

NATIONS UNIES

Assemblée  générale
CINQUANTE-TROISIÈME SESSION

Documents officiels

CINQUIÈME COMMISSION
38e séance
tenue le
mardi 1er décembre 1998
à 10 heures
New York

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 38e SÉANCE

Président : M. ABÉLIAN (Arménie)

puis : M. ARMITAGE (Australie)
(Vice-Président)

puis : M. ABÉLIAN (Arménie)

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

SOMMAIRE

POINT 113 DE L'ORDRE DU JOUR : BUDGET-PROGRAMME DE L'EXERCICE BIENNAL 1998-1999
(suite)

Incidences sur le budget-programme du projet de résolution A/C.3/53/L.23
concernant le point 110 a) de l'ordre du jour

Incidences sur le budget-programme du projet de résolution
A/C.3/53/L.18/Rev.1 concernant le point 108 de l'ordre du jour

POINT 112 DE L'ORDRE DU JOUR : EXAMEN DE L'EFFICACITÉ DU FONCTIONNEMENT
ADMINISTRATIF ET FINANCIER DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES (suite)

POINT 119 DE L'ORDRE DU JOUR : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (suite)

ORGANISATION DES TRAVAUX

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 DC2-0750, 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. GÉNÉRALE
A/C.5/53/SR.38
15 décembre 1998
FRANÇAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

98-83681 (F)



/...

La séance est ouverte à 10 heures.

POINT 113 DE L'ORDRE DU JOUR : BUDGET-PROGRAMME DE L'EXERCICE BIENNAL 1998-1999
(suite)

Incidences sur le budget-programme du projet de résolution A/C.3/53/L.23
concernant le point 110 a) de l'ordre du jour (A/C.5/53/37)

1. M. MSELLE (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires) déclare qu'il ressort de l'état présenté par le Secrétaire général (A/C.5/53/37) que l'adoption du projet de résolution A/C.3/53/L.23 par l'Assemblée générale entraînerait des dépenses d'un montant de 332 900 dollars au chapitre 1B, Affaires de l'Assemblée générale et services de conférence, du budget-programme et 19 000 dollars au titre du chapitre 22, Droits de l'homme. Cette dernière somme représente l'indemnité journalière de subsistance des 10 membres du Comité contre la torture. Le coût des services de conférence serait couvert par des ressources déjà approuvées au titre du budget-programme et les 19 000 dollars supplémentaires seraient financés conformément à la procédure régissant l'utilisation et le fonctionnement du fonds de réserve.
2. M. MOKTEFI (Algérie) dit que sa délégation n'aura pas de problème pour approuver les incidences sur le budget-programme mentionné dans l'état du Secrétaire général (A/C.5/53/37). Il se demande cependant pourquoi le paragraphe 4 de l'état stipule que les services de conférence ne seraient fournis que dans quatre des langues officielles de l'Organisation.
3. M. SACH (Directeur de la Division de la planification des programmes et du budget) dit que les quatre langues en question sont les langues officielles du Comité contre la torture.
4. Le PRÉSIDENT rappelle les dispositions de la décision 34/401 de l'Assemblée générale, paragraphe 13 B, et dit qu'il considère que la Commission souhaite informer l'Assemblée générale que, si elle adopte le projet de résolution A/C.3/53/L.23, un crédit additionnel d'un montant de 19 000 dollars devrait être ouvert au chapitre 22 (Droits de l'homme) du budget-programme de l'exercice biennal 1998-1999. Les ressources supplémentaires nécessaires pour l'année 2000 seraient prises en compte au moment de l'établissement du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2000-2001.
5. Il en est ainsi décidé.

Incidences sur le budget-programme du projet de résolution
A/C.3/53/L.18/Rev.1 concernant le point 108 de l'ordre du jour
(A/C.5/53/36)

6. M. MSELLE (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires) dit qu'il ressort de l'état présenté par le Secrétaire général (A/C.5/53/36) que l'adoption du projet de résolution A/C.3/53/L.18/Rev.1 par l'Assemblée générale entraînerait des dépenses d'un montant de 33 200 dollars au titre du chapitre 22 (Droits de l'homme) du budget-programme et de 197 000 dollars au titre du chapitre 1B (Affaires de l'Assemblée générale et services de conférence). Les dépenses additionnelles d'un montant de 33 200 dollars au titre du chapitre 22, qui représentent l'indemnité journalière

/...

de subsistance des 18 membres du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, seraient financées conformément à la procédure pour l'utilisation et le fonctionnement du fonds de réserve. Les crédits additionnels pour l'exercice biennal 2000-2001 seront inscrits au budget-programme pour cet exercice biennal.

7. Le PRÉSIDENT dit qu'il estime que la Commission souhaite informer l'Assemblée générale que, si elle adopte le projet de résolution A/C.3/53/L.18/Rev.1, il faudra prévoir un crédit supplémentaire d'un montant de 33 200 dollars en sus des crédits approuvés au chapitre 22 (Droits de l'homme) du budget-programme pour l'exercice biennal 1998-1999. Les crédits additionnels nécessaires pour l'an 2000 seront examinés lors de l'établissement du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2000-2001.

8. Il en est ainsi décidé.

POINT 112 DE L'ORDRE DU JOUR : EXAMEN DE L'EFFICACITÉ DU FONCTIONNEMENT ADMINISTRATIF ET FINANCIER DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES (suite)

Dispositions administratives concernant le Centre du commerce international CNUCED/OMC (A/53/7/Add.3; A/C.5/52/25 et A/C.5/52/45; A/C.5/53/38)

9. M. BENJELLOUN-TOUIMI (Président du Groupe consultatif mixte du Centre du commerce international CNUCED/OMC) dit que les nouvelles dispositions administratives proposées par le Comité consultatif (A/53/7/Add.3, par. 11) ont été examinées de manière approfondie et acceptées au cours d'une série de consultations auxquelles avaient participé toutes les parties prenantes du Centre du commerce international (CCI), notamment le Groupe consultatif mixte, le Conseil du commerce et du développement de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), ainsi que les États membres de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et de la CNUCED. Des détails techniques sur cette question ont déjà été communiqués au cours de la session actuelle à la Cinquième Commission.

10. La proposition dont la Commission était saisie est de nature technique, mais son objectif réel est de renforcer la cohésion entre les institutions ayant leur siège à Genève et s'occupant de commerce et de développement, à savoir la CNUCED, l'OMC et le CCI. Une meilleure coordination est essentiellement vitale pour le CCI qui, en tant qu'organe subsidiaire des deux organisations, est tenu de se conformer aux règles et règlements des deux. Une amélioration des procédures de travail renforcerait donc les synergies entre l'OMC et la CNUCED grâce à un resserrement de leur coopération par l'intermédiaire du CCI. L'alternative constituerait à continuer à exiger du CCI de faire deux fois la même chose et de gaspiller des ressources en élaborant et en proposant un projet de budget conforme aux règles des Nations Unies et un autre conforme aux règles de l'OMC, même si les deux budgets sont les mêmes et si les membres des deux organisations deviendront un jour les mêmes puisque l'OMC est en voie de devenir une institution universelle. En général, les nouvelles dispositions proposées résoudraient les problèmes provoqués par une absence de cohésion à divers niveaux qui ont notamment entraîné des «combats singuliers» entre Genève et New York.

