

NATIONS UNIES
Assemblée générale

QUARANTE-CINQUIÈME SESSION

Documents officiels

CINQUIÈME COMMISSION
26^e séance
tenue le
vendredi 9 novembre 1990
à 15 heures
New York

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 26^e SEANCE

Président : M. MAYCOCK (Barbade)

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

puis : M. MAYCOCK (Barbade)
(Président)

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

SOMMAIRE

POINT 117 DE L'ORDRE DU JOUR : EXAMEN DE L'EFFICACITE DU FONCTIONNEMENT
ADMINISTRATIF ET FINANCIER DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES (suite)

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

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

QUESTIONS DIVERSES

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 DC 2/750.

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.26
18 décembre 1990
FRANCAIS
ORIGINAL : ESPAGNOL

La séance est ouverte à 15 h 20.

POINT 117 DE L'ORDRE DU JOUR : EXAMEN DE L'EFFICACITE DU FONCTIONNEMENT ADMINISTRATIF ET FINANCIER DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES (suite) (A/45/16 (Partie I) et Add.1 et A/45/16 (Partie II), A/45/226, A/45/370 et A/45/617)

1. M. BELHAJ (Tunisie) dit qu'en dépit de son titre, le rapport présenté par le Secrétaire général en application de la résolution 41/213 de l'Assemblée générale (A/45/226) est bien peu analytique et ne présente pas une vue critique de la situation. Il ne satisfait donc pas aux recommandations faites par le Comité du Programme de la coordination (CPC) au paragraphe 28 de son rapport A/44/16. Il contient néanmoins des informations intéressantes et à jour qui donnent une idée de l'impact de la résolution sur le fonctionnement de l'Organisation. Les résultats sont mitigés et comme les indices contenus dans le rapport ne permettent pas d'évaluer de manière précise et globale les incidences réelles de la recommandation 15 du Groupe des Dix-Huit, il est légitime de se demander dans quelle mesure le processus de réforme a amélioré le fonctionnement de l'Organisation et renforcé ses capacités.

2. Peu de progrès ont été réalisés dans les domaines économique et social, qui couvrent des problèmes dont le caractère prioritaire est pourtant indiscutable. Les Etats Membres doivent désormais faire la preuve que l'Organisation est le forum où tous les problèmes peuvent être résolus par le dialogue et la concertation et que le temps du refus systématique de prendre en charge certaines activités - notamment celles demandées par le Conseil économique et social - est révolu, comme celui de la guerre froide et de la confrontation stérile des systèmes. La réussite de la réforme se mesurera à l'aune du développement et d'une sécurité collective bien comprise, ce qui suppose de promouvoir le développement économique et social et d'établir des priorités écologiques. Grâce à ses succès récents - qu'il s'agisse de missions de rétablissement de la paix ou de l'accession de la Namibie à l'indépendance - l'Organisation est mieux que jamais en position d'appréhender efficacement les questions de développement. On ne saurait restreindre ses objectifs et ses activités en fonction de ressources que l'on garde volontairement limitées. La recherche de la croissance zéro, qui est devenue pour certains une fin en soi, ne permet pas de faire face à des besoins toujours croissants; c'est pourquoi la Tunisie y est opposée. La réduction des tensions internationales devrait permettre de convaincre plus facilement les récalcitrants de donner à l'Organisation la sécurité financière qui lui est nécessaire pour s'acquitter de ses mandats. Il est indispensable pour cela que tous les Etats Membres versent ponctuellement leurs contributions.

3. En ce qui concerne le personnel et les programmes, la réforme ne peut être considérée comme un franc succès. La représentation des pays en développement diminue continuellement depuis 1986, en particulier aux postes de haut niveau. Il ressort clairement du paragraphe 83 du rapport du Secrétaire général que le principe d'une répartition géographique équitable est mis à mal par un processus de réforme qui ne devrait pas avoir pour résultat de priver l'Organisation de son

(M. Belhaj, Tunisie)

personnel ni de supprimer systématiquement des postes. Au niveau des services de conférence, il reste beaucoup à faire pour que la réforme aboutisse à plus d'efficacité. Ce ne sont pas les compressions d'effectifs, ni la rationalisation résultant d'une réforme qui a montré ses limites, qui aideront à rétablir l'efficacité et la capacité de ces services. Le processus budgétaire approuvé par la résolution 41/213 ne saurait remettre en question les dispositions de l'Article 18 de la Charte : autant l'accord général est souhaitable, autant il est dangereux de toucher à l'un des principes de base de l'Organisation, celui de l'égalité souveraine des Etats.

4. Mme GOICOHEA (Cuba), se référant à la recommandation 71 du Groupe des Dix-Huit, rappelle que si le rapport sur l'application des mesures de réformes présenté par le Secrétaire général en 1989 (A/44/222) n'a pas pu être considéré comme le rapport définitif, c'est parce que les trois années prévues n'étaient pas encore écoulées. D'autre part, le rapport analytique dont la Commission est saisie en 1990 (A/45/226) n'est pas conforme aux directives données par l'Assemblée au paragraphe 16 de sa résolution 44/200. Il faut espérer que le Secrétariat pourra fournir à la Commission les renseignements dont elle a besoin pour formuler des conclusions définitives sur l'application des recommandations du Groupe.

5. Le processus de réforme est continu, en ce sens qu'il suppose l'adoption de tout un train de mesures visant à améliorer l'efficacité de l'Organisation. Mais cela ne signifie pas que les recommandations du Groupe des Dix-Huit doivent rester en vigueur. Le moment est venu de faire le bilan de leur application et de consolider les progrès enregistrés.

6. Le renforcement du Comité des conférences découle des responsabilités nouvelles qui lui ont été attribuées en application de la recommandation 1 du Groupe des Dix-Huit. Sa composition actuelle est plus représentative de la composition géographique de l'Organisation. La recherche d'une meilleure composition des différents organes doit d'ailleurs rester un souci permanent. Le recueil des mandats des organes administratifs et budgétaires établi par le Secrétaire général (A/45/370) répond précisément à cette préoccupation. En revanche, dans les services de conférence, la réforme n'a pas pleinement atteint son but, ainsi qu'il ressort des débats sur les carences observées en matière de publication.

