affecter aux activités prioritaires relatives à l'apartheid et la recommandation du Comité consultatif selon laquelle le Centre n'a pas besoin de personnel supplémentaire et les reclassements de postes proposés sont injustifiés (A/45/7/Add.2, par. 22). Ce qu'il faut se demander, c'est si les ressources seront ou non suffisantes pour exécuter les programmes. Il ne s'agit pas de contester le bien-fondé des recommandations du CPC ou du Comité consultatif, mais il faut savoir si l'on a suffisamment réfléchi avant de conclure que ces ressources supplémentaires ne sont pas nécessaires pour la bonne exécution des programmes.

15. La délégation ghanéenne, en tant que membre du Comité spécial contre l'apartheid, connaît bien les difficultés du Centre. Elle n'est donc pas surprise par la proposition de créer deux nouveaux postes P-3 et un poste d'agent des services généraux, car le Centre a réellement besoin de ressources supplémentaires. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que l'un des postes P-3 demandés est destiné à étoffer le secrétariat de la Commission contre l'apartheid dans les sports (A/C.5/45/2, par. 72). Le Comité consultatif, faisant valoir que le secrétariat de la Commission est déjà assuré par un secrétaire occupant un poste P-5, estime qu'un poste P-3 supplémentaire ne se justifie pas (A/45/7/Add.1, par. 19). Le Comité semble oublier toutefois que ce fonctionnaire de la classe P-5 ne travaille pas exclusivement pour la Commission et que, parallèlement, il est chargé d'autres tâches. Dans ces conditions, il lui est absolument impossible de fournir à la Commission tous les services demandés. Il est surprenant que le Comité consultatif ait pu arriver à une telle conclusion.

(M. Dankwa, Ghana)

16. Un autre poste P-3 est demandé pour renforcer les effectifs administratifs du Département de la coopération technique pour le développement aux fins de la mise en oeuvre d'un programme de bourses relevant du programme d'enseignement et de formation des Nations Unies pour l'Afrique australe (A/C.5/45/2, par. 72). L'objet de cette proposition est d'imputer sur le budget ordinaire les dépenses d'administration du programme de bourses et d'affecter ainsi toutes les ressources provenant de contributions volontaires au véritable objectif du programme, à savoir les bourses proprement dites. Ce serait là la manière la plus efficace d'utiliser les ressources du programme de bourses.

17. Quant au reclassement de P-4 à P-5 du poste d'assistant spécial du Sous-Secrétaire général (A/C.5/45/2, par. 74), la délégation ghanéenne estime qu'il est plus que justifié par l'accroissement du volume de travail de son titulaire. Il en est de même pour le reclassement d'un poste au Service de diffusion d'informations, d'assistance et de promotion de l'action internationale (A/C.5/45/2, par. 73). La diffusion d'informations est aujourd'hui d'autant plus nécessaire qu'il existe des courants d'opinion qui ne semblent guère conformes aux principes des Nations Unies et qui suscitent des actions contraires aux résolutions de l'Organisation visant à éliminer l'apartheid. La seule solution est d'amplifier les efforts dans ce domaine et de diffuser davantage d'informations sur l'apartheid.

18. M. MICHALSKI (Etats-Unis d'Amérique) juge excessif le niveau de ressources financières recommandé par le Comité consultatif à propos de la Namibie et d'autres programmes. Les Etats-Unis pensaient qu'on cesserait d'allouer des ressources à ces programmes au-delà de 1990.

19. S'agissant des programmes de la CEA, les Etats-Unis reconnaissent qu'il faut améliorer les installations techniques de cette commission et, malgré certaines réserves quant au volume des ressources demandées, ils sont disposés à accepter le chiffre recommandé par le Comité consultatif.

20. Au cours du débat, certaines délégations ont émis l'avis que, pour maintenir le consensus, il faudrait tenir des consultations officielles. Etant donné que jusqu'à maintenant la Commission est parvenue à réaliser un consensus, la délégation des Etats-Unis ne pense pas qu'à ce stade, une procédure différente se justifie.

21. M. BAUDOT (Directeur de la Division de la planification des programmes et du budget), se référant à la question des centres d'information, rappelle qu'au paragraphe 2 de sa résolution 1405 (XIV), l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de créer, avec l'accord des gouvernements intéressés, de nouveaux centres d'information dans les localités où la création de centres de cette nature paraît le plus nécessaire et le plus aisément réalisable, notamment dans les régions où les moyens d'information sont peu développés. La pratique de l'Organisation des Nations Unies dans ce domaine a consisté à conclure un accord avec le gouvernement du pays hôte et à s'efforcer d'obtenir que celui-ci participe d'une façon ou d'une autre au financement du centre. Néanmoins, la participation au financement n'est pas une condition de l'ouverture d'un centre. Les modalités de financement d'un

(M. Baudot)

centre par l'ONU et le pays hôte peuvent varier considérablement selon le cas, mais n'ont rien à voir avec la situation dans laquelle se trouve le pays, en particulier son niveau de développement. Dans le cas précis du centre d'information de Windhoek, si, durant les négociations entre l'ONU et le gouvernement, il est convenu que celui-ci contribuera au financement d'une partie des dépenses du Centre, il en sera rendu compte dans un rapport sur les résultats de ces négociations. A ce stade, toutefois, les prévisions révisées englobent tous les aspects du coût de la création du centre, et il y a simplement besoin de l'approbation de l'Assemblée.

22. En ce qui concerne les effectifs du Bureau du Commissaire des Nations Unies pour la Namibie, au moment de la préparation des prévisions révisées, sur les 61 postes du Bureau, dont chacun sait qu'ils seront tous supprimés à la fin de l'année en cours, 36 étaient encore occupés. Depuis la présentation du rapport du Secrétaire général (A/C.5/45/2) 13 des 36 fonctionnaires concernés ont été affectés à d'autres postes, ce qui en laisse encore 23. Les écarts entre ces chiffres et ceux qui figurent dans le rapport du Comité consultatif (A/45/7/Add.2) sont dus à des modifications de l'effectif du Groupe de transition. On estime actuellement que, d'ici fin décembre, on aura trouvé des postes pour 11 fonctionnaires, et qu'il en restera 12 à replacer. Comme le Secrétaire général l'a toujours dit, le personnel qui a fourni des services en rapport avec la Namibie sera conservé jusqu'à la fin de 1991, qu'il soit réaffecté ou non à d'autres postes. C'est pourquoi des ressources sont demandées.