11. La solution à ces problèmes est une solution de bon sens et consiste à permettre au CCI, qui est un organe de coopération purement technique, d'axer ses activités sur la fourniture de cette coopération au lieu de se débattre avec des exigences bureaucratiques excessives. Les dispositions proposées renforceront non seulement l'efficacité du Centre, mais également son obligation redditionnelle et sa capacité à satisfaire aux demandes de ses mandants directs, les missions permanentes à Genève. La Cinquième Commission pourrait enfin être sûre que les dispositions proposées par le Comité consultatif respecteraient l'intégralité des règles budgétaires et administratives de l'Organisation des Nations Unies.
12. M. MOKTEFI (Algérie) fait remarquer que les lettres du Président du Conseil du commerce et du développement et du Président du Groupe consultatif mixte, qui figurent en annexe au document A/C.5/53/38, mentionnent simplement que le Conseil et le Groupe ont approuvé les propositions énoncées au paragraphe 11 c) du rapport du Groupe consultatif (A/53/7/Add.3). Il aimerait savoir si les propositions figurant dans les autres alinéas du paragraphe 11 ont également été approuvées. Il demande également si les nouvelles dispositions administratives auront des incidences sur le programme de travail du CCI.
13. M. BENJELLOUN-TOUIMI (Président du Groupe consultatif mixte du Centre du commerce international CNUCED/CCI) dit que toutes les dispositions proposées par le Comité consultatif ont été examinées et acceptées et que les références à l'alinéa c) dans les lettres étaient erronées. Il serait heureux que des lettres nouvelles soient écrites et transmises promptement à la Commission. À sa connaissance, les nouvelles dispositions n'auront pas d'incidence sur le programme de travail du CCI.
14. M. MSELLE (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires) propose que les corrections faites oralement par le Président du Groupe consultatif mixte soient considérées comme une déclaration officielle à la Commission et que cette dernière n'attende pas que de nouvelles lettres soient présentées pour se prononcer. Il confirme que les nouvelles dispositions proposées n'impliquent aucun changement du rôle actuellement joué par l'Organisation des Nations Unies (notamment la CNUCED, le Comité du programme et de la coordination et le Comité consultatif), le CCI et l'OMC en ce qui concerne l'examen et l'approbation de la formulation des programmes. Si ces dispositions avaient modifié ces rôles, le Comité consultatif en aurait informé la Cinquième Commission. L'Organisation des Nations Unies continuera à exercer ses fonctions de contrôle et les règles de gestion financière continueront à s'appliquer au CCI.
15. Le PRÉSIDENT propose que la Commission recommande que l'Assemblée générale prenne note de la note du Secrétaire général publiée sous la cote A/C.5/53/38 et approuve les dispositions administratives concernant le Centre le commerce international CNUCED/OMC, telles qu'elles figurent au paragraphe 11 du rapport du Comité consultatif, dans le document A/53/7/Add.3.
16. Il en est ainsi décidé.

Réforme des achats (suite) (A/52/887 et A/52/1010; A/53/271 et Corr.1 et Add.1, et A/53/692; A/C.5/52/46)

17. Mme CARDOZE (Panama), parlant au nom du Groupe de Rio, dit que les membres de ce groupe demandent le respect le plus strict des règles concernant les achats et estiment qu'il faut prendre toutes les mesures possibles pour accroître les achats dans les pays en développement sur une base géographique la plus large possible. Il est regrettable que, sur les 185 pays membres des Nations Unies, 10 seulement représentent 93 % des achats de l'Organisation; le Groupe de Rio compte pour zéro pour cent dans ce domaine.

18. Aucune réforme de l'Organisation ne peut être complète et équitable sans réforme des achats. En leur qualité de pays en développement, les membres du Groupe de Rio ne recherchent pas des conditions qui bénéficient à certains États Membres, sous forme de subventions ou de protections cachées, mais ils veulent des conditions qui permettent la transparence dans le processus d'appels d'offres et d'achats ainsi qu'un appui aux États qui n'accueillent le siège d'aucune organisation et un accès équitable fondé sur la qualité des biens et des services.

19. Le Groupe adopte sans réserve les observations sur les achats faites dans le rapport du Comité des commissaires aux comptes (A/53/5, vol. I, chap. II, par. 90 à 104) et dans le rapport sur la même question du CCQAB (A/53/513, par. 22 à 31). En particulier, les problèmes liés aux délais de réponse aux appels d'offres, mentionnés au paragraphe 91 du rapport du Comité, doivent être résolus. Il est particulièrement préoccupant que, dans 17 cas, les délais de présentation des offres étaient inférieurs à quatre semaines alors que le montant des marchés dépassait 200 000 dollars et que, dans un cas, un délai de soumission de 21 jours seulement avait été fixé pour de gros travaux d'installation, d'entretien et de construction électriques d'un montant de 14 460 000 dollars, et deux soumissionnaires seulement avaient répondu sur les 32 qui avaient été invités. Le Manuel de passation des marchés doit contenir des directives claires sur les procédures d'appels d'offres et devrait préciser la fréquence avec laquelle l'évaluation des fournisseurs potentiels devrait être revue. Le Groupe se félicite de la parution de la version révisée du Manuel de passation des marchés, mais fait remarquer qu'il ne contient pas de formulaire modèle pour l'inscription sur le fichier des fournisseurs ni de formulaire modèle pour les appels d'offres.

20. Comme certains de ses membres fournissent des forces à l'ONU, le Groupe de Rio est particulièrement préoccupé par la conduite frauduleuse de certains fournisseurs mentionnée dans deux des rapports du Secrétaire général sur les activités du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) (A/52/426, par. 60 à 63, et A/53/428, par. 66 à 70). Il est particulièrement inquiétant que l'Organisation de l'aviation civile internationale ait elle-même découvert des fournisseurs qui ne respectaient pas les normes élémentaires de l'aviation internationale. Il s'agit là d'un domaine où les économies ne doivent pas se faire au détriment de la sécurité des forces de l'Organisation des Nations Unies.

21. De nombreuses autres irrégularités ont été décrites par le BSCI dans deux de ses rapports (A/52/432 et A/53/428) et le Comité consultatif a qualifié

/...

certaines des irrégularités constatées dans les activités de la Division des achats de «très graves» (A/53/513, par. 25).