7. L'objectif énoncé à l'alinéa d) de la recommandation 3 du Groupe des Dix-Huit relatif à la répartition des points de l'ordre du jour de l'Assemblée n'a pas été pleinement atteint lui non plus. Certaines commissions continuent d'examiner des questions qui ne sont pas directement de leur ressort et plusieurs commissions examinent des thèmes très voisins. A cet égard, la délégation cubaine estime que la Commission devrait être saisie du rapport sur la structure et les fonctions du mécanisme intergouvernemental de l'ONU dans les domaines économique et social que le Secrétaire général doit présenter en application de la résolution 44/103 et qui sera examiné en séance plénière. Soulignant que le processus de réforme doit avoir un caractère global et plurisectoriel, elle s'interroge sur les raisons pour

(Mme Goicochea, Cuba)

lesquelles on essaie de mener à bien la réforme des secteurs économique et social, parallèlement aux travaux de la Cinquième Commission, alors que celle-ci est chargée d'examiner les problèmes administratifs et budgétaires et, par conséquent, l'efficacité de ces secteurs. Il faut espérer que, sur ce point, le Secrétariat donnera aux Etats Membres les conseils voulus pour éviter les chevauchements et les doubles emplois.

8. Les Etats Membres ont toujours demandé que les suppressions de postes prévues dans la recommandation 15 du Groupe des Dix-Huit ne nuisent pas à l'exécution des programmes. Au paragraphe 258 de son rapport analytique, le Secrétaire général dit que l'on a atteint cet objectif, mais non sans mal. Il est d'ailleurs inquiétant que, selon les indications figurant au paragraphe 6 du rapport sur l'exécution du programme pour l'exercice biennal 1988-1989 (A/45/218), le taux d'exécution global ait été de 74 % seulement. Le Secrétariat devrait informer la Commission des incidences des suppressions de postes sur le taux d'exécution, compte tenu des observations formulées au paragraphe 11 du rapport mentionné. Il serait utile également que le Secrétariat fournisse un tableau comparatif des taux d'exécution du programme au cours des périodes 1984-1986 et 1987-1989.

9. Si le nombre de postes inscrits au budget ordinaire a diminué, celui des postes financés à l'aide de fonds extrabudgétaires a augmenté, ce qui, d'une part, jette un doute sur la portée réelle de la recommandation 15 et, d'autre part, souligne la nécessité d'un contrôle plus strict des fonds extrabudgétaires par l'Assemblée générale.

10. En ce qui concerne la réduction du nombre de postes de haut niveau demandée dans la recommandation 15, des discussions serrées ont eu lieu au cours de la quarante-quatrième session à propos de la suppression de postes particulièrement importants pour les pays en développement, comme celui de Sous-Secrétaire général de la CNUCED qui était occupé par un fonctionnaire de la région de l'Amérique latine et des Caraïbes. Finalement, au paragraphe 3 de la section I de sa résolution 44/201 B, l'Assemblée a demandé au Secrétaire général d'identifier quatre postes supplémentaires de haut niveau qui puissent être supprimés. Il est donc étonnant de trouver dans la liste des fonctionnaires figurant dans le document ST/ADM/R.44 un nouveau poste de secrétaire général adjoint à l'Office des Nations Unies à Genève, car cela est manifestement contraire aux dispositions de l'Assemblée. Le Secrétariat doit s'en expliquer.

11. Se référant au processus d'adoption des décisions administratives et budgétaires, la délégation cubaine rappelle les observations qu'elle a formulées au cours de la quarante-quatrième session sur la fragilité du consensus car elles valent aussi pour le projet de plan à moyen terme, à savoir qu'il faut éviter d'inclure des concepts, programmes ou éléments de programme qui ne sont pas acceptables ou ne sont pas prévus par les directives de l'Assemblée.

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/45/617; A/C.5/45/CRP.1)

12. M. ABRASZEWSKI (Président du Comité du programme et de la coordination), se référant au rapport sur l'exécution du programme pour l'exercice biennal 1988-1989 (A/45/218), dit que les observations pertinentes du CPC figurent aux paragraphes 333 à 343 de son rapport A/45/16 (Partie I). Le CPC reconnaît qu'on a appliqué quelques-unes de ses recommandations mais constate qu'en raison notamment de l'ampleur des problèmes d'ordre conceptuel et méthodologique que pose encore dans une large mesure le contrôle de l'exécution du programme, il n'est pas possible de formuler des conclusions précises au sujet de l'exécution de chacun des chapitres du budget-programme ou de chacun des grands programmes du plan à moyen terme. Il mentionne plusieurs domaines où l'amélioration de la méthode utilisée permettrait une évaluation quantitative et qualitative des programmes exécutés.

13. Aux paragraphes 344 à 350 de son rapport, qui sont consacrés à l'application des conclusions des évaluations lors de la conception et de l'exécution des programmes et dans les directives de politique générale, le Comité prend note des observations figurant dans le rapport du Secrétaire général (A/45/204) qui, si elles sont plutôt décourageantes, ont le mérite de la franchise, et recommande diverses mesures correctives.

14. M. MSELLE (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires) présente la position du Comité consultatif sur la question de l'évaluation et ses liens avec le processus de planification, ainsi que sur le rôle des organes intergouvernementaux en la matière (A/45/617, par. 17). Il s'en faut de beaucoup que les résultats des évaluations et les décisions pertinentes des organes intergouvernementaux, du CPC notamment, soient pris en considération au stade de la planification. Le Comité consultatif considère que le rapport du Secrétaire général est très utile à cet égard dans la mesure où il indique le type de mesures qu'il faudrait prendre pour atteindre cet objectif.

15. M. Mselle commente aussi les observations relatives au rapport sur l'exécution du programme formulées par le Comité consultatif aux paragraphes 22 et 23 de son rapport. Il ne peut dire si la recommandation qui y figure sera approuvée par la Commission, mais elle reflète fidèlement l'opinion du Comité consultatif. En clair, celui-ci estime que les ressources et le temps consacrés à l'élaboration et à l'examen du rapport sont disproportionnés par rapport à l'intérêt de ce document, dont il faudrait sans doute revoir l'objectif, la présentation et le contenu.

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)

16. M. MCBARNETTE (Trinité-et-Tobago) dit que, si le personnel a la satisfaction de voir son importance reconnue, il vient de traverser des années difficiles qui ont suscité chez les fonctionnaire un sentiment d'amertume et d'angoisse. Il convient donc de mettre en oeuvre une politique du personnel qui ne fasse plus peser la menace de nouvelles compressions d'effectifs et qui fasse une large place

(M. McBarnette, Trinité-et-Tobago)

à l'organisation des carrières et à la promotion sur la base du mérite. L'orateur se félicite donc que le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines ait annoncé la mise en place d'un système d'organisation des carrières et l'adoption de mesures visant à éliminer les obstacles à la promotion. Certaines des mesures envisagées ont une grande portée et devront être examinées de plus près par les Etats Membres et les représentants du personnel, mais d'ores et déjà, elles semblent très intéressantes.