23. Répondant aux questions posées concernant le programme de bourses, mentionné dans les paragraphes 12 et 13 du rapport du Comité consultatif (A/45/7/Add.2), M. Baudot rappelle que le Compte général du Fonds des Nations Unies pour la Namibie finance des bourses et une série de projets de formation. Dans sa résolution 44/243, l'Assemblée générale a décidé que le Fonds continuerait à fonctionner jusqu'à l'achèvement de tous les programmes et de toutes les activités qu'il finance, et a décidé en outre de créer un comité d'administration pour administrer le Fonds des Nations Unies pour la Namibie jusqu'à sa dissolution. Les coûts du programme de bourses sont actuellement estimés à environ 1,1 million de dollars pour 1991 et 500 millions de dollars pour 1992, et le nombre de boursiers à 79 en 1991 et 30 en 1992. Néanmoins, comme le Secrétaire général le signale au paragraphe 49 de son rapport (A/C.5/45/2), le Compte général sera déficitaire en 1990. C'est la raison pour laquelle il est prévu de faire appel aux gouvernements, aux organisations intergouvernementales et non gouvernementales et aux particuliers pour qu'ils apportent des contributions volontaires au Fonds des Nations Unies pour la Namibie; par ailleurs, le Secrétaire général consultera le Comité d'administration et le Gouvernement namibien sur d'autres mesures qu'il conviendrait d'adopter pour financer les bourses. On envisagera également la possibilité de transférer des fonds du Compte du programme d'édification de la nation namibienne, actuellement excédentaire. Il est donc évident qu'en dehors des contributions volontaires, il y a d'autres possibilités de poursuivre le programme de bourses en 1991 sans que la situation des boursiers s'en ressente.

(M. Baudot)

24. En ce qui concerne la CEA, il est à l'heure actuelle impossible de déterminer exactement la date d'achèvement du programme d'améliorations technologiques. Quant à la proposition du Secrétaire général tendant à redéployer des postes au chapitre 3 D (Centre contre l'apartheid), elle procède d'une évaluation des besoins du programme et il n'est pas possible de la modifier. A ce stade, le Secrétariat n'est pas en mesure de fournir des renseignements sur la charge de travail du Groupe de transition pour la Namibie mais il le fera à une date ultérieure, dans le cadre de consultations officielles.

25. M. IRUMBA (Ouganda) dit qu'il n'a pas reçu de réponse concrète à sa demande concernant les centres d'information et souhaiterait savoir pourquoi l'ouverture du centre d'information en Namibie a été retardée et quelles sont les contributions que l'ONU demande en général aux pays où des centres d'information sont installés.

26. M. LOPEZ (Venezuela) dit qu'il faudrait donner des assurances quant au financement des bourses attribuées aux étudiants namibiens, vu qu'à ce stade de l'histoire de la Namibie, la formation de ressources humaines revêt une importance cruciale. La Cinquième Commission pourrait affecter des fonds à ces bourses en ouvrant des crédits nécessaires, étant entendu que, si des ressources extrabudgétaires étaient disponibles à cette fin, le Secrétaire général les utiliserait.

POINT 126 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite) (A/45/541 et A/45/548 et Corr.1; 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)

27. M. SUCHMAN (Tchécoslovaquie) dit que le rapport du Secrétaire général publié sous la cote A/C.5/45/10 contient des données alarmantes sur les cas de violation des privilèges et immunités des fonctionnaires des Nations Unies, et qu'il ne faut négliger aucun effort pour permettre aux fonctionnaires d'exercer leurs fonctions sans risquer leur vie. Il importe de dûment reconnaître le rôle des fonctionnaires internationaux qui sont appelés à exécuter des tâches diverses et difficiles dans des conditions dures, voire dangereuses.

28. Dans le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/45/541), il aurait mieux valu que l'information figurant dans le tableau A (personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et des secrétariats d'autres organes de l'ONU) ait été comparée à la situation d'années antérieures. La délégation tchécoslovaque note avec satisfaction qu'entre 1987 et 1989 le nombre de postes émergeant au budget ordinaire a diminué de 11,95 %, sans que la continuité et la bonne exécution des activités de l'Organisation s'en ressentent. En ce qui concerne la dernière colonne du tableau B, elle est préoccupée par le déséquilibre de la répartition géographique dans le cas des Etats Membres surreprésentés. D'autre part, elle souhaiterait que soit augmenté le nombre de postes soumis à la répartition géographique - 2 561 à l'heure actuelle -, qui ne représentent qu'une faible proportion du total des effectifs de l'Organisation.



(M. Suchman, Tchécoslovaquie)

29. M. Suchman se plaît à noter que le pourcentage de femmes nommées à des postes soumis à la répartition géographique atteint maintenant 31,2 %, contre 26,86 % au cours de la période précédente. Néanmoins, c'est dans les classes P-1 à P-3 que les pourcentages sont supérieurs à 30 %. Il est donc encourageant de voir que, depuis le 30 juin 1990, le nombre de femmes occupant des postes D-2 est passé de 8 à 10. La Tchécoslovaquie souscrit à l'opinion formulée par le Secrétaire général au paragraphe 184 du document A/45/226, à savoir qu'il faut doubler d'efforts pour améliorer la proportion de femmes dans les classes élevées.