22. Le Groupe de Rio ne souhaite pas aborder les conclusions du BSCI dans le cadre du présent point de l'ordre du jour, mais voudrait souligner que l'Organisation ne peut lutter contre les irrégularités en matière d'achats - et, dans certains cas, les délits - qu'en améliorant la transparence et en publiant des informations. C'est là le seul moyen de renforcer l'équité dans les procédures d'achats et d'améliorer l'image de l'Organisation auprès du public. La publicité est indispensable à la réforme, car elle offre la seule garantie de bonne gestion.

23. Le Groupe de Rio souhaiterait avoir une liste détaillée des biens achetés par l'Organisation, avec indication de leur origine, du volume, de leur place dans la nomenclature des douanes et de leur valeur, ainsi qu'une liste des fournisseurs et des exemples des procédures d'appels d'offres, en particulier pour les produits alimentaires. Il souhaiterait également avoir des informations complémentaires sur le système global d'achats du Secrétariat : les raisons pour l'utilisation de ce système; les prix payés aux contractants pour l'achat de paniers de biens; enfin, la destination dans chaque domaine du panier de biens; il aimerait également savoir si les paniers sont divisés à l'arrivée. Il est également important que le Secrétariat applique les dispositions des alinéas 13 a) et 13 b) de la résolution 52/226 A, qui stipulent que tous les avis d'appels d'offres doivent être affichés sur la page d'accueil du site Web de la Division des achats et être aussi communiqués aux missions permanentes. Six mois après l'adoption de cette résolution, aucune information n'a été donnée sur l'application de ces dispositions. Le Groupe aimerait également avoir une liste du personnel de la Division des achats avec indication de leur nationalité et de leurs fonctions.

24. M. Armitage (Australie), Vice-Président, prend la présidence.

25. Mme BUTSCHEK (Autriche), parlant au nom de l'Union européenne, déclare qu'elle ne souhaite aborder que quelques préoccupations d'ordre général, réservant à plus tard les observations détaillées. L'assurance donnée par le Secrétaire général que les mesures appliquées jusqu'ici ont amélioré le système des achats est la bienvenue, tout comme l'intégration de la fonction d'achat du Département des services d'appui et de gestion pour le développement dans la Division des achats. Elle se félicite également de la publication des plans d'achat pour les opérations de maintien de la paix à partir du prochain exercice biennal, en particulier parce que ces plans peuvent contribuer à éliminer le problème des délais trop courts. Dans ce domaine, une amélioration de la coopération entre la Division des achats et les bureaux hors Siège ainsi que la Division de la logistique présente une importance capitale.

26. En dépit des améliorations constatées, les normes actuelles sont encore loin de celles qu'on attendrait d'un bureau d'achats professionnel. Il est peut-être impossible d'éviter que les informations en retour soient subjectives étant donné l'absence d'informations objectives, mais l'Union européenne n'est pas convaincue par le paragraphe 6 du rapport du Secrétaire général (A/52/271) concernant la mesure de l'efficacité des achats. Une seule année n'offre pas une image représentative des résultats; et il faudrait également fournir des

statistiques analogues pour les années précédentes ainsi que des estimations pour 1998.

27. La Division des achats semble attacher peu d'importance à son processus d'inscription complexe qui rend difficile pour les sociétés nouvelles, notamment celles des pays en développement et des pays en transition, de concourir pour des contrats avec l'Organisation des Nations Unies. La méthode utilisée pour recueillir des statistiques doit être améliorée afin de donner une image plus claire de la véritable provenance nationale des sociétés bénéficiant des contrats d'achat. En outre, la valeur de l'ouverture en public des soumissions est amoindrie parce que la Division des achats ne fait plus connaître le prix et les types de services ou de biens offerts. La communication de ces données permettrait aux soumissionnaires malchanceux de s'informer et de s'améliorer, ce qui accroîtrait la concurrence à l'avantage de l'Organisation des Nations Unies.

28. L'Union européenne attache de l'importance à sa proposition tendant à ce que, entre des fournisseurs également bien qualifiés, préférence soit donnée à ceux des pays qui ne sont pas en retard dans le versement de leurs contributions. Elle met en doute la valeur de la comparaison avec l'Union européenne donnée au paragraphe 19 du rapport du Secrétaire général (A/53/271/Corr.1). Le moment est venu d'appliquer la proposition.

29. L'Union européenne se félicite de l'intention du Secrétaire général de publier une version complète révisée du Règlement financier et des règles de gestion financière mentionnés au paragraphe 5 de son rapport; il serait intéressant de connaître la date de cette publication. L'Union a noté les raisons pour lesquelles un médiateur n'a pas encore été nommé pour s'occuper des plaintes et souligne à nouveau que cette fonction doit être confiée à quelqu'un qui puisse agir en pleine indépendance. En ce qui concerne la classification du poste de chef de la Division des achats, les réformes doivent être gérées par un fonctionnaire de rang élevé possédant les qualifications voulues et recruté spécifiquement pour cette tâche et capable de gérer correctement un bureau d'achats professionnel.

30. L'Union européenne exprime à nouveau sa préoccupation au sujet des nombreux irrégularités en matière d'achats signalées par le Comité des commissaires aux comptes et sur lesquelles il a déjà fait des observations au titre du point 111 de l'ordre du jour. Elle se félicite de l'intention du Secrétaire général de prendre des mesures complémentaires pour améliorer le système d'achats et espère avoir des détails complémentaires sur cette question à une date ultérieure.

31. M. NEE (États-Unis d'Amérique) dit que sa délégation est satisfaite des progrès réguliers dont bénéficient les procédures d'achat, notamment la publication de la version révisée du Manuel de passation des marchés, de l'extension constante du fichier de fournisseurs et de l'utilisation croissante de la page d'accueil de la Division des achats sur Internet. Une concurrence libre et équitable est la pierre de touche d'un système transparent d'achats dans lequel les biens et services sont obtenus de la manière la plus rentable. Il est donc indispensable d'élargir sans cesse le champ des appels d'offres et toute tentative pour accorder des contrats sur une base autre que celle d'une stricte concurrence ne pourrait qu'entraîner des élévations de coûts et de travail par rapport aux progrès accomplis jusqu'ici grâce à la réforme des

achats. Les méthodes communes appliquées dans le système des Nations Unies pour tirer le meilleur parti des ressources en matière d'achats, telles que l'élaboration de règles d'achat communes et la base de données commune sur les fournisseurs, amélioreraient l'efficacité des activités d'achat. Cette coopération devrait être intensifiée.