17. Se référant au rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/45/541), M. McBarnette dit que la question des postes soumis à la répartition géographique mérite un examen attentif. En ce qui concerne les Etats de la sous-région à laquelle appartient son pays, il constate avec regret que si trois ont atteint la limite supérieure de la fourchette souhaitable, neuf sont en-dessous du point médian et un n'est pas du tout représenté; qui plus est, la majorité des postes occupés par des nationaux de ces pays sont, au mieux, des postes de la classe P-3. De ce fait, la sous-région est particulièrement désavantagée car il lui est difficile de faire connaître ses vues au niveau de la direction. Par ailleurs, le nombre de postes du Secrétariat soumis à la répartition géographique, soit 2 561, semble très réduit et la délégation de la Trinité-et-Tobago attend les propositions du Secrétaire général à cet égard.

18. Il ressort du rapport du Secrétaire général relatif à l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (A/45/548) qu'en dépit des mesures spéciales prises par le Secrétariat pour atteindre l'objectif fixé, c'est-à-dire 30 % des postes soumis à la répartition géographique, le pourcentage de femmes n'atteint que 28,3 % et que si 46 femmes ont été engagées de juin 1989 à juin 1990, elles ont été nommées aux classes de début. A l'avenir, il faudra veiller à nommer des femmes à des postes de direction et à engager des femmes originaires de pays en développement.

19. La préparation d'un manuel sur l'amélioration des perspectives de carrières des agents des services généraux au Siège et les autres initiatives visant à restructurer les postes du Secrétariat méritent d'être encouragées. Il faut notamment appuyer les efforts réalisés par le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines pour atteindre les objectifs fixés par l'Assemblée générale, ainsi que pour éliminer du Secrétariat toute trace de discrimination. Le Sous-Secrétaire général a déclaré à juste titre qu'il fallait accorder davantage d'importance à la formation en général, sans se limiter à la formation linguistique. Une action plus énergique permettrait en effet à l'Organisation de faire face aux besoins et aux problèmes qui se présenteront au cours des années 90. Il convient néanmoins de souligner que la fonction de formation doit s'inscrire dans un plan d'organisation des carrières.

20. Dans son rapport sur les fonctionnaires détachés par leur gouvernement (A/C.5/45/12), le Secrétaire général signale les problèmes soulevés par cette pratique qui a certes donné lieu à des abus mais qui peut présenter un intérêt aussi bien pour les Etats Membres que pour l'Organisation si elle est utilisée avec modération. En revanche, la pratique qui consiste à réserver des postes - de niveau élevé en particulier - à des nationaux de certains Etats Membres doit être abandonnée. Le Tribunal administratif s'est prononcé récemment en faveur du

(M. McBarnette, Trinité-et-Tobago)

maintien des détachements. Les procédures que le Secrétaire général se propose d'introduire afin de définir de manière précise les modalités de chaque détachement devraient éliminer la majeure partie des problèmes auxquels on s'est heurté jusqu'à présent. Il faudrait que le Secrétaire général fixe le nombre maximum de fonctionnaires détachés pouvant être engagés par l'Organisation et veille à ce que cette pratique ne fasse pas obstacle à la mobilité des autres fonctionnaires.

21. Le rapport du Secrétaire général sur le respect des privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation et des institutions spécialisées et organismes apparentés (A/C.5/45/10) montre qu'un grand nombre de fonctionnaires ont été arrêtés ou détenus arbitrairement dans l'exercice de leurs fonctions et que certains y ont même perdu la vie. Au moment où l'Organisation est appelée à entreprendre de nouvelles activités qui présentent des dangers, il est plus important que jamais de respecter les privilèges et immunités du personnel. La délégation de la Trinité-et-Tobago se joint au Secrétaire général et à d'autres Etats Membres pour demander aux Etats mentionnés dans le rapport de respecter scrupuleusement cette obligation.

22. Maintenant que l'Organisation bénéficie d'un soutien sans précédent de la part des Etats Membres et de l'opinion publique et qu'elle est invitée à jouer un rôle plus actif, il lui faut se montrer à la hauteur des circonstances. Le personnel a fait la preuve, dans le cadre de la mission du Groupe d'assistance des Nations Unies pour la période de transition en Namibie notamment, que s'il est convenablement motivé et administré, il peut être très productif. Il faut donc offrir aux fonctionnaires des conditions d'emploi qui permettent à leur talent et à leur créativité de s'épanouir et qui leur assurent une juste rémunération. Cette remarque ne vaut pas seulement pour les fonctionnaires du Siège, mais aussi pour tous les fonctionnaires qui travaillent sur le terrain.

23. M. ALI KHAN (Pakistan) dit que, conformément au paragraphe 4 de la résolution 44/185 A, la considération dominante quand il s'agit d'engager et de garder du personnel 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, sur la base d'une répartition géographique aussi large que possible, comme prévu au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte.

24. La délégation pakistanaise note avec satisfaction que la représentation des Etats Membres s'est améliorée au cours de l'année écoulée mais regrette que les efforts déployés par le Secrétaire général pour hisser les pays sous-représentés à l'intérieur de la fourchette souhaitable aient été en partie contrariés par une rotation rapide du personnel provenant de certains des pays concernés. La tâche du Secrétariat serait facilitée si les Etats Membres lui présentaient des candidats remplissant les conditions requises.

25. En réponse à la demande formulée par l'Assemblée générale au paragraphe 10 de sa résolution 44/185 A, le Secrétaire général a élaboré plusieurs formules de regroupement des Etats Membres dans les tableaux relatifs à la composition du Secrétariat. Compte tenu des paragraphes 22 et 23 du rapport A/45/541, le critère de classement le plus logique serait l'ordre alphabétique. On pourrait aussi

(M. Ali Khan, Pakistan)

envisager de regrouper les Etats Membres en deux catégories : "pays en développement" et "autres pays", comme dans le rapport actuel, cette formule étant utilisée de pair avec l'énumération par ordre alphabétique. D'après le rapport, en 1990 cinq des six groupes régionaux sont moins bien représentés aux postes de haut niveau qu'en 1986 (A/45/541, annexe 1, tableau D); l'augmentation enregistrée par le sixième groupe n'est conforme ni à l'esprit ni à la lettre des résolutions pertinentes de l'Assemblée générale. Par ailleurs, il faut espérer qu'à la faveur de la révision des fourchettes souhaitables, qui doit avoir lieu au cours de la quarante-cinquième session comme l'Assemblée générale en a décidé dans sa résolution 42/220, on tiendra compte de la nécessité d'augmenter le coefficient de pondération du facteur population.