30. L'une des conséquences de la révolution démocratique et pacifique qui a eu lieu en Tchécoslovaquie est l'adoption d'une nouvelle approche face aux immenses possibilités qu'offre le système des Nations Unies. A cet égard, le Gouvernement tchécoslovaque prend des mesures pour exclure toute éventuelle incompatibilité entre les droits et les devoirs des citoyens tchécoslovaques et leur condition de fonctionnaires internationaux indépendants. A l'heure actuelle, le nombre de fonctionnaires tchécoslovaques est tombé à 14, alors que la fourchette souhaitable fixée pour ce pays est 12-22, et la Tchécoslovaquie n'est pas représentée dans la classe D-2 ni à l'échelon le plus élevé. En outre, comme on peut le voir dans le tableau 10 du document A/45/541, le nombre de fonctionnaires tchécoslovaques se situe très en deçà de la fourchette pondérée des postes soumis à la répartition géographique. Naturellement, il serait souhaitable que cette situation change.

31. La Tchécoslovaquie attend avec beaucoup d'intérêt de recevoir une mission de l'Organisation, au début de l'année prochaine, à l'occasion d'un concours de recrutement organisé au niveau national. Néanmoins, elle est favorable au maintien de la pratique des détachements, qui s'avère mutuellement avantageuse, puisqu'elle permet d'envoyer du personnel déjà formé et expérimenté au Secrétariat de l'ONU et qu'elle permet ensuite à la fonction publique tchécoslovaque de tirer parti des connaissances acquises par ce personnel durant son détachement.

32. M. SEZAKI (Japon) regrette de constater qu'aucun changement important n'est intervenu dans la répartition géographique des postes. Le nombre des Etats Membres sous-représentés a été ramené de 26 à 19, mais environ 20 % des Etats Membres sont encore non représentés ou ne le sont pas suffisamment. Le Japon est sous-représenté, avec environ 60 fonctionnaires de moins que la limite inférieure de la fourchette souhaitable et 90 de moins que le point médian. Aucune amélioration n'est perceptible à cet égard et le Japon, qui continuera de son côté à faire tout son possible pour présenter un nombre maximum de candidats qualifiés, demande que l'on remédie à la situation en prenant diverses mesures.

33. Premièrement, selon le paragraphe 45 du rapport sur la composition du Secrétariat (A/45/541), sur les 202 fonctionnaires qui ont été nommés à des postes soumis à la répartition géographique durant la période considérée (1er juillet 1989-30 juin 1990), cinq étaient des nationaux d'Etats Membres surreprésentés, et le nombre d'Etats se trouvant dans cette catégorie est passé de 18 à 19. Le Japon suggère que l'on suspende complètement le recrutement de nationaux d'Etats surreprésentés pour les postes de rang supérieur, dont ceux de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général, jusqu'à ce que ces Etats

(M. Sezaki, Japon)

se retrouvent dans la fourchette souhaitable fixée pour eux. En outre, le Japon voudrait qu'on explique pourquoi on a jugé nécessaire de recruter ces cinq fonctionnaires. Peut-être faudrait-il revenir à l'objectif fixé dans les résolutions 33/143 et 35/210 de l'Assemblée générale, à savoir que 40 % des postes soumis à la répartition géographique à pourvoir dans la catégorie des administrateurs devraient être attribués à des nationaux de pays non représentés ou sous-représentés.

34. Deuxièmement, il conviendrait d'établir un plan à moyen terme pour faire en sorte que tous les Etats Membres arrivent à se situer dans les limites de la fourchette souhaitable fixée pour chacun d'entre eux, sur la base d'objectifs concrets et sous un contrôle approprié.

35. Troisièmement, le nouveau système de gestion des vacances de poste, tout en contribuant apparemment à l'utilisation efficace des ressources humaines, a également eu des conséquences négatives sur la répartition géographique équitable. Il a en effet réduit sensiblement le nombre de fonctionnaires recrutés à l'extérieur, en privilégiant ceux qui font déjà partie des effectifs. Le Japon demande donc que l'on autorise des nationaux de pays non représentés ou sous-représentés à poser leur candidature aux postes vacants normalement réservés à des candidats internes.

36. Quatrièmement, il faudrait organiser des concours pour recruter des nationaux de pays non représentés ou sous-représentés pour les postes des classes P-1 à P-3, conformément à la recommandation 43 du Groupe des 18 et comme l'a demandé l'Assemblée générale à sa quarantième session. A cet égard, la délégation japonaise se plaît à noter que le Secrétaire général prévoit d'organiser en 1991 des concours nationaux pour des postes P-3, dans deux groupes professionnels, et elle espère que ce nombre ira chaque année en augmentant.

37. Au paragraphe 46 du document A/45/541, le Secrétaire général signale que, parmi les fonctionnaires nommés à des postes soumis à la répartition géographique, 69 ont réussi à des concours organisés dans divers pays. Or, dans le tableau 6 du rapport, on peut voir que 98 fonctionnaires ont été nommés à des postes des classes P-1 et P-2. Cela signifie qu'au moins 29 fonctionnaires ont été nommés sans s'être présentés à un concours. La délégation japonaise souhaiterait que le Secrétariat précise comment ces fonctionnaires ont été recrutés.

38. Dans la colonne du tableau 7 intitulé "Autres changements", on peut constater que 74 affectations à des postes soumis à la répartition géographique sont dus à ces "autres changements". La délégation japonaise voudrait savoir combien des fonctionnaires concernés ont été nommés à leurs postes à l'issue d'un concours, comment la nomination a été décidée s'il n'y a pas eu de concours, et s'il était absolument impossible en l'occurrence de faire passer un concours aux intéressés. Il y a à peine 2 500 postes soumis à la répartition géographique, et ceux-ci devraient toujours être pourvus conformément aux dispositions du Règlement du personnel et des résolutions pertinentes de l'Assemblée générale. Si, dans un cas d'espèce, il y a une raison quelconque de ne pas appliquer ces dispositions, il faudrait la signaler et l'expliquer dans le rapport du Secrétaire général.