32. M. SULAIMAN (République arabe syrienne) félicite le Secrétariat pour les progrès accomplis dans l'élargissement de la base géographique des fournisseurs conformément à la résolution 52/226 de l'Assemblée générale, mais note que, si le nombre de fournisseurs inscrits de manière provisoire ou définitive a augmenté entre 1997 et 1998, comme on peut le lire au paragraphe 14 du rapport du Secrétaire général (A/53/271), la proportion des pays en développement qui ont bénéficié des contrats d'achat est toujours faible. C'est là une question qui mérite considération. Sa délégation note que les efforts déployés par le Secrétariat pour trouver des fournisseurs potentiels dans les pays en développement et pour accroître la représentation de ces pays dans les appels d'offres et dans la conclusion des contrats se limitent essentiellement à la parution d'une annonce sur Internet, accompagnée d'une date limite. Si le Secrétariat prenait l'habitude d'informer les missions permanentes par écrit des besoins de l'Organisation des Nations Unies, cela leur permettrait de porter la question à l'attention des fournisseurs potentiels de leur pays. Les communications sur cette question semblent être envoyées par la Division des achats aux missions permanentes seulement quand le sujet a été abordé par la Cinquième Commission, alors que la Division devrait être en contact permanent avec les missions, en particulier celles des pays en développement qui sont sous-représentés, voire pas représentés du tout, dans le fichier des fournisseurs.

33. En ce qui concerne les visites faites par des représentants du Bureau des services d'achats interorganisations dans certains pays, sa délégation aimerait savoir quels pays ont reçu ces visites et s'il y a parmi eux des pays en développement qui, comme le précise la résolution 52/226, ont particulièrement besoin de contrats d'achat. Il demande également si la région du Moyen-Orient a reçu des visites et, le cas échéant, qui y avait participé. Il note la déclaration du Secrétaire général adjoint pour les services centraux d'appui, selon laquelle l'Organisation des Nations Unies prend part à des séminaires organisés dans certains pays lorsqu'elle était invitée, et il demande quels sont les mécanismes à utiliser pour mettre sur pied ces visites et comment elles étaient organisées pour permettre une participation de l'Organisation des Nations Unies.

34. Sa délégation approuve le passage du paragraphe 8 du rapport du CCQAB (A/53/692), qui précise que, dans son prochain rapport sur des achats, le Secrétaire général devrait préciser les paramètres sur la base desquels l'Administration détermine l'origine nationale des biens et services et indiquer comment la méthodologie employée se situe par rapport aux pratiques reconnues sur le plan international. Sa délégation partage également l'avis du Comité consultatif selon lequel il est nécessaire de faire une distinction entre les commandes faites dans les pays en développement pour acquérir des biens et/ou des services dans d'autres pays et l'achat de biens et/ou de services dans les pays en développement.

35. Pour conclure, il exprime le souhait que le Manuel de passation des marchés et d'autres documents de l'Organisation des Nations Unies concernant les achats soient traduits dans les six langues officielles de l'Organisation. Cela contribuerait de manière décisive à accroître la part des pays en développement dans l'attribution de contrats d'achat, en application de la résolution 52/226.

POINT 119 DE L'ORDRE DU JOUR : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (suite)
(A/53/266, A/53/327, A/53/342, A/53/375 et Corr.1, A/53/385, A/53/414, A/53/501, A/53/502 et Add.1, A/53/526 et Add.1, A/53/548 et A/53/642 et A/53/691)

36. M. YAMAGIWA (Japon), se référant à la note du Secrétaire général concernant les postes vacants au Secrétariat réservés aux candidats internes (A/53/327) et le rapport du CCQAB sur la même question (A/53/691), dans laquelle on trouve des commentaires sur le jugement No 252, Balogun (1997) du Tribunal administratif des Nations Unies, note que le Tribunal administratif a précisé que, comme il n'y a pas de définition juridique du terme «interne» et que compte tenu des Articles 8 et 111 de la Charte, les organes chargés des nominations et promotions devraient permettre à tous les candidats au service de l'Organisation des Nations Unies de postuler pour le poste en question, quelle que soit la série du Règlement du personnel dans laquelle ils ont été recrutés. Ce jugement va à l'encontre de la décision de l'Assemblée générale figurant au paragraphe 2 de la section V de la résolution 52/219, dans laquelle elle exclut les personnels de la série 200 affectés à des projets de l'éligibilité aux postes vacants au Secrétariat réservés aux candidats internes. Ce jugement va donc à l'encontre du système de fourchette souhaitable et de l'intention du Secrétaire général d'améliorer la représentation géographique des États Membres au Secrétariat. Les incidences de ce jugement pourraient même être plus graves, car le raisonnement du Tribunal pourrait s'appliquer également au personnel de la série 300 détenant des contrats de durée limitée.

37. Sa délégation ne peut pas approuver le jugement et appuie la recommandation du Comité consultatif figurant au paragraphe 8 de son rapport. Elle partage également l'avis du Président du Comité consultatif selon lequel l'Assemblée générale devrait prendre des mesures urgentes de façon à donner des directives claires au Secrétariat pour lui permettre d'appliquer les résolutions pertinentes de l'Assemblée générale.

38. Il ressort du paragraphe 24 du premier rapport sur l'exécution du budget-programme de l'exercice biennal 1998-1999 (A/53/693) que le taux moyen de vacances de postes pour la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur devrait être légèrement supérieur à 10 % en 1998. Cette question devrait être examinée au titre du point 119, car elle concerne la politique et la pratique en matière de gestion de ressources humaines du Secrétariat.

39. M. LIU YANGUO (Chine) dit que sa délégation approuve l'avis du Comité consultatif sur la réforme de la gestion des ressources humaines. La création d'une nouvelle culture de la gestion dans l'Organisation est un processus graduel qui demande une bonne préparation. Il est persuadé que le Bureau de la gestion des ressources humaines abordera cette question avec toute la prudence nécessaire. Les délégations de pouvoirs, en particulier, demandent des mesures mûrement réfléchies. Sa délégation souhaiterait être mieux informée de l'évolution de la situation compte tenu de la nécessité d'une autorisation de la part de l'Assemblée générale.

40. Sa délégation partage l'avis du Comité consultatif concernant les postes vacants au Secrétariat réservés aux candidats internes; à cet égard, il faut respecter les résolutions de l'Assemblée générale. Elle partage également l'avis du Comité consultatif concernant l'utilisation des consultants et des retraités et demande davantage d'informations sur ces questions.

41. M. FEDOROV (Fédération de Russie) dit que les observations du Comité consultatif sur la réforme de la gestion des ressources humaines figurant aux paragraphes 19 et 20 de son rapport (A/53/691) coïncident avec les observations faites par sa délégation lors d'une déclaration antérieure sur ce point de l'ordre du jour : ce qu'il faut est un plan de mise en œuvre indiquant les mesures précises que le Secrétaire général envisageait de prendre pour réaliser la réforme. Le Comité consultatif devrait participer plus activement à l'examen du problème de la gestion des ressources humaines qui est un élément clef de la réforme de la gestion de l'Organisation. Les opinions du Comité consultatif sont extrêmement importantes pour la Cinquième Commission dans ce domaine.