26. Les aspects de la politique du personnel abordés dans la résolution 43/224 et 44/185 sont d'autant plus importants que l'Organisation traverse une période de compression des effectifs. En ce qui concerne l'organisation des carrières, la formation professionnelle et les cours de langues, des mesures ont déjà été prises, mais il faudrait examiner plus attentivement certaines des mesures envisagées pour s'assurer qu'elles n'aurent pas d'incidences négatives.

27. La mise en place de nouvelles procédures a amélioré l'administration de la justice au Secrétariat. Bien que le nombre de recours ait augmenté, les affaires ont été réglées beaucoup plus rapidement et le nombre de cas en suspens a sensiblement diminué. On pourrait faciliter de même les travaux de la Commission paritaire de recours de Genève si ses procédures étaient revues comme elles l'ont été au Siège. Il semble en outre que la création de groupes chargés d'enquêter sur les plaintes en matière de discrimination ait donné des résultats satisfaisants.

28. A la lecture du rapport du Secrétaire général sur les fonctionnaires détachés par leur gouvernement (A/C.5/45/12), on a tout lieu de penser que cette pratique offre plus d'avantages que d'inconvénients pour l'Organisation. L'un des désavantages, qui est mentionné au paragraphe 5, est que les détachements entraîneraient une "tendance à réserver certains postes à des fonctionnaires de telle ou telle nationalité". De fait, on observe le même phénomène dans le cas de postes occupés par des fonctionnaires d'Etats Membres qui n'utilisent pas exclusivement la formule du détachement. Il serait intéressant de savoir si, de l'avis du Secrétariat, le fait de limiter ou d'éliminer les détachements entraînerait un affaiblissement ou la disparition de cette tendance. Il faudrait aussi en savoir davantage sur ces "cas" où la pratique du détachement risque "de nuire à l'image d'une fonction publique internationale vraiment indépendante". En réalité, c'est la pratique des compléments de traitement qui nuit non seulement à l'image, mais à l'indépendance même de la fonction publique internationale. Le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a précisé que de nouvelles procédures permettraient d'établir de façon certaine le statut des fonctionnaires détachés mais, entre-temps, il faudrait éclaircir la situation des fonctionnaires qui jusqu'à présent étaient considérés faisant partie de cette catégorie. Le Sous-Secrétaire général a déclaré, d'une part, que le jugement No 482 du Tribunal administratif, tout en maintenant les détachements, imposait à l'Organisation une révision des procédures en vigueur et, d'autre part, que dans certains cas le détachement pouvait faire obstacle aux efforts faits par le

(M. Ali Khan, Pakistan)

Secrétaire général pour accroître l'indépendance et l'efficacité du Secrétariat. Ces deux affirmations sont quelque peu contradictoires. On comprend mal aussi pourquoi les arrangements contractuels conclus jusqu'à présent ne constitueraient pas de vrais détachements du fait qu'ils s'écartent des procédures de détachement d'un organisme du système à l'autre (A/C.5/45/12, par. 8). Le détachement de fonctionnaires par un gouvernement est une pratique totalement différente et qui est au moins aussi ancienne que l'Organisation. Il serait très instructif de savoir si le Tribunal administratif a eu à connaître d'autres affaires de cette nature et, le cas échéant, quel jugement il a rendu.

29. En ce qui concerne les privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation (A/C.5/45/10), le nombre d'arrestations et de détentions reste malheureusement élevé, en dépit de quelques améliorations. La détention et l'emprisonnement d'enfants de fonctionnaires sur la Rive occidentale et dans la bande de Gaza sont des pratiques particulièrement déplorables. Il est préoccupant que les autorités responsables refusent souvent à l'Organisation la possibilité d'entrer immédiatement en contact avec les fonctionnaires intéressés, ou de lui donner les raisons de leur arrestation et de leur détention et que les fonctionnaires arrêtés ou détenus soient privés de soins médicaux. Ce dernier problème pourrait être résolu en dépêchant auprès d'eux des équipes médicales indépendantes.

30. Mme Mustonen (Finlande), Vice-Présidente, prend la présidence.

31. M. KERSTEIN (Yougoslavie) réaffirme son soutien aux mesures prises par le Secrétaire général pour améliorer l'efficacité du Secrétariat, notamment celle visant à comprimer les effectifs conformément à la recommandation 15 du Groupe des Dix-huit. Les progrès obtenus sont dignes d'éloge et donnent à penser que le Secrétaire général a choisi la bonne voie. Cela étant, il reste beaucoup à faire, notamment pour réduire le nombre de postes de rang supérieur.

32. Pour ce qui est du principe d'une répartition géographique équitable, la réduction du nombre d'Etats Membres sous-représentés ou non représentés est un sujet de satisfaction, mais la diminution du pourcentage de postes occupés par des nationaux de pays en développement, en particulier aux postes de haut rang, est préoccupante. Cette dernière tendance est contraire au paragraphe 3 de la résolution 44/185 A de l'Assemblée générale et doit être inversée le plus tôt possible. Le regroupement d'Etats Membres par région, pour l'analyse de la composition du Secrétariat, permettrait de comparer plus facilement les séries de données chronologiques, mais la représentation de chaque Etat Membre doit être examinée séparément, car cela facilite l'analyse des chiffres réels par rapport aux fourchettes souhaitables et aux autres données pertinentes.

33. S'il faut se réjouir qu'un national d'un Etat Membre non représenté ait été nommé à l'un des postes vacants, il est difficile d'admettre qu'il n'y ait pas eu de candidat de pays non représentés ou sous-représentés aux cinq postes qui ont été confiés à des nationaux de pays surreprésentés. Il n'y a aucune raison pour que les postes des commissions régionales continuent de servir d'excuse au Secrétariat pour nommer des nationaux d'Etats Membres surreprésentés.

(M. Kerstein, Yougoslavie)

34. L'organisation de concours nationaux, notamment pour les postes de la classe P-3, est à encourager. Cependant, l'engagement de candidats aux postes de début n'est pas la seule manière d'améliorer la représentation de certains Etats Membres sous-représentés et ne peut constituer la seule forme de recrutement. Il est également important de nommer directement des candidats à des postes de rang supérieur.

35. La délégation yougoslave prend note avec intérêt du rapport du Secrétaire général sur les fonctionnaires détachés par leur gouvernement (A/C.5/45/12) et des vues exprimées par certains Etats Membres à ce sujet. Elle constate que si l'objectif de 30 % fixé pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat n'est toujours pas atteint, on s'en est rapproché. Mais si, en apparence, les résultats de la politique de recrutement de femmes sont satisfaisants, ils sont tempérés par le fait qu'aucune n'ait été nommée à un poste supérieur à la classe P-4. Il faut espérer que le Bureau de la gestion des ressources humaines prendra de nouvelles initiatives pour accélérer le recrutement de femmes et atteindre le plus rapidement possible l'objectif de 30 %.