(M. Seraki, Japon)

39. La force de l'Organisation dépend non seulement de sa capacité de recruter des talents nouveaux, mais également de la capacité de son personnel d'élargir ses connaissances et d'améliorer ses compétences. De nombreux types de formation sont nécessaires mais, malheureusement, les ressources sont limitées. Cela étant, la formation dans l'emploi est extrêmement importante, ainsi que l'élargissement des attributions s'attachant aux postes et la mobilité. Dans ce contexte, la délégation japonaise appuie sans réserve la recommandation 48 du Groupe des 18, tendant à ce que le recrutement des fonctionnaires et l'organisation de leur carrière s'opèrent par groupe professionnel et non lorsqu'il est nécessaire de pourvoir des postes déterminés. Il est indispensable qu'à l'avenir le Secrétariat propose un programme de formation viable pour actualiser les connaissances de fond des fonctionnaires, accroître leur mobilité dans l'Organisation et les rendre davantage capables d'exécuter les programmes.

40. M. KARBUCZKY (Hongrie) dit que, dans l'ensemble, la recommandation 15 du Groupe des 18 a été appliquée de façon satisfaisante, mais que l'on n'est pas encore parvenu à réduire, comme prévu, le nombre de postes de sous-secrétaire général et de secrétaire général adjoint. Le nombre des fonctionnaires de nationalité hongroise employés par le Secrétariat se situe certes dans les limites de la fourchette souhaitable mais il est très faible, et il est regrettable qu'aucun d'entre eux n'occupe un poste de la classe P-5 ou au-dessus. Le Gouvernement hongrois s'emploiera à proposer des candidats qualifiés afin de remédier à cette situation, mais il faut aussi que le Secrétariat coopère de son côté. Quant à la question des contrats permanents et des contrats de durée déterminée, la Hongrie peut accepter les deux types de nomination. Par ailleurs, le représentant de la Hongrie pense que si le recours limité à la pratique du détachement peut présenter des avantages pour l'Organisation, il peut aussi avoir des effets négatifs sur l'indépendance et l'efficacité du Secrétariat et la carrière des fonctionnaires intéressés. Il faudrait harmoniser les intérêts de l'Organisation, des gouvernements et des fonctionnaires et réglementer la pratique du détachement.

41. Il faut se féliciter des progrès réalisés en ce qui concerne la représentation de femmes au Secrétariat et, en particulier, du fait que 13 nouvelles fonctionnaires sont de nationalité hongroise. Force est de constater par ailleurs que la représentation des femmes originaires de certaines régions et, notamment, l'Afrique, le Moyen-Orient et l'Europe orientale, est très faible. Pour accroître la proportion de femmes de manière à atteindre l'objectif de 30 %, il faudra recruter en premier lieu des femmes originaires de ces régions. Il faudra en outre améliorer la représentation des femmes dans les classes supérieures.

42. En analysant les propositions relatives au groupement des Etats Membres formulées par le Secrétariat, on arrive à la conclusion qu'il n'y a pas de solution parfaite. Tous les systèmes cachent la situation réelle de chaque Etat Membre et aucun d'entre eux ne permet vraiment d'identifier les cas les plus critiques. Le Secrétariat a proposé d'éliminer une des caractéristiques anachroniques du système des groupes, à savoir le recours à la catégorie des pays à économie planifiée, ainsi que de fusionner les groupes A et C, d'une part, du groupe B et D, d'autre

(M. Karbuczky, Hongrie)

part. Les groupements qui en résulteraient pourraient répondre aux besoins de l'Assemblée générale, mais ils ne seraient pas suffisants en soi. Afin de parvenir à une représentation satisfaisante de tous les Etats Membres, il faut se fonder sur des listes alphabétiques des Etats comme on le faisait précédemment.

43. Se fondant sur les expériences très positives dans le cadre du concours organisé en Hongrie en 1989, son pays est disposé à accueillir une des premières séries de concours nationaux pour le recrutement à des postes de la classe P-3 prévus pour 1991. Les concours pour le passage des agents des services généraux à la catégorie des administrateurs sont un élément très important de l'organisation des carrières, et il faut se féliciter de l'intention qu'a le Bureau de la gestion des ressources humaines d'élargir la portée desdits concours. Toutefois, les exceptions à ce système sont non seulement contraires aux dispositions de l'alinéa a) du paragraphe 10 de l'annexe à la résolution 35/210 de l'Assemblée, elles constituent également un précédent dangereux qui compromet la crédibilité du système.

44. Dans le cadre de l'organisation des carrières, il faudrait créer un système simple d'analyse de la carrière des fonctionnaires recrutés par voie de concours national pour déterminer si leur niveau de compétence plus élevé leur a permis de progresser davantage dans leur carrière. En outre, la délégation hongroise convient que les promotions des classes de début aux classes intermédiaires doivent se fonder essentiellement sur le mérite.

45. En ce qui concerne l'administration de la justice au Secrétariat, compte tenu de la situation difficile qui a résulté des compressions budgétaires et afin de relever le moral des fonctionnaires, il faudrait à nouveau envisager la possibilité de créer à l'Organisation un poste de médiateur.

46. M. MOHAMMADI (Afghanistan) dit que, si la représentation géographique équilibrée et équitable des fonctionnaires du système des Nations Unies est un des principes fondamentaux de la Charte, la situation dans ce domaine ne s'est pas améliorée suffisamment pour satisfaire les intérêts de chacun des Etats Membres. Il faut faire passer au niveau requis le nombre de nominations de fonctionnaires de pays non représentés ou sous-représentés et il faut prendre des mesures spéciales pour y parvenir.

47. Les éléments les plus importants de la réforme de l'Organisation, réforme qui doit être axée sur l'élimination totale des vestiges de la bureaucratie, sont la mise en place d'une structure administrative unique et la définition des responsabilités de chaque fonctionnaire. La réforme ne doit toutefois pas avoir d'effet négatif, telle que la réduction des fonds disponibles pour l'exécution des programmes nécessaires.