42. Sa délégation aurait souhaité une analyse plus approfondie du problème des postes vacants au Secrétariat réservés aux candidats internes. Il est de notoriété publique que le système des postes vacants réservés aux candidats internes n'est pas une pratique de recrutement acceptée universellement mais un sous-produit du système de gestion des postes vacants et de redéploiement du personnel, appliqué de manière exceptionnelle en 1986 au cours de la crise financière. La proposition vise maintenant à institutionnaliser cette mesure spécifique en tant que règle pour le recrutement du personnel. Elle va cependant à l'encontre des critères énumérés par la Charte pour le recrutement du personnel et des résolutions pertinentes de l'Assemblée générale et nuit aux intérêts de l'Organisation dans son ensemble, car elle constitue un obstacle au recrutement de talents nouveaux.

43. La question ne peut pas être résolue en un tournemain; il est important de considérer tous ses aspects en vue de renforcer l'efficacité de l'Organisation et d'assurer des chances égales pour les membres qualifiés et consciencieux du Secrétariat et les spécialistes compétents venant de l'extérieur.

44. Mme BUTSCHEK (Autriche), prenant la parole au nom de l'Union européenne, dit que, en ce qui concerne les postes vacants au Secrétariat réservés aux candidats internes, le Secrétaire général doit être en mesure de recruter les meilleurs candidats. Il est important de maintenir les concours au niveau national pour assurer un développement des carrières et pour observer le principe de la répartition géographique et de l'égalité entre les hommes et les femmes.

45. M. PARK HAE-YUN (République de Corée) dit que sa délégation a noté avec grand intérêt le jugement récent du Tribunal administratif des Nations Unies sur les candidats internes et les postes vacants réservés aux candidats internes. Il comprend le raisonnement du Tribunal selon lequel les organes chargés des nominations et des promotions devraient avoir la plus grande latitude pour choisir parmi les membres du personnel afin d'assurer les normes les plus élevées exigées par la Charte. Il est cependant important de prendre en considération l'incidence potentielle du mécanisme actuel d'affectation et de promotion; du fait de ce jugement, le Secrétariat aurait les plus grandes difficultés pour appliquer les diverses résolutions de l'Assemblée générale

concernant le système de concours, le système de fourchette souhaitable et l'éligibilité pour les postes vacants au Secrétariat. Il partage la crainte que le jugement entraîne une modification radicale des pratiques actuelles et des conséquences graves sur les possibilités d'évolution des carrières.

46. Sa délégation appuie donc le système actuel qui vise à encourager l'organisation des carrières. Comme le Tribunal a fondé son argumentation sur l'article 4.4 du Statut du personnel, cet article devrait être modifié pour permettre le maintien des politiques actuelles en matière de gestion des ressources humaines. Étant donné l'importance de cette question, il souhaiterait une étude approfondie de la validité de la distinction entre les candidats internes et les candidats externes.

47. Il félicite le Secrétaire général pour son rapport sur l'emploi de retraités (A/53/526) et les directives utiles qu'il contient. Il note cependant certaines faiblesses en ce qui concerne le contrôle de l'utilisation des retraités et exprime l'espoir que la mise en œuvre complète du Système intégré de gestion au Siège et aux autres lieux d'affectation permettra de remédier à ce problème. Il se félicite également des directives du Secrétaire général concernant l'utilisation des consultants (A/53/385) et approuve les nouvelles définitions des consultants et des vacataires.

48. M. ATIYANTO (Indonésie), prenant la parole au nom du Groupe des 77 et de la Chine, déclare que le Groupe a pris note des observations du Comité consultatif sur la gestion des ressources humaines et approuve les avis exprimés par le représentant de la Chine.

49. M. JAREMCZUK (Pologne) déclare que sa délégation approuve la déclaration faite par le représentant de l'Autriche au nom de l'Union européenne.

50. Mme SILOT BRAVO (Cuba) dit qu'elle regrette l'absence de conseils concrets dans le rapport du Comité consultatif sur la gestion des ressources humaines en ce que concerne la manière dont l'Assemblée générale devrait aborder une question aussi complexe. Elle regrette également l'absence de propositions précises du Secrétaire général sur la manière d'appliquer la stratégie de décentralisation et de délégation de pouvoirs et de fonctions. Il y a un déséquilibre entre le projet de délégation de pouvoirs et le système d'obligation redditionnelle des directeurs de programme qui constituent un des éléments essentiels de la stratégie. Il n'y a également pas de système permettant d'évaluer la qualité des mesures prises pour faire obstacle à des décisions discutables ou incorrectement motivées. Il serait à cet égard important de renforcer le système interne de justice pour lutter contre des décisions discriminatoires.

51. L'Administration semble essayer de donner une dimension nouvelle à la stratégie en matière de ressources humaines approuvée par l'Assemblée générale en 1994; des mesures spécifiques devraient être approuvées avant d'être appliquées. Compte tenu des incertitudes qui ont été exprimées, elle aimerait avoir des éclaircissements sur les progrès accomplis en matière de mise en œuvre. Sa délégation préférerait voir cette question repoussée à la prochaine session pour permettre d'obtenir des informations sur certaines mesures concernant la mise en œuvre.

52. M. Abelian (Arménie) reprend la présidence.

53. Mme SALIM (Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines) note que pratiquement tout le monde reconnaît l'importance de l'enseignement et de la formation professionnelle comme clef du succès de la réforme de la gestion des ressources humaines. Pour donner des responsabilités au personnel et aux directeurs - l'élément central de la politique de réforme - il faut mettre en place un système d'enseignement continu pour permettre au personnel et aux chefs d'acquérir des connaissances nouvelles. Les chefs doivent être de véritables gérants dans tous les sens du terme, capables de prendre des décisions fondées. Cet enseignement doit aussi être offert à des administrateurs de rang moyen et à des administrateurs auxiliaires qui assumeront des responsabilités de gestion à mesure qu'ils avanceront dans leur carrière.

54. Comme l'a déclaré le Secrétaire général, l'Organisation n'a pas suffisamment investi jusqu'ici dans le domaine du perfectionnement du personnel. L'Administration compte sur la Cinquième Commission pour qu'elle l'aide à dégager les ressources appropriées à l'avenir.

55. La délégation de pouvoirs et l'obligation redditionnelle des chefs est un sujet qui a préoccupé toutes les délégations qui se sont adressées à la Commission : il peut arriver que les directeurs ne respectent pas leur mandat, que le recrutement, s'il est fait par délégation, ne soit pas fait d'une manière équitable et transparente, que le nombre de pays non représentés et sous-représentés ne soit pas réduit, que le personnel ne soit pas bien géré ou n'ait pas les moyens de remédier à de mauvaises décisions et, enfin, que l'allocation de prestations et d'indemnités ne soit pas assurée de manière cohérente si elle est confiée aux départements.

56. Elle admet que la délégation de pouvoirs pour la gestion des ressources humaines est vouée à l'échec si le Secrétaire général prend une décision dans ce domaine sans tenir compte de la question de l'obligation redditionnelle, sans former les chefs et leur personnel pour s'acquitter de nouvelles fonctions, sans fournir des directives complètes sur la gestion et l'administration des ressources humaines et sans mettre en place les mécanismes de contrôle appropriés et une autorité centrale pour surveiller et fournir conseils et appui.