36. L'élaboration d'un vaste plan d'organisation des carrières ne peut déboucher sur un système viable sans un programme de formation et de recyclage. Il faut également aplanir les obstacles qui freinent la carrière et la promotion des fonctionnaires. Cela étant, ce n'est pas l'ancienneté qui doit primer en matière de promotion, mais la qualité des services rendus et la compétence de l'intéressé.

37. La délégation yougoslave est profondément préoccupée par l'augmentation constante du nombre de fonctionnaires des Nations Unies qui sont arrêtés, détenus ou séquestrés. Ses préoccupations devraient être partagées par tous les Etats Membres qui se déclarent en faveur du respect des privilèges et immunités de ces fonctionnaires.

38. Etant donné la complexité des questions relatives au personnel, il faudrait étudier de près la proposition tendant à en examiner certaines tous les deux ans afin de donner au Secrétaire général le temps de répondre aux demandes de l'Assemblée. Cette formule ne nuirait en rien à l'application de la politique de recrutement du Secrétariat.

39. M. Maycock (Barbade) reprend la présidence.

40. M. PANDAY (Népal) constate avec satisfaction que l'on est parvenu à une meilleure coordination et à une plus grande efficacité grâce à la rationalisation du Bureau de la gestion des ressources humaines. La participation de ressortissants d'Etats Membres sous-représentés ou non représentés aux concours organisés au niveau national semble avoir contribué aux disparités dans la représentation géographique et il faudrait que le Secrétariat élargisse la portée de ces concours. M. Panday souhaiterait obtenir un complément d'information sur les retards intervenant dans la procédure de recrutement par voie de concours organisé au niveau national à des postes de la classe P-3 et qu'on explique pourquoi on n'a pas exigé des candidats à des postes des classes P-4 et P-5 qu'ils présentent des épreuves de rédaction. Le nombre de nominations de fonctionnaires

(M. Panday, Népal)

subalternes à des postes de la catégorie d'administrateur a augmenté considérablement et il faut espérer que le Secrétariat continuera dans cette voie. Une fois achevée l'opération de réduction des effectifs, il faudra envisager la possibilité d'accorder des nominations à titre permanent aux fonctionnaires qui ont accompli trois années de service dans le cadre de nominations de durée déterminée. Une période de trois ans de services entièrement satisfaisants est une bonne raison de passer outre à l'exigence d'une nomination pour une période de stage.

41. Malgré les mesures adoptées pour améliorer la situation des femmes au Secrétariat, des progrès concrets n'ont pas été accomplis en ce qui concerne la nomination de femmes à des postes de rang élevé. Bien qu'il s'agisse là d'une entreprise de longue haleine, le Secrétariat devrait mettre tout particulièrement l'accent sur la nomination de femmes à des postes de rang élevé pour parvenir à l'équilibre voulu. En outre, il faut espérer que d'ici à la fin de 1990 l'objectif de 30 % en ce qui concerne le nombre de femmes occupant des postes d'administrateur aura été atteint.

42. Il n'est point encourageant de noter que le nombre de ressortissants de pays en développement occupant des postes de rang élevé au Secrétariat a diminué en termes réels. Le Secrétariat devrait fournir des renseignements complémentaires sur les efforts qu'il a déployés pour appliquer la recommandation formulée dans la matière.

43. La délégation népalaise note la pratique qui consiste à recruter les fonctionnaires sur la base de groupes professionnels et espère que le programme de mesures d'incitations à la mobilité encouragera le mouvement du personnel vers tous les lieux d'affectation. Elle accueille en outre avec grand intérêt l'application de méthodes d'avancement qui garantissent l'impartialité et l'objectivité, ainsi que l'équilibre dans la rotation des membres des organes de promotion et la continuité dans l'application des critères et pratiques.

44. Par ailleurs, le représentant du Népal fait sienne la conclusion à laquelle la Commission de la fonction publique internationale est arrivée à propos des recommandations 53 et 61 du Groupe des Dix-Huit, selon laquelle il faudrait maintenir l'indemnité pour frais d'études pour les études postsecondaires et le système de congé annuel et selon laquelle les tableaux d'effectifs révisés approuvés par l'Assemblée générale à sa quarante-troisième session devraient constituer la base pour les recrutements et les affectations de personnel pendant l'exercice biennal 1990-1991. Il fait également sienne la proposition tendant à créer un groupe de travail du Comité consultatif mixte de New York pour étudier les problèmes liés à l'administration de la justice, ce qui facilitera la surveillance de l'application des règles et procédures révisées, et ceux liés aux efforts tendant à décourager la pratique qui consiste à transférer au budget ordinaire des postes financés au moyen de fonds extrabudgétaires.

(M. Panday, Népal)

45. L'augmentation du nombre de cas d'arrestation, de détention et d'enlèvement de fonctionnaires des Nations Unies est un sujet de grave préoccupation et tous les Etats Membres devraient appuyer le Secrétaire général dans ses efforts visant à obtenir que les principes qui régissent les privilèges et immunités des fonctionnaires des Nations Unies soient respectés.

46. M. LAOUARI (Algérie) déclare que, conformément à diverses résolutions de l'Assemblée générale, la structure du Secrétariat doit se fonder sur le principe de la répartition géographique équitable tenant compte d'une représentation proportionnelle des pays en développement, seul critère qui confère à l'Organisation une dimension véritablement démocratique et universelle. Cependant, dans le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/45/541), on indique que la proportion des nationaux de pays en développement qui occupent des postes de rang élevé a diminué.

47. Un autre sujet de préoccupation est la question de l'organisation des carrières. Le plan en la matière recommandé par l'Assemblée générale n'a pas encore été élaboré, ce qui crée un sentiment d'incertitude parmi le personnel. Le système de gestion de vacances de poste, conçu à l'origine comme une mesure temporaire destinée à remédier à l'impact négatif des réductions d'effectifs, reste en vigueur bien qu'il soit jugé compliqué et trop rigide et ait pour effet de restreindre les possibilités de promotion. L'absence d'un mécanisme de recours et la publication tardive des avis de vacances de poste en érodent la crédibilité et l'absence de transparence qui caractérise la composition et le fonctionnement des organes de nomination et de promotion aggrave l'incohérence du système. Par ailleurs, il n'a pas encore été donné suite à la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 44/185 tendant à ce que le Secrétaire général présente un rapport sur la révision des règles et critères régissant la promotion des fonctionnaires, les moyens d'assurer la transparence des travaux des organes de nomination et de promotion et l'inclusion de voies de recours rapides et efficaces dans le programme de gestion des vacances de poste. Le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a indiqué dans sa déclaration que le système actuel de nomination et de promotion devrait être réexaminé, mais il ne faudrait pas exclure la possibilité d'un retour aux examens annuels aux fins de promotion, prévus par la disposition 104.14 du Règlement du personnel. En tout état de cause, l'intention du Sous-Secrétaire général d'établir à court terme un système transparent et objectif de gestion des promotions est encourageante.