48. L'Afghanistan respecte systématiquement les dispositions en matière de privilèges et immunités des fonctionnaires des Nations Unies. Compte tenu de la situation délicate qui prévaut en Afghanistan, les autorités compétentes font tout leur possible pour garantir pleinement ces privilèges et immunités, et pour veiller

(M. Mohammadi, Afghanistan)

à la sécurité des fonctionnaires du système. De leur côté, toutefois, les fonctionnaires ont l'obligation de ne pas abuser de leur situation de fonctionnaire international au détriment des intérêts nationaux des Etats Membres. Afin de garantir la sécurité de toutes les organisations internationales présentes en Afghanistan, le Gouvernement, se fondant sur des preuves irréfutables et dans le plein respect de la loi, a mis fin aux activités antigouvernementales de fonctionnaires afghans recrutés localement. Néanmoins, il convient de mentionner que dès après la publication du texte de la politique de réconciliation nationale, tous ces fonctionnaires ont recouvré leur liberté et, conformément à la loi relative au service militaire obligatoire, certains d'entre eux ont été incorporés dans les forces armées afin de terminer leur service militaire. A l'heure actuelle, aucun des détenus ne peut être considéré comme un fonctionnaire du système des Nations Unies et, en conséquence, il faut rayer les noms des nationaux afghans qui figurent sur la liste publiée dans les documents présentés à la Commission.

49. En ce qui concerne la promotion de la femme au Secrétariat, il convient de signaler que les femmes ont non seulement les mêmes aptitudes que les hommes mais que, dans certains domaines, elles sont plus efficaces que ces derniers, et que le moment est venu d'éliminer toute discrimination fondée sur le sexe.

50. Mme CLIFF (Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord) se félicite du rôle joué par le Bureau du Conseil juridique dans l'affaire mentionnée au paragraphe 20 du document A/C.5/45/10, concernant l'obligation de verser un impôt pour les résidences occupées par les représentants du Haut Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés à Londres, et elle espère qu'il sera possible de parvenir rapidement à un accord sur l'interprétation et l'application de la Convention de 1946 sur les privilèges et immunités des Nations Unies.

51. M. DIPP GOMEZ (République dominicaine) dit que le concours organisé en République dominicaine a été une expérience positive et que son gouvernement a apporté toute la coopération nécessaire. Sur les 30 candidats, 4 ont réussi et, comme il ressort du tableau 4 du rapport (A/45/541), 2 d'entre eux auraient été recrutés, 1 à la classe P-1, l'autre à la classe P-2. Etant donné que la fourchette souhaitable pour la République dominicaine s'établit entre 3 et 14, le représentant de la République dominicaine engage le Secrétaire général à continuer d'organiser des concours afin de parvenir à une représentation géographique juste et équitable, d'offrir aux jeunes spécialistes des Etats Membres la possibilité de devenir des fonctionnaires internationaux et d'éliminer les déséquilibres qui existent encore dans la composition du Secrétariat. Il convient de signaler que les pays développés, qui disposent d'un plus grand nombre de moyens de formation que les pays en développement, ont une plus grande proportion de fonctionnaires dans la plupart des classes.

52. Au paragraphe 2 du document A/C.5/45/12 et aux paragraphes 18 et 19 du document A/C.5/45/19, il est question du système de détachement qui viole les principes fondamentaux d'une fonction publique internationale indépendante et qui a été mis en question par le Tribunal administratif des Nations Unies. Le système

(M. Dipp Gomez, République dominicaine)

limite l'avancement des fonctionnaires qui le méritent et provoque chez eux un sentiment de paralysie. Par ailleurs, les expressions "catégorie des services généraux" et "catégorie des administrateurs" contiennent en elles des jugements de valeur; il faudrait augmenter les possibilités de formation pour réduire la difficulté qu'éprouvent les fonctionnaires à passer d'une catégorie à l'autre et, dans le cas des fonctionnaires qui restent trop longtemps dans une classe sans pouvoir avancer, il faudrait réduire le temps d'attente, surtout pour les fonctionnaires de la classe P-3.

53. Au paragraphe 7 de son rapport sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (A/45/548), le Secrétaire général signale une augmentation du nombre de femmes. Pour atteindre l'objectif fixé, il faudra prévoir des mesures d'incitation à l'intention des femmes originaires de pays en développement et d'autres pays sous-représentés.

54. Il est déplorable de lire dans les documents A/C.5/45/10 et A/C.5/45/19 les longues listes de fonctionnaires disparus ou détenus dans divers pays en violation des principes internationaux et des droits de l'homme. La République dominicaine appuie les recommandations figurant au paragraphe 30 du deuxième document en vue de réparer ces injustices manifestes et flagrantes.

55. M. NASSER (Egypte) signale que dans le rapport du Secrétaire général (A/45/541, par. 22) il est dit que les groupes d'Etats Membres ne sont pas comparables entre eux dans l'absolu, mais seulement dans la perspective collective des droits des Etats qui les constituent quant à leur représentation au Secrétariat. La délégation égyptienne estime que le regroupement des Etats Membres en sept grandes régions géographiques, à savoir l'Afrique, l'Amérique du Nord et les Caraïbes, l'Amérique latine, l'Asie et le Pacifique, l'Europe occidentale, l'Europe orientale et le Moyen-Orient, qui sont celles utilisées aux fins des programmes d'assistance technique, a servi l'Organisation pendant plusieurs décennies et constitue la meilleure façon de donner une idée de la composition nationale et culturelle du Secrétariat. En outre, la délégation égyptienne estime qu'il importe que le Moyen-Orient demeure une entité distincte.

56. Dans sa résolution 42/220, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général, lorsqu'il nomme des fonctionnaires à des postes soumis à la répartition géographique, de faire tout son possible pour recruter des nationaux d'Etats Membres non représentés ou sous-représentés. L'Egypte aurait souhaité que dans le rapport on indique quelles étaient les bases sur lesquelles on déterminait actuellement les postes soumis à la répartition géographique. M. Nasser serait obligé au Secrétariat de bien vouloir donner ces précisions. Ces postes ne sont qu'au nombre de 2 561 sur un total de 10 167 postes inscrits au budget ordinaire.