57. L'Administration n'a cependant pas l'intention d'échouer et la délégation de pouvoirs en matière de ressources humaines sera opérée d'une manière stratégique et globale; il faudra tirer les leçons des erreurs passées. Le Bureau de la gestion des ressources humaines détermine les fonctions qui sont actuellement administrées de manière centralisée et examine la capacité des départements et des bureaux à s'en occuper. Les besoins du personnel en matière de formation seront évalués, les fonctions seront simplifiées et des directives faciles à appliquer seront mises en place. Avant la délégation de pouvoirs, des systèmes de contrôle seront installés pour assurer l'application cohérente des règles et réglementations dans tous les départements et bureaux et entre tous les lieux d'affectation. Un pouvoir important en matière de ressources humaines ne sera pas délégué tant que les conditions nécessaires n'auront pas été mises en place.

58. Répondant aux questions qui ont été posées dans le domaine du perfectionnement et de la formation du personnel, elle rappelle que, dans l'exercice biennal 1996-1997, les fonds destinés à la formation avaient servi à financer des domaines importants comme le développement de la gestion, l'informatique, la capacité de l'Organisation à gérer les ressources humaines et financières, l'amélioration des compétences fonctionnelles et techniques et l'appui aux carrières, ainsi que le développement des connaissances linguistiques et en matière de communication.

59. Une priorité particulière a été accordée à l'amélioration de la gestion. Une gamme étendue de programmes a été offerte au personnel de tout le Secrétariat. En 1998, l'accent a été mis sur le suivi au niveau des départements, l'augmentation des chances de perfectionnement, l'application de nouvelles normes en matière d'informatique et la gestion des ressources humaines et financières dans un environnement de plus en plus décentralisé.

60. Il est certes nécessaire d'évaluer soigneusement l'efficacité des programmes de formation; cette évaluation est prévue dans toutes les activités de perfectionnement du personnel afin de juger de leur efficacité. En ce qui concerne le scepticisme exprimé au sujet de la nécessité d'investir dans des activités permanentes de formation et d'amélioration du personnel, elle rappelle que le Secrétaire général a clairement déclaré que la formation et le maintien de la compétence professionnelle du personnel constituent un investissement indispensable à l'avenir de l'Organisation.

61. L'environnement mondial actuel est caractérisé par une expansion continue des connaissances et de l'information, une modification rapide des technologies et une complication croissante des problèmes. Dans un tel environnement, des organisations statiques utilisant des compétences étroites et figées tomberont en désuétude; l'avenir de toute organisation dépend de la capacité de son personnel à apprendre et à s'aguerrir à mesure que le monde change. Si l'Organisation des Nations Unies veut attirer les jeunes les plus brillants, l'amélioration du personnel n'est pas un luxe mais une nécessité.

62. En ce qui concerne les fonctionnaires qui ne sont pas considérés comme suffisamment productifs, il est prévu, dans le nouveau système, que la promotion à l'ancienneté sera remplacée par une promotion fondée sur le mérite, la productivité, les résultats et l'amélioration professionnelle continue. Les fonctionnaires dont les résultats ne sont pas satisfaisants seront tout d'abord admonestés, puis des sanctions appropriées seront prises.

63. Elle se félicite de l'appui apporté au Système d'évaluation du comportement professionnel; le système révisé sera un instrument important de l'obligation redditionnelle et de perfectionnement de la gestion et du personnel. Il fera l'objet d'un examen continu pour veiller à ce qu'il soit appliqué universellement et amélioré, le cas échéant.

64. Elle partage la préoccupation exprimée au sujet du temps nécessaire pour mener à bien le processus de concours nationaux et la durée pendant laquelle certains candidats restent dans le fichier. Ces questions seront traitées en priorité lors de l'élaboration d'un système de recrutement plus efficace permettant de respecter les prescriptions et de permettre à l'Organisation d'engager en temps voulu les spécialistes dont elle a besoin. Le processus de

correction des examens est actuellement très long et il se déroule essentiellement en dehors des heures de travail. La correction des examens écrits de 1998 sera cependant terminée en décembre et les examens oraux sont prévus pour décembre 1998 et le début de 1999.

65. Les concours à l'échelon national sont gérés par la Section des examens et des tests qui dispose de sept administrateurs et de huit agents des services généraux. La Section s'occupe également des examens pour la promotion des agents des services généraux à la catégorie des administrateurs, des examens d'aptitude linguistique et des tests pour le personnel des services généraux. Près de la moitié de son temps est consacrée aux concours au niveau national. Les fonctionnaires de tous les services du Secrétariat font office d'examineurs.

66. Le Bureau de la gestion des ressources humaines partage la préoccupation exprimée au sujet du déroulement des carrières du personnel aux niveaux P-2/P-3 et, en particulier, du nombre de démissions dans ce groupe. Au cours des 10 dernières années, sur 399 candidats recrutés, 56 avaient démissionné et 143 étaient actuellement au niveau P-3, 21 au niveau P-4 et 1 au niveau P-5.

67. Les entretiens avec le personnel montrent que les administrateurs de rang P-2 quittent l'Organisation pour des raisons diverses, notamment l'emploi de leur conjoint; l'insatisfaction du fait de leur situation et l'attrait de possibilités extérieures; l'inaptitude à s'ajuster à un environnement multiculturel; et, enfin, l'insatisfaction à l'égard des perspectives de promotion.

68. Son Bureau est parfaitement conscient de l'importance de la question de l'évolution des carrières. Depuis 1997, tous les administrateurs recrutés à la classe de début ont participé à un programme d'une semaine sur l'évolution des carrières, avec une suite prévue six mois plus tard ainsi que la possibilité de faire appel en permanence à des conseils en matière de carrière. Le Secrétaire général envisage d'introduire un programme de réaffectations contrôlées, tout d'abord pour les administrateurs de la classe de début afin d'enrichir leur expérience : tous les fonctionnaires entrant dans l'Organisation après un concours devraient avoir deux affectations au cours des cinq premières années. Les directeurs de programme devraient considérer le personnel de la classe de début comme une ressource de l'Organisation et leur donner des possibilités de formation et de guidage.

69. En réponse à une question du représentant japonais concernant les mesures visant à accélérer le fonctionnement du système de recrutement et d'affectation, elle dit qu'un projet d'instruction administrative est en cours d'élaboration en vertu duquel la classe d'un poste n'aurait pas besoin d'être reconfirmée si la fonction n'a pas changé; l'examen des garants des candidats qui n'ont pas posé leur candidature à un poste vacant et les lettres de préexamen seront éliminés; enfin, les directeurs de programme pourront choisir parmi plusieurs candidats dans le cas où le candidat choisi refuserait le poste ou démissionnerait dans les six mois. Toutes ces mesures peuvent permettre d'économiser jusqu'à cinq semaines.