48. La situation des femmes au Secrétariat s'est améliorée et on s'est considérablement rapproché de l'objectif de 30 % fixé par l'Assemblée générale. Toutefois, près de 66 % des femmes recrutées l'ont été à des postes des classes P-1 et P-2, il faut donc tendre davantage vers une meilleure proportion de femmes aux postes de rang élevé. En outre, le nombre de femmes en provenance de pays en développement demeure limité et a même diminué en ce qui concerne les postes de rang élevé. Il faut insister, en particulier, sur la formation systématique du personnel dans le cadre d'un processus continu d'évaluation des besoins, afin que le personnel puisse se perfectionner en fonction des tâches de plus en plus complexes et exigeantes qui lui incombent.

(M. Laouari, Algérie)

49. Une fonction publique internationale pleinement indépendante et opérationnelle ne saurait se concevoir sans le respect scrupuleux des privilèges et immunités qui se rattachent à son statut. Le Secrétaire général et les Etats Membres ne doivent ménager aucun effort pour garantir aux fonctionnaires des Nations Unies la protection et l'assistance requises, mais les fonctionnaires doivent, de leur côté, s'acquitter de leurs obligations dans le strict respect de leurs attributions et de la législation des pays d'accueil.

50. L'amélioration de la politique de gestion des effectifs passe par l'application intégrale de toutes les recommandations du Groupe des Dix-Huit concernant les questions de personnel, en particulier les recommandations 41, 54 et 55. L'amélioration des relations entre le personnel et l'Administration, qui doivent se fonder sur le dialogue et la concertation, contribuera à l'instauration d'une politique de gestion tournée vers l'avenir, grâce à l'application de normes transparentes et justes de sélection et de promotion qui garantissent le traitement égalitaire des fonctionnaires.

51. M. MONTHE (Cameroun) dit que les principes de la Charte cités au paragraphe 5 du document A/45/541 doivent continuer à tenir lieu de fondement du recrutement du personnel et que, pour mieux asseoir ces principes, il faut appliquer des procédures de recrutement et d'organisation des carrières qui soient objectives, rationnelles et transparentes. Il convient donc d'appuyer la méthode de recrutement et de promotion par concours pour les postes des classes P-1 et P-2, que l'on pourrait étendre aux postes de la classe P-3. Toutefois, le Secrétaire général devrait veiller à un équilibre adéquat entre cette méthode et d'autres modes de recrutement. Par ailleurs, il faudrait réexaminer le système de gestion des vacances de poste appliqué à titre provisoire pendant la crise récente et s'occuper sans plus tarder de la situation des fonctionnaires qui ne sont pas encore réjés par ce système.

52. La composition géographique du Secrétariat ne doit pas seulement s'entendre au niveau des statistiques générales, il faut aussi parvenir à un équilibre dans les différents départements et unités administratives du Secrétariat. Malheureusement, certains postes continuent d'être l'apanage de certains Etats Membres, contrairement aux dispositions des résolutions 35/210 et 41/213 de l'Assemblée générale et aux recommandations du Groupe des Dix-Huit. Le Secrétaire général doit veiller à la représentation équitable des pays en développement, notamment aux postes de rang élevé, ainsi qu'à la représentation des femmes et des jeunes. Dans ce domaine, des progrès ont été réalisés, qu'il faut encourager, tout comme la réduction du taux de vacances de poste, mais de nombreux problèmes demeurent, en particulier dans la Commission économique pour l'Afrique.

53. En ce qui concerne les conditions d'emploi, il importe que le Secrétaire général achève dès que possible l'élaboration du plan général d'organisation des carrières que lui a demandé l'Assemblée générale dans sa résolution 44/185 et que l'on examine attentivement d'autres questions, notamment celle des traitements des agents des services généraux et de la création d'une structure unique du personnel. En outre, il faut doter les centres d'information des Nations Unies de conditions d'emploi et de ressources suffisantes pour leur permettre de fonctionner efficacement.

(M. Mouthe, Cameroun)

54. Au cours des dernières années, l'administration de la justice a fait des progrès comme en témoignent les nombreuses affaires tranchées par voie de conciliation ou d'arbitrage et le Secrétaire général devrait donc persister dans cette voie et rechercher tous les moyens de consolider et élargir ces progrès. Il convient de signaler, en outre, que les fonctionnaires des Nations Unies doivent jouir de tous les privilèges et de toutes les immunités que leur reconnaissent les textes pertinents, mais, en retour, ils se doivent d'observer très scrupuleusement la réserve et la probité intellectuelle et morale vis-à-vis des Etats Membres.

55. En ce qui concerne la question des fourchettes souhaitables, il faudrait pouvoir disposer des statistiques et autres informations auxquelles le Secrétaire général se réfère au paragraphe 27 de son rapport sur la composition du Secrétariat (A/45/541). On est en droit de se demander pourquoi le Secrétaire général n'a pas cru devoir présenter un rapport sur cette importante question. La plupart des Etats Membres souhaitent qu'une pondération appropriée au facteur "qualité de Membre" aux dépens de celui de "contribution" afin de mieux refléter le principe d'égalité souveraine des Etats prescrit par la Charte. Le contraire ne peut que renforcer la fâcheuse tendance de ceux qui donnent de l'Organisation l'image de n'importe quelle société transnationale où le plus gros actionnaire dispose de plus de gain.

56. M. PRODJOWARSITO (Indonésie) dit que son pays continue d'être sous-représenté, dans la mesure où au 30 juin 1990 il n'était représenté que par six fonctionnaires de la catégorie des administrateurs alors que sa fourchette souhaitable se situe entre 9 et 19. Il faut espérer que lors de l'examen du système des fourchettes souhaitables, le Secrétaire général tiendra compte des préoccupations exprimées par les pays sous-représentés. Lors de cet examen, il faudra non seulement tenir compte de la notion de parité entre le facteur "qualité de Membre" et le facteur "contribution" mais aussi s'attacher à assurer une application équilibrée de tous les facteurs pertinents dans les calculs, notamment du facteur "population".