57. L'Assemblée générale a, à maintes occasions, prié le Secrétaire général de faire tout son possible pour assurer une répartition équitable de tous les Etats Membres, notamment les pays en développement, aux postes de rang élevé et de direction du Secrétariat. C'est ainsi que dans la résolution 44/185 le Secrétaire général a été prié de suivre de près les effets des réductions de postes sur la

(M. Nasser, Egypte)

répartition géographique, notamment parmi les postes de rang élevé, et de prendre les mesures nécessaires pour corriger les déséquilibres éventuels. Il convient de souligner toutefois qu'au cours de la période considérée le pourcentage de fonctionnaires originaires de pays en développement qui occupent des postes soumis à la répartition géographique de la classe D-1 et au-dessus a diminué, passant de 48,8 % en 1986 à 48,6 % en 1990, et que le pourcentage de ces fonctionnaires qui occupent des postes de la classe D-2 et au-dessus est passé de 47,6 % à 43,1 % (A/45/541, annexe I, tableau C). Par contre, il est encourageant de constater que le pourcentage de fonctionnaires originaires d'Afrique et du Moyen-Orient qui occupent des postes soumis à la répartition géographique a augmenté (A/45/541, annexe I, tableau E).

58. La délégation égyptienne s'inquiète de la situation des unités administratives du Secrétariat où le taux de vacances de poste est élevé, en particulier, les commissions régionales. Dans la résolution 43/222 A, le Secrétaire général a été prié d'accorder une attention particulière à la question et, dans le rapport du Secrétaire général, il est fait mention de nominations effectuées pendant la période sur laquelle porte le rapport, mais rien n'est dit du pourcentage actuel des postes qui restent vacants dans les commissions régionales à l'issue de ces nominations. Le représentant de l'Egypte souhaiterait que le Secrétariat fournisse ces renseignements à la Cinquième Commission. Il aimerait savoir en particulier quel est le pourcentage de postes vacants à la CEA et quelles sont les mesures qui ont été prises ou que l'on envisage de prendre pour remédier à la situation.

59. Le représentant de l'Egypte constate avec satisfaction que dans la plupart des Etats Membres on respecte scrupuleusement les privilèges et immunités des fonctionnaires des Nations Unies et des institutions spécialisées, bien que dans certains pays on se heurte à des difficultés dans ce domaine. Il demande à tous les Etats Membres de respecter les dispositions de la Convention de 1946 sur les privilèges et immunités des Nations Unies et de la Convention de 1947 sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées.

60. M. WILKINSON (Etats-Unis d'Amérique) dit qu'il faut constamment tenir à l'esprit qu'il importe de recruter et de conserver au service de l'Organisation des fonctionnaires qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité et qu'il faut parvenir à un meilleur équilibre entre les fonctionnaires recrutés pour des périodes de durée déterminée et les fonctionnaires nommés à titre permanent. L'indépendance de la fonction publique internationale continue d'être indispensable si l'on veut que l'Organisation soit véritablement efficace. Il convient de signaler le rôle joué par le Secrétariat dans la bonne marche de la mission en Namibie et d'autres missions spéciales organisées par l'Organisation des Nations Unies; les efforts déployés par le personnel, ainsi que l'enthousiasme, le professionnalisme et le dévouement dont celui-ci a fait preuve dans l'accomplissement de ses tâches dans des conditions souvent difficiles sont dignes d'éloges.

(M. Wilkinson, Etats-Unis)

61. L'augmentation constante du nombre de cas d'arrestation, de détention et d'enlèvement de fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées est un sujet de grave préoccupation. De plus en plus les droits et la sécurité des fonctionnaires et des membres de leur famille sont violés. On ne peut admettre que des fonctionnaires qui prêtent des services dans des situations manifestement dangereuses risquent en outre d'être victimes de détentions ou d'arrestations arbitraires sans avoir fait l'objet d'un jugement. Il faut que les Etats Membres continuent d'appuyer les efforts déployés par le Secrétaire général pour obtenir la libération de tous les fonctionnaires des Nations Unies actuellement détenus ou disparus, et qu'ils insistent auprès des autorités responsables pour qu'elles coopèrent à cette fin. En particulier, il est inquiétant de constater qu'on refuse l'accès immédiat aux fonctionnaires ou détenus, que l'on ne donne pas en temps opportun des explications sur les raisons de l'arrestation ou de la détention, et qu'on ne leur donne pas non plus des soins médicaux adéquats pendant qu'ils sont privés de liberté. Le représentant des Etats-Unis suggère que l'on envisage la possibilité de recourir à des équipes médicales indépendantes pour s'occuper desdits fonctionnaires. Les ressources nécessaires pour financer ces équipes médicales pourraient être imputées sur les crédits ouverts au chapitre 28 C (Services médicaux et d'assistance au personnel) du budget ordinaire. Les Etats Membres ne peuvent prétendre s'acquitter comme il se doit de leurs obligations s'il ne veillent pas à ce que les fonctionnaires internationaux puissent s'acquitter de leurs responsabilités. En conséquence, M. Wilkinson demande à tous les Etats Membres d'appuyer le Secrétaire général dans les efforts qu'il fait pour atténuer et éliminer ces graves problèmes.

62. En ce qui concerne les voyages officiels et privés effectués par des fonctionnaires des Nations Unies aux Etats-Unis, le représentant des Etats-Unis tient à souligner que son pays n'a à aucun moment empêché les voyages officiels des fonctionnaires du Secrétariat. Au contraire, il a toujours garanti la liberté de déplacement des fonctionnaires en mission officielle et continuera à le faire. Par ailleurs, le Gouvernement des Etats-Unis a levé les restrictions imposées aux voyages privés effectués aux Etats-Unis par les fonctionnaires de nationalité tchèque, hongroise et polonaise et des personnes à leur charge. Compte tenu de l'évolution politique, le Gouvernement des Etats-Unis continuera d'examiner la situation. Il importe de souligner que les dispositions qui régissent les voyages privés ne limitent pas les voyages officiels des fonctionnaires internationaux et n'entravent en aucune façon leur travail. Le Gouvernement des Etats-Unis s'emploie à continuer de s'acquitter de ses obligations en qualité de pays hôte de l'Organisation. La réglementation des voyages privés ne constitue pas une violation des accords internationaux pertinents, car les voyages officiels ne sont en aucune façon affectés. En conséquence, il ne peut y avoir ni contradiction ni conflit entre les obligations des Etats Membres envers l'Organisation des Nations Unies et l'obligation qu'a un Etat de protéger sa sécurité nationale. Il convient de mentionner que les restrictions applicables aux fonctionnaires qui résident au-delà du rayon de 25 miles ont été levées. Les voyages personnels pour raisons médicales et ceux de caractère humanitaire sont également autorisés.