70. En 1997 et 1998, le temps nécessaire au recrutement a été ramené à 260 jours, même si dans deux cas il a fallu 509 et 532 jours, alors que les processus les plus courts n'ont duré que 88 et 135 jours. En moyenne, les

directeurs de programme y consacrent 179 jours : on s'efforce de réduire cette durée. Parmi les autres modifications proposées par son Bureau figure la délégation de pouvoirs pour le recrutement de personnel de courte durée pour l'Assemblée générale au Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence et au Département de l'information. Ces mesures seront prises une fois que les directives, les mécanismes de contrôle et des activités de formation appropriées auront été mises en place.

71. En ce qui concerne la composition du Secrétariat, elle appelle l'attention sur les paragraphes 19 et 20 du rapport du Secrétaire général (A/53/375), qui concernent la question des regroupements régionaux. Le Secrétariat aimerait avoir l'avis de la Commission sur des changements éventuels. Les données erronées notées par le représentant de la Jamahiriya arabe libyenne ont été corrigées.

72. En ce qui concerne la nécessité de maintenir l'équilibre géographique dans le recrutement des consultants et de ne pas considérer le coût comme un critère nécessairement déterminant, elle fait remarquer que plus de 160 pays fournissent des consultants. L'équilibre nécessaire doit être pris en considération non seulement du point de vue de la géographie et des fonds disponibles, mais aussi du point de vue de la qualité des compétences disponibles. Il faut espérer que le contrôle des données pourra être amélioré.

73. Sur la question de la proportion de 70 % d'engagements à titre permanent, le Secrétaire général a donné des détails sur l'application des résolutions et décisions de l'Assemblée générale dans son rapport (A/53/342) mais, compte tenu de la variété des opinions exprimées sur cette question et du nombre de personnes recrutées par contrat à durée déterminée, elle souhaite revenir sur la question lors de l'examen des questions concernant les engagements de carrière et les engagements pour une durée déterminée et les questions connexes l'année suivante.

74. Quant à la question concernant une définition plus large des retraités, évoquée par le représentant du Japon à l'occasion de la présentation du rapport du Secrétaire général (A/53/526), elle rappelle que le Secrétaire général accepte les recommandations du Bureau des services de contrôle interne même si la définition donnée par ce service du retraité va au-delà de celle donnée par l'Assemblée générale dans sa décision 51/408. L'utilisation d'un petit nombre de retraités, en particulier dans les services linguistiques, est efficace - en particulier pendant les périodes où la charge de travail est élevée - et n'a pas d'incidence négative sur l'évolution des carrières du personnel en service.

75. En ce qui concerne l'intervention du représentant du Costa Rica qui demande une évaluation des incidences réelles du jugement No 852 du Tribunal administratif sur la répartition géographique, elle estime que ce jugement trouble la distinction entre les candidats internes et les candidats externes. Le Secrétariat a jusqu'ici maintenu une distinction entre les deux : les fonctionnaires qui n'ont pas été recrutés dans le cadre d'une fourchette souhaitable sont considérés comme des candidats extérieurs. Le jugement pourrait signifier que la manière dont le système est appliqué devra être modifiée dans un sens que l'Assemblée générale n'a pas prévu. Au 30 décembre 1998, il y avait 104 experts en service dans la série 200 et 68 fonctionnaires travaillant dans des missions et qui étaient des ressortissants de pays surreprésentés.

76. En ce qui concerne la question de savoir si des candidates sont recrutées à des niveaux inférieurs à P-5, elle fait remarquer que, dans le cadre des mesures spéciales pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes, les candidates ont été autorisées à postuler pour des postes vacants au Secrétariat réservés aux candidats internes après un an de service au Secrétariat, même si elles n'ont pas été recrutées dans le système des fourchettes souhaitables. L'ouverture de tous les postes vacants internes à des candidats externes, hommes et femmes, annulerait cette mesure. La suggestion tendant à ce que les postes vacants soient ouverts au plus grand nombre possible de candidats, y compris les candidats externes, irait à l'encontre de la notion de carrière pour le service civil. Donner la priorité aux candidats internes est un moyen pour l'Organisation d'assurer des perspectives de promotion raisonnables aux fonctionnaires jeunes. Elle note que tous les postes vacants au niveau P-5 et au-dessus sont affichés dans les organisations et à l'extérieur.

77. En ce qui concerne les examens permettant aux agents des services généraux de devenir des administrateurs, elle déclare que, sur les 136 candidats de 41 pays qui ont passé l'examen entre 1990 et 1997, ce sont des ressortissants des Philippines, des États-Unis d'Amérique, de l'Inde, du Chili et du Royaume-Uni qui ont eu le plus de succès.

78. En ce qui concerne la question des postes vacants, elle dit que, sur les 8 792 postes inscrits au budget ordinaire, 7 803 sont occupés par du personnel au Secrétariat et 338 par du personnel provenant d'autres services. Sur ce nombre total, 8 141 ont des contrats d'une année ou davantage. Les statistiques détaillées sur cette question et sur d'autres questions sont disponibles sur demande.

79. Au sujet du rapport du Secrétaire général sur les modifications du Règlement du personnel (A/53/502 et Add.1), elle rappelle à la Commission que, conformément à l'article 12.3 du règlement, le texte intégral des dispositions provisoires et des modifications provisoires du Règlement du personnel est soumis chaque année à l'Assemblée générale et qu'en vertu de l'article 12.4, ces modifications entrent en vigueur le 1er janvier suivant l'année où le rapport a été présenté à l'Assemblée. Si la Commission a des questions concernant ces amendements, elle doit donc examiner la question avant la fin de décembre, sinon ils entreront automatiquement en vigueur.

80. Un comité mixte personnel/Administration a été créé au cours de l'année pour étudier la question d'une discrimination possible dans le recrutement et la promotion au Secrétariat. Ce comité n'a pas pour mandat de considérer des plaintes individuelles de discrimination, mais d'analyser les tendances de recrutement et de promotion du point de vue des races, des groupements régionaux et des nationalités. Il fera rapport au Comité consultatif mixte et au Secrétaire général.