57. L'Indonésie a accueilli avec satisfaction l'initiative prise par le Secrétariat d'organiser des concours à Jakarta en 1989. Cette année-là, quatre candidats indonésiens ont été reçus, mais jusqu'à présent seulement un d'entre eux a été nommé à un poste du Secrétariat. Compte tenu de la sous-représentation persistante de l'Indonésie, il importe au plus haut point que le Secrétariat accélère le recrutement des autres candidats, étant entendu toutefois que même s'ils sont nommés, l'Indonésie continuera d'être sous-représentée. En ce qui concerne la déclaration du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines concernant l'organisation de concours de recrutement aux postes de la catégorie P-3 en 1991, l'Indonésie est disposée à accueillir de tels concours.

58. Bien que l'Indonésie croie comprendre que lors du recrutement il a été tenu compte des diverses préoccupations exprimées par les pays en développement, il faudrait que le Secrétariat fournisse des informations sur le nombre des ressortissants de pays en développement qui ont été recrutés et, à propos des 69 candidats qui ont été reçus aux concours nationaux, le nombre de ces candidats qui étaient originaires des pays en développement.

(M. Prodjowarsito, Indonésie)

59. En ce qui concerne l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat, il faut féliciter le Secrétariat d'avoir augmenté légèrement le pourcentage des femmes parmi les effectifs. Il n'en demeure pas moins que les femmes continuent de représenter moins de 30 % de l'effectif des administrateurs et que le nombre d'entre elles qui occupent des postes de sous-secrétaire général et autres postes de rang élevé a diminué. En conséquence, le Secrétaire général, conformément aux dispositions de la Charte, devrait continuer à faire tout son possible pour augmenter le nombre de femmes dans l'ensemble du système des Nations Unies, en particulier aux postes de rang élevé dont les titulaires sont responsables de la formulation des politiques et de l'adoption de décisions.

60. M. HAMIDA (Jamahiriya arabe libyenne) dit qu'une part importante des ressources de l'Organisation servent à financer des dépenses de personnel, mais que celles-ci ne peuvent être rationalisées en l'absence de réformes réelles. Il faut appliquer intégralement la recommandation 15 du Groupe des Dix-Huit relative à la réduction des effectifs ainsi que les recommandations 47, 54 et 55. Dans le rapport du Secrétaire général sur l'application de la résolution 41/213 de l'Assemblée générale (A/45/226), il est indiqué que, contrairement aux dispositions de la recommandation 47, les ressortissants de pays en développement n'occupent que 21 des 47 postes de rang élevé. Rien n'a été fait pour renouveler périodiquement la direction des départements et bureaux ni pour limiter à 10 ans la durée de service des secrétaires généraux adjoints et des sous-secrétaires généraux, comme cela avait été demandé dans la recommandation 54. La recommandation 55, dans laquelle il était précisé qu'aucun poste ne doit être considéré comme l'apanage d'un Etat Membre ou d'un groupe d'Etats, n'a pas non plus été appliquée.

61. Les renseignements qui figurent dans le rapport sur la composition du Secrétariat (A/45/541) montrent que le processus de recrutement n'a fait l'objet d'aucune réforme. Par exemple, les avis de vacances de postes sont souvent rédigés en fonction des aptitudes des personnes que l'on souhaite recruter et il arrive que des postes soient pourvus avant la publication des avis. Il faut augmenter le nombre des postes soumis à la répartition géographique qui, à l'heure actuelle, ne représentent que 2 561 sur un total de plus de 10 000 postes. Il y a lieu de s'inquiéter du fait que le nombre des pays non représentés est le même que l'année précédente. Il faut adopter d'urgence des mesures pour remédier à cette situation.

62. Au paragraphe 30 et dans les tableaux C et D de l'annexe I du rapport, on note clairement que la représentation des pays en développement aux postes de rang élevé n'a guère progressé. Il faut appliquer les diverses résolutions approuvées par l'Assemblée générale sur les questions de personnel afin, en particulier, de mettre un terme au recrutement de ressortissants de pays surreprésentés et à l'hégémonie qu'un petit nombre d'Etats Membres maintient au Secrétariat grâce à l'institution d'un système en vertu duquel on recruterait, pour pourvoir les postes de rang élevé, des ressortissants d'Etats qui n'ont jamais été représentés à ces postes. La Jamahiriya arabe libyenne a présenté la candidature de bon nombre de ses ressortissants à des postes de ces classes, mais le Secrétariat s'est borné à formuler des promesses et n'a jamais recruté un seul de ces candidats. La période de gel du recrutement a pris fin et, depuis, on a recruté plus de 200 fonctionnaires, de manière qu'il n'y a aucune raison pour que le Secrétariat ne tienne pas les promesses qu'il a faites aux pays en développement. Par ailleurs,

(M. Hamida, Jamahiriya arabe libyenne)

il ne fait aucun doute qu'il faut améliorer la représentation des femmes au Secrétariat, mais cela ne doit pas être un prétexte pour ne pas respecter le principe de la répartition géographique équitable. Enfin, les cas de détention et d'arrestation ainsi que les restrictions imposées aux déplacements des fonctionnaires des Nations Unies montrent à quel point il importe que tous les Etats doivent respecter leurs privilèges et immunités.

63. M. SADEGHI TEHRANI (République islamique d'Iran) se félicite de la diminution du nombre de pays non représentés ou sous-représentés et signale que dans le tableau C de l'annexe I du rapport sur la composition du Secrétariat, on note une diminution du nombre des ressortissants de pays en développement qui occupent des postes de la classe D-1 et au-dessus et une augmentation du nombre de nationaux d'autres pays, et il demande au Secrétaire général de remédier à cette situation. Pour le recrutement aux postes de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général, il faut observer strictement les principes de la répartition géographique équitable et de la mobilité.

64. La délégation de la République islamique d'Iran partage l'inquiétude exprimée par les fonctionnaires des Nations Unies devant l'absence d'un plan général d'organisation des carrières et le maintien du système de gestion des vacances de poste. Il faut espérer que ce système sera remplacé par un véritable système d'organisation des carrières fondé sur des critères objectifs d'efficacité et de rendement. Il faut que dans son prochain rapport, le Secrétaire général présente des données sur la répartition géographique des fonctionnaires qui n'ont pas été promus. La République islamique d'Iran n'est pas représentée de façon adéquate au Secrétariat et le Secrétaire général devrait augmenter le nombre de fonctionnaires de nationalité iranienne.