(M. Wilkinson, Etats-Unis)

63. Les Etats-Unis se réjouissent de la décision prise par l'Union soviétique d'autoriser ses ressortissants à accepter les nominations à titre permanent ou de longue durée au Secrétariat. Ils ont toujours estimé que ces nominations devaient être la règle et qu'il fallait limiter le nombre des exceptions.

64. En ce qui concerne le rapport du Secrétaire général sur les fonctionnaires détachés par leur gouvernement (A/C.5/45/12), le représentant des Etats-Unis estime que le détachement peut et doit être utilisé dans l'intérêt du système des Nations Unies, à condition que la pratique à ce recours soit limitée. Le détachement peut être un moyen d'attirer du personnel de haut niveau lorsqu'on a besoin de personnel ayant des connaissances sur les derniers progrès techniques ou lorsqu'il faut pourvoir certains postes à titre provisoire. Toutefois, le recours exclusif ou à grande échelle aux détachements réduit l'indépendance de la fonction publique internationale. Il faut définir clairement les conditions qui régissent le détachement afin qu'aucune des parties - le fonctionnaire, le gouvernement intéressé ou l'Organisation des Nations Unies - n'ait le moindre doute à propos de la nature du contrat, sa portée et ses limitations, avant que ce contrat ne soit accordé. Les Etats-Unis estiment que la situation de détachement doit être reconnue officiellement dans un accord écrit entre toutes les parties intéressées, et ils engagent le Secrétaire général à prendre sans tarder les mesures nécessaires à cette fin.

65. Les postes d'administrateur n'appartiennent à aucun Etat Membre et il ne faudrait pas les traiter comme si c'était le cas. Si la considération dominante dans le recrutement doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, le Secrétaire général doit être en mesure de retenir la candidature de ressortissants d'Etats Membres différents de ceux qu'occupent des postes donnés. En conséquence, les dispositions de la résolution 35/210 de l'Assemblée générale qui autorisaient les pays dont les ressortissants étaient employés essentiellement dans le cadre de nominations de durée déterminée à "hériter" de postes n'a plus sa raison d'être, du fait que certains Etats Membres ont décidé d'autoriser leurs ressortissants à accepter des contrats permanents et que cette même résolution stipule qu'aucun poste ne doit être considéré comme l'apanage d'un Etat Membre ou d'un groupe d'Etats. Toute révision des procédures du Secrétariat en matière de personnel devrait comprendre un examen du processus de recrutement et d'avancement du personnel. A ce propos, les Etats-Unis appuient le recours obligatoire aux concours pour le recrutement de fonctionnaires des classes P-1, P-2 et P-3 et aux concours internes pour le passage de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs. De même, ils espèrent que l'application de la formule des concours ne compromet pas les perspectives d'avancement de la classe P-2 à la classe P-3 des fonctionnaires qui remplissent les conditions requises. La sélection de candidats pour tous les postes non pourvus par voie de concours doit se fonder sur des objectifs objectifs et précis. Le processus de recrutement et d'avancement doit être plus transparent et il faut appliquer des règles normalisées pour pourvoir tous les postes vacants.

(M. Wilkinson, Etats-Unis)

66. En ce qui concerne l'organisation des carrières, il faut faire savoir aux fonctionnaires qu'un travail satisfaisant est important et qu'il peut leur offrir de meilleures possibilités d'avancement dans l'Organisation. La délégation des Etats-Unis n'appuiera aucune proposition tendant à accorder des promotions sur la seule base de l'ancienneté dans la classe. Pour améliorer les possibilités d'avancement, il faut examiner de façon plus détaillée les normes de classement des postes afin de déterminer les possibilités de carrières existantes. Il faudrait également examiner la possibilité de restructurer certains postes afin de permettre aux titulaires de progresser dans leur carrière grâce à un accroissement significatif des responsabilités. Dans ces cas, le titulaire du poste ne devrait pas nécessairement concourir avec d'autres pour obtenir de l'avancement, celui-ci lui étant accordé sur la base du mérite et de ses qualifications. En outre, il faudrait accorder une plus grande attention à l'élaboration d'un plan systématique de rotation et de mobilité dans le cadre du plan d'organisation des carrières.

67. Pour assurer l'utilisation optimale des ressources humaines et financières de l'Organisation, il faut disposer d'un vaste programme de formation et de perfectionnement qui soit planifié et appliqué compte tenu des ressources limitées disponibles. Les programmes de formation devraient être formulés de manière à réduire la taille de l'Organisation pour mieux servir les Etats Membres. Les programmes de formation ne doivent toutefois pas se substituer au recrutement de personnes particulièrement compétentes et qualifiées.

68. Pendant plusieurs années, on a inscrit au budget ordinaire des ressources pour appuyer financièrement les instituts de langues de Moscou et de Beijing. Cela tenait au fait que le personnel des services linguistiques russe et chinois était détaché parce que l'Organisation des Nations Unies ne pouvait pas assurer la formation nécessaire aux fonctionnaires qui étaient recrutés par roulement dans le cadre de nomination de courte durée. Compte tenu de l'annonce récente faite par le Gouvernement soviétique et de la décision prise par le Tribunal administratif des Nations Unies en ce qui concerne des fonctionnaires des services linguistiques chinois, il semblerait qu'il n'est plus nécessaire de maintenir ce crédit budgétaire. En outre, le représentant de la Chine a parlé de douzaines de diplômés du programme de formation linguistique à Beijing qui n'ont pas pu être affectés. Par conséquent, la délégation des Etats-Unis propose que l'on étudie la possibilité de suspendre le financement, sur le budget ordinaire, des programmes de formation linguistique à Moscou et à Beijing et que les ressources ainsi libérées soient consacrées au programme général de formation.