81. M. ZACKLIN (Sous-Secrétaire général aux affaires juridiques), répondant aux questions posées par le représentant de l'Éthiopie à la vingt-sixième session de la Commission à l'occasion de la présentation du rapport du Secrétaire général sur les privilèges et immunités (A/53/501), dit que le Secrétaire général s'est montré particulièrement préoccupé par les mesures prises par le Gouvernement éthiopien pour déclarer persona non grata des fonctionnaires éthiopiens qui étaient d'origine érythréenne et qui avaient été

recrutés localement par l'Organisation des Nations Unies et les organes ou institutions du système des Nations Unies. Il y a en Éthiopie 90 fonctionnaires appartenant à cette catégorie. Le 12 juin 1998, la Commission économique pour l'Afrique (CEA) a été informée par le Ministère des affaires étrangères que deux fonctionnaires de la CEA et un de l'Organisation internationale du Travail étaient déclarés persona non grata et avaient 24 heures pour quitter le pays, délai qui par la suite a été porté à 48 heures. Un fonctionnaire et son fils adulte ont par la suite été arrêtés mais, après une intervention de la CEA, ils ont été relâchés et la décision a été prise de les réaffecter en dehors de l'Éthiopie. Les 11 et 14 juillet 1998, la CEA a informé le Siège de l'Organisation des Nations Unies que quatre fonctionnaires de diverses organisations avaient été déportés par le Gouvernement en Érythrée et que leur famille avait été priée de vendre leurs biens et de quitter le pays sous un mois. Le 7 août 1998, le Ministre des affaires étrangères a annoncé que 20 fonctionnaires de la CEA recrutés sur place et neuf fonctionnaires du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés seraient expulsés d'Éthiopie, car leur présence était considérée comme incompatible avec les intérêts de la sécurité nationale du pays, mais que les personnes concernées pouvaient faire appel de cette décision. Des fonctionnaires de l'Organisation de l'unité africaine et de certaines ambassades sises à Addis-Abeba ont été touchés par des mesures analogues.

82. Ces mesures prises par le Gouvernement éthiopien sont la cause de préoccupations extrêmement sérieuses pour l'Organisation des Nations Unies et d'autres organisations. Le Secrétaire exécutif de la CEA a donc examinée cette situation avec le Ministre des affaires étrangères en août 1998, pendant que le Conseiller juridique, au cours d'un entretien avec le représentant permanent d'Éthiopie, a souligné l'importance du respect des instruments juridiques internationaux pertinents. Il a souligné que l'Éthiopie n'est pas autorisée à prendre de telles mesures unilatéralement sans donner au Secrétaire général la possibilité de vérifier toutes les allégations et de déterminer si les fonctionnaires intéressés avaient vraiment commis des actes illégaux. En fait, l'Organisation n'a reçu aucune information détaillée concernant les accusations portées contre les divers fonctionnaires. Sa position de principe et l'exposé des instruments juridiques applicables ont été exposés dans la note verbale du Conseiller juridique en date du 14 août 1998, dans laquelle celui-ci expliquait que la doctrine de persona non grata ne peut s'appliquer au personnel de l'Organisation des Nations Unies qui est composé de fonctionnaires civils internationaux responsables devant le seul Secrétaire général. En vertu du paragraphe 2 de l'Article 105 de la Charte des Nations Unies, les fonctionnaires de l'Organisation, y compris ceux qui sont recrutés sur place, jouissent des privilèges et immunités qui leur sont nécessaires pour exercer en toute indépendance leurs fonctions en rapport avec l'Organisation. L'Éthiopie a adhéré sans réserve à la Convention de 1946 sur les privilèges et immunités de l'Organisation des Nations Unies. Au titre de cette convention et d'autres accords, les fonctionnaires ont le droit de rester en Éthiopie tant qu'ils ne se sont pas livrés à des activités incompatibles avec leur statut de fonctionnaire civil international. Le Conseiller juridique a fermement prié le Gouvernement de reconsidérer sa décision et a offert d'examiner toute plainte précise contre les fonctionnaires. Aucune preuve d'activité illégale n'a été présentée pour les fonctionnaires concernés et, le 19 août 1998, le Gouvernement a cependant déclaré un autre fonctionnaire recruté localement et travaillant pour le Programme des Nations Unies pour le développement persona non grata et a ensuite

/...

confirmé que tous les fonctionnaires intéressés sont accusés d'activités incompatibles avec leurs fonctions officielles : actes de sabotage, espionnage et conspiration contre les intérêts nationaux de l'Éthiopie, sollicitation, organisation et collecte de fonds à l'appui des efforts de guerre de l'Érythrée contre l'Éthiopie. Même après une autre note verbale, le Gouvernement n'a fourni aucune information pour prouver les accusations que les Nations Unies ont donc rejetées. Interrogés par la CEA en août et septembre 1998, la plupart des fonctionnaires intéressés ont nié les allégations, mais certains ont indiqué qu'ils avaient versé des fonds à des organisations charitables appuyant les efforts de développement en Érythrée, avec la pleine connaissance du Gouvernement.

83. Dans sa déclaration à la 26e séance de la Commission, le représentant éthiopien a maintenu que les mesures prises par son Gouvernement avaient été prises après consultations avec les fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies à Addis-Abeba pendant une période de trois mois. Le Gouvernement a, dans la plupart des cas, informé les organes et institutions intéressés à Addis-Abeba des mesures qu'il avait prises, mais à aucun moment il n'a participé à des consultations. Depuis le début, les actions du Gouvernement ont été le sujet de protestations explicites et vigoureuses de la part des Nations Unies.

84. Le nombre total de fonctionnaires touchés par les mesures du Gouvernement éthiopien est de 38. Sur ce nombre, 25 - et non pas 17 comme l'a déclaré la délégation éthiopienne - ont été expulsés. Douze ont été graciés après un examen de leur cas par le Gouvernement et, sur ce nombre, deux ont été autorisés, sous réserve, à rester en Éthiopie.

85. Le 22 octobre 1998, le Conseiller juridique a envoyé une autre note verbale à la mission permanente de l'Éthiopie pour lui demander de rappeler au Gouvernement que les mesures qu'il avait prises étaient en violation expresse de ses obligations au titre de la Charte et d'autres accords et en contravention évidente avec les droits de l'homme les plus fondamentaux. Dans la dernière note verbale, datée du 28 octobre 1998, le Gouvernement éthiopien a malheureusement répété, toujours en termes généraux, ses allégations contre les fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et a fait savoir qu'il n'était pas disposé, pour des raisons de sécurité, à fournir des informations plus précises.

86. Il exprime l'espoir que le Gouvernement éthiopien trouvera des moyens appropriés pour coopérer avec l'Organisation des Nations Unies pour une question qui a provoqué un fardeau administratif et financier important pour l'Organisation et qui a été une tragédie personnelle pour les fonctionnaires intéressés, qui ont été chassés de leur foyer et de leur poste.

87 M. TAYE (Éthiopie) demande que les débats concernant le point 119 de l'ordre du jour ne soient pas terminés tant que sa délégation n'aura pas eu la possibilité d'examiner la déclaration du Sous-Secrétaire général et d'y répondre.

88. Le PRÉSIDENT prend note de cette demande

ORGANISATION DES TRAVAUX

89. Après un débat de procédure auquel ont participé Mme ACHOURI (Tunisie), Mme BUERGO RODRÍGUEZ (Cuba), Mme INCERA (Costa Rica), M. SCHLESINGER (Autriche) et M. ATIYANTO (Indonésie), le PRÉSIDENT dit que, pour diligenter les travaux sur le projet de résolution concernant le plan de conférences, il serait possible de reporter l'examen de la question des publications à la reprise de la session.

La séance est levée à 13 h 15.