65. M. KHALAF (Iraq) dit que la discrimination à l'égard des fonctionnaires arabes du Secrétariat ne constitue plus un phénomène isolé, mais est devenue une règle qui traduit la politique appliquée par l'Administration. L'année dernière et cette année-ci, quatre affaires présentées devant le Tribunal administratif concernaient des fonctionnaires originaires de pays arabes en faveur desquels la Commission paritaire de recours avait formulé des recommandations que l'Administration a refusé d'appliquer. A ce jour, le Tribunal administratif a émis un jugement favorable dans une des quatre affaires et devrait statuer prochainement sur les trois autres.

66. Il existe cependant d'autres situations que le Tribunal administratif ne peut régler. Il s'agit des postes vacants dont les titulaires étaient des fonctionnaires arabes et qui n'ont pas été pourvus par d'autres fonctionnaires arabes qui avaient posé leur candidature et possédaient pourtant les qualifications et l'expérience nécessaires. A ce propos, on peut citer le cas de deux postes de la classe D-2 dans le Département des affaires économiques et sociales internationales et le Département des questions politiques spéciales, de la coopération régionale, de la décolonisation et de la tutelle, respectivement, le cas de quatre postes de la classe D-1 dans le Bureau des affaires juridiques, le Bureau des affaires maritimes et du droit de la mer, le Département de

(M. Khalaf, Iraq)

l'information et le Département des affaires de désarmement, respectivement, et celui de deux postes de classe D-1 dans le Département des affaires politiques et des affaires du Conseil de sécurité qui sont devenus vacants après avoir été occupés par les fonctionnaires originaires de pays arabes que l'on n'a pas remplacé par d'autres fonctionnaires arabes.

67. L'Administration, en appliquant la recommandation du Groupe des Dix-Huit concernant la réduction des effectifs, a réduit le nombre des fonctionnaires arabes qui occupaient des postes de rang élevé au Secrétariat, de sorte que ceux-ci ont été lésés plus que n'importe quel autre groupe. On constate, par ailleurs, que l'Administration applique le principe de la répartition géographique équitable d'une façon qui est contraire aux objectifs de ce principe, lorsqu'il s'agit de l'avancement et de l'organisation des carrières des fonctionnaires arabes. C'est ainsi que, lorsqu'un fonctionnaire arabe présente sa candidature à un poste vacant précédemment occupé par un autre fonctionnaire arabe, l'Administration rejette la candidature pour le motif que le groupe arabe ne représente pas un groupe géographique régional. Mais lorsqu'un fonctionnaire arabe présente sa candidature à un poste précédemment occupé par un fonctionnaire non arabe, on rejette sa candidature en affirmant que sa nomination violerait le principe de l'équilibre géographique.

68. L'Administration a fait preuve de négligence en ce qui concerne la nécessité d'accorder un traitement équitable aux fonctionnaires originaires de pays du tiers monde et n'a pas accordé l'attention voulue à l'organisation de la carrière et aux perspectives d'avancement desdits fonctionnaires, notamment ceux originaires de pays arabes. Au contraire, un des principes qui guident l'Administration est le traitement équitable et le bien-être des ressortissants des grandes puissances et des pays européens. Si l'on faisait une étude statistique des promotions, on parviendrait à la conclusion que l'Administration s'oppose systématiquement à la promotion des fonctionnaires arabes du Secrétariat. Il s'agit là d'un phénomène qui ne s'est pas produit du jour au lendemain, mais qui s'est transformé en une politique systématique, qui a pris une coloration politique au cours des cinq dernières années. Le représentant de l'Iraq engage le Secrétariat à réparer les injustices dont ont été victimes les fonctionnaires arabes qu'il emploie.

69. M. YOHANNES (Ethiopie) dit que le respect des privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation est une des conditions les plus importantes à satisfaire pour faciliter la coopération indispensable à l'exécution des activités qui font de l'ONU un mécanisme utile pour la réalisation des objectifs inscrits dans la Charte. Ce principe a été et continuera d'être la norme qui régit les activités officielles conformément aux dispositions du paragraphe 2 de l'Article 105 de la Charte, au Règlement du personnel, à la Convention de 1946 sur les privilèges et immunités des Nations Unies et la Convention de 1947 sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées. Le respect desdits privilèges et immunités contribue considérablement à éviter que ne se produisent des conflits inutiles avec la législation du pays dans lequel les fonctionnaires prêtent leurs services. A ce propos, l'Ethiopie est allée jusqu'à étudier s'il y a conflit entre la législation nationale et les obligations qu'elle est appelée à assumer en vertu des conventions pertinentes, pour arriver à la conclusion qu'il n'y en a pas.

(M. Yohannes, Ethiopie)

70. Au paragraphe 13 du rapport du Secrétaire général sur cette question (A/C.5/45/10), il est fait mention du cas de Mme Guenet Mebrahtu, de nationalité éthiopienne et fonctionnaire de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) à Addis-Abeba, dont la détention n'a fait l'objet d'aucune explication officielle, comme l'a signalé également le Conseiller juridique lorsqu'il a présenté le rapport. D'ordre de son gouvernement, la délégation éthiopienne tient à signaler que Mme Guenet Mebrahtu a été arrêtée pour avoir participé à des activités contraires à ses obligations de fonctionnaire international. Une fois achevée l'enquête en cours, la détenue passera en jugement conformément à la loi éthiopienne. Entre-temps, on lui prête des services essentiels et, comme il est indiqué dans le rapport, elle a continué à recevoir la visite de représentants des deux organisations intéressées. La semaine passée, la détenue a reçu une fois de plus la visite du responsable du bureau régional de l'OMS, du chef du personnel de la Commission économique pour l'Afrique (CEA) et du médecin chef de la clinique de la CEA. En résumé, tout a été fait pour assurer le bien-être de la détenue, qui a notamment accès à la radio, à la télévision, aux journaux et aux services médicaux. Les autorités éthiopiennes continueront à coopérer avec les organismes pertinents sur cette question et communiqueront au Secrétaire général le résultat du processus judiciaire.

QUESTIONS DIVERSES

71. Le PRESIDENT dit que, s'il n'y a pas d'objection et conformément à la pratique suivie lors des sessions précédentes, il considérera que la Commission souhaite inviter le représentant de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FAFI) à présenter le document A/C.5/45/23 lorsque la Commission examinera le point 127 de l'ordre du jour.

72. Il en est ainsi décidé.

73. Le PRESIDENT dit que, s'il n'y a pas d'objection, il considérera que la Commission souhaite inviter également le représentant du Comité de coordination des syndicats et associations autonomes du personnel du système des Nations Unies (CCSA) à faire une déclaration sur un document présenté conformément au paragraphe 2 de la résolution 35/213 de l'Assemblée.

74. Il en est ainsi décidé.

La séance est levée à 17 h 55.