69. En ce qui concerne la décision du Secrétaire général d'étendre le paiement de la prime de connaissances linguistiques conformément à la disposition 103.6 du Règlement du personnel, aux agents de la catégorie des corps de métier, la délégation des Etats-Unis doute qu'il faille verser une prime de connaissances linguistiques à ces agents.

70. En ce qui concerne la représentation au Secrétariat, bien qu'au cours de l'année écoulée le nombre total de femmes ait légèrement augmenté, cette augmentation ne concerne que les classes P-1 à P-4 et le nombre de femmes a diminué

(M. Wilkinson, Etats-Unis)

en ce qui concerne la plupart des postes de rang élevé. Toutefois, il est encourageant de constater que de nouvelles candidates sont en voie de recrutement, ce qui permettra de se rapprocher de l'objectif de 30 % avant la fin de l'année. Il faudrait que dans le rapport annuel du Secrétaire général sur la situation des femmes au Secrétariat on fasse figurer une évaluation et une analyse complète des principaux obstacles à l'amélioration de la situation de la femme dans l'Organisation et que l'on y formule des propositions tendant à les surmonter. Le fait que les statistiques s'améliorent ne veut pas dire nécessairement que la situation des femmes à l'ONU s'améliore. Il faut s'employer à trouver un plus grand nombre de candidates qui réunissent les qualités de travail, d'efficacité et d'intégrité exigées par l'Organisation des Nations Unies, à améliorer la formation et l'organisation des carrières des femmes et, enfin, à intégrer pleinement la femme dans les postes de rang élevé. Toutefois, il faut accueillir avec prudence la suggestion du Syndicat du personnel tendant à organiser de vastes campagnes publicitaires, car cela ne semble pas être le moyen le plus approprié d'arriver à cette fin.

71. Les Etats-Unis s'inquiètent de plus en plus du rôle joué par le Syndicat du personnel dans les décisions relatives à la rémunération et aux prestations. Au printemps de cette année, il y a eu une grève d'une semaine et actuellement des rumeurs circulent concernant une grève éventuelle si la Cinquième Commission s'oppose à la décision du Secrétaire général relative au traitement des agents des services généraux. L'Organisation ne peut fonctionner de façon efficace si elle vit sous la menace constante d'actions syndicales chaque fois que les décisions des Etats Membres ne plaisent pas au personnel. Les Etats-Unis sont fermement convaincus qu'il ne faudrait pas permettre au Syndicat du personnel d'entraver les travaux de l'Organisation. Il faudrait à cette fin renforcer le Statut et le Règlement du personnel. Les interruptions dans les travaux de l'Organisation et les grèves peuvent avoir des conséquences graves, surtout pour ceux dont le bien-être et la sécurité dépendent des services et activités de l'Organisation. A ce propos, la disposition 105.1 du Règlement du personnel est pertinente et il faudrait savoir si dans ces cas on a accordé des congés pour ces activités. Dans le cas contraire, le temps que les fonctionnaires consacrent aux activités en question devrait être déduit de leurs congés annuels ou de leurs traitements futurs. L'étude que le Secrétariat a consacrée au financement, par imputation du budget ordinaire, des activités du Syndicat du personnel, pourrait servir de base à la présentation, à l'Assemblée générale, de rapports annuels sur les activités du Syndicat du personnel qui sont ainsi financées et par la suite, à l'approbation, par l'Assemblée générale, de budgets limités pour le Syndicat. Le Corps commun d'inspection devrait également consacrer une étude aux relations entre l'Administration et le personnel.

72. Mme INCERA (Costa Rica) considère très inquiétante la représentation insuffisante du Costa Rica dans les postes soumis à la répartition géographique. Bien que la fourchette souhaitable du Costa Rica se situe entre 2 et 14 administrateurs et que le point médian se situe à 7,17, il n'y a que trois administrateurs de nationalité costa-ricienne. On ne peut imputer cette situation à l'absence de candidats qualifiés à des postes de la catégorie des administrateurs

(Mme Incera, Costa Rica)

et fonctionnaires de rang supérieur, car dans certains cas des Costa-Riciens hautement qualifiés ont posé leur candidature à des postes de cette catégorie mais n'ont reçu aucune suite à leur demande. En conséquence, il faudrait connaître les motifs de la persistance de cette situation malencontreuse.

73. En ce qui concerne le recrutement de femmes originaires de pays en développement, le tableau 1 du document A/45/548 montre que le pourcentage de femmes occupant des postes de la classe D-1 à celle de secrétaire général adjoint a diminué entre 1988 et 1990. Au cours de la période de 12 mois qui s'est terminée en juillet 1990, on a recruté 73 femmes, mais près de 70 % des nouvelles fonctionnaires ont été recrutées aux classes P-1 et P-2. Cela reflète une politique de recrutement des femmes aux classes inférieures dont l'unique objet est de parvenir au pourcentage fixé sans améliorer d'une manière ou d'une autre la situation des femmes. En outre, 62 % des nouvelles fonctionnaires recrutées étaient originaires de pays développés. Par ailleurs, il faudrait lancer un appel spécial aux départements et services appartenant aux groupes III et IV, dont le personnel féminin n'atteint pas 25 %. Il est indispensable d'adopter des mesures énergiques pour remédier à l'inégalité entre le nombre d'hommes et de femmes recrutés. Enfin, en ce qui concerne le paragraphe 5 du document mentionné, il est difficile de comprendre l'appel en faveur d'efforts accrus pour qu'un plus grand nombre de femmes posent leur candidature à des postes de rang élevé, car, dans le cas du Costa Rica, dont aucune ressortissante ne travaille au Secrétariat, les efforts que ce pays a fait dans ce sens se sont avérés vains. Il est difficile de comprendre pourquoi on ne donne pas les raisons de cette situation.

La séance est levée à 18 h 5.