

NATIONS UNIES  
**Assemblée générale**

QUARANTE-SEPTIÈME SESSION

*Documents officiels*

CINQUIÈME COMMISSION  
22e séance  
tenue le  
vendredi 6 novembre 1992  
à 16 h 30  
New York

COMpte RENDU ANALYTIQUE DE LA 22e SEANCE

Président : M. DINU (Roumanie)

puis : Mme ROTHEISER (Autriche)  
(Vice-Présidente)

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

SOMMAIRE

POINT 102 DE L'ORDRE DU JOUR : RAPPORTS FINANCIERS ET ETATS FINANCIERS  
VERIFIES ET RAPPORTS DU COMITE DES COMMISSAIRES AUX COMPTES (suite)

POINT 112 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 DC2-750,  
2 United Nations Plaza, et également être portées sur un exemplaire du compte rendu.

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

Distr. GENERALE

A/C.5/47/SR.22

24 février 1993

FRANCAIS

ORIGINAL : ESPAGNOL

/...

La séance est ouverte à 16 h 40.

POINT 102 DE L'ORDRE DU JOUR : RAPPORTS FINANCIERS ET ETATS FINANCIERS VERIFIES ET RAPPORTS DU COMITE DES COMMISSAIRES AUX COMPTES (suite) (A/47/5 et Corr.1, vol. I, II et III et Add.1 à 3, Add.4 et Corr.1, Add.5 et 6, Add.7 et Corr.1 et Add.8 et Corr.1, A/47/315, A/47/460, A/47/500 et A/47/510)

1. M. PRESSLER (Etats-Unis d'Amérique) souligne que si l'on ne remédie pas d'urgence aux insuffisances de gestion exposées dans les rapports des commissaires aux comptes, l'aptitude de l'Organisation des Nations Unies à faire face aux problèmes du monde et l'aptitude de ses partisans à obtenir les ressources dont elle a besoin s'en trouveront compromises. La série d'articles parue dans le Washington Post a eu de profondes incidences dans les milieux gouvernementaux des Etats-Unis. M. Pressler estime, et c'est là son avis personnel, que l'approbation de fonds pour l'Organisation des Nations Unies avec un Président appartenant au Parti démocratique sera plus difficile pour les Etats-Unis qu'avec un Président appartenant au Parti républicain, celui-ci pouvant automatiquement compter sur l'appui des sénateurs et représentants républicains conservateurs qui, sinon, ont plutôt tendance à ne pas approuver l'apport de ressources financières à l'Organisation des Nations Unies.

2. Un aspect important du processus de vérification des comptes est la réaction de l'Organisation face aux insuffisances de sa structure administrative qui sont portées à son attention. Il est nécessaire d'élaborer un plan d'action concret pour faire en sorte que le Secrétariat s'occupe d'urgence de ces problèmes. Il est aussi nécessaire de procéder à un examen plus détaillé des contrôles internes de l'Organisation. Au lieu de fournir davantage d'informations sur des cas concrets de mauvaise gestion et d'abus, le Comité des commissaires aux comptes pourrait procéder à un examen complet des contrôles internes pour déterminer si ceux-ci sont adéquats et s'ils sont appliqués. L'Assemblée générale devrait exiger du Secrétariat que celui-ci présente, à la reprise de sa quarante-septième session, un plan d'action détaillé indiquant les mesures correctives à adopter et leur programme d'application. Dans les cas où il ne serait pas d'accord sur la solution proposée par le Comité des commissaires aux comptes, le Secrétariat devrait indiquer pour quelles raisons et soumettre sa propre proposition. L'Assemblée générale devrait aussi demander au Comité des commissaires aux comptes d'analyser l'efficacité des mesures prises par le Secrétariat et de présenter ses conclusions à l'Assemblée générale.

POINT 112 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite) (A/47/416, A/47/508, A/C.5/47/5, A/C.5/47/6, A/C.5/47/9, A/C.5/47/14 et A/C.5/47/20; A/C.5/46/2, A/C.5/46/7, A/C.5/46/9, A/C.5/46/13 et A/C.5/46/16; A/46/326 et Add.1, A/47/140 et Add.1 et A/47/168 et Add.1)

3. M. CISSE (Sénégal) dit que pour atteindre effectivement les objectifs de la restructuration et de la revitalisation du système des Nations Unies, il faudra avoir l'appui d'un personnel compétent, sérieux et suffisamment motivé. Pour cela, il faudra appliquer une bonne politique du personnel, qui tienne particulièrement compte des procédures de recrutement, de l'organisation

(M. Cissé, Sénégal)

rationnelle des carrières et des conditions de travail du personnel, et disposer de programmes de formation et de perfectionnement bien structurés.

4. Les questions relatives au personnel revêtent une telle importance qu'il est approprié de les examiner conjointement. Le représentant du Sénégal se bornera à en évoquer quelques-unes : la composition du Secrétariat, l'amélioration de la situation des femmes et le respect des privilèges et immunités des fonctionnaires.

5. S'agissant de la composition du Secrétariat, M. Cissé se félicite des efforts accomplis pour respecter les principes régissant l'engagement et l'emploi du personnel, conformément à l'Article 101 de la Charte. Il est louable d'appeler particulièrement l'attention sur la compétence, les qualifications et l'intégrité en tant que bases fondamentales du processus de recrutement. Néanmoins, ces principes ne devraient pas avoir des conséquences négatives sur l'application des principes relatifs à la répartition géographique juste et équitable des effectifs, ni sur la représentation des Etats Membres. De l'analyse des tableaux d'effectifs figurant dans le rapport sur la composition du Secrétariat (A/47/416), on peut tirer des conclusions sur le nombre de fonctionnaires de rang élevé qui sont originaires des pays en développement et, en particulier, d'Afrique. Sur les 19 secrétaires généraux adjoints, deux seulement sont Africains, et originaires de pays anglophones. Pour ce qui est des sous-secrétaires généraux, le seul Africain parmi les 15 fonctionnaires de cette catégorie a déjà quitté le Secrétariat. Sur les 80 fonctionnaires de la classe D-2, 14 seulement sont Africains, dont six originaires de trois pays anglophones, et huit originaires de sept pays francophones, du fait que cinq d'entre eux sont originaires de pays d'Afrique du Nord. Sur les 242 fonctionnaires de la classe D-1, 53 seulement sont Africains, dont 17 francophones et 13 Nord-Africains. Enfin, à la classe P-5, sur 482 fonctionnaires, 87 seulement sont Africains, dont 27 originaires de pays francophones et 26 d'Afrique du Nord. Ces exemples montrent que la représentation de l'Afrique est non seulement réduite mais qu'elle souffre aussi, du point de vue linguistique et géographique, d'un déséquilibre qu'il faudrait contrebalancer en recrutant davantage de fonctionnaires de rang supérieur originaires de pays francophones et anglophones.

6. Des efforts appréciables ont été faits pour améliorer la situation des femmes au Secrétariat et la proportion de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique a augmenté de plus de 1,4 %, passant de 29,2 % en juin 1991 à 30,6 % en juin 1992. Il faut néanmoins redoubler d'efforts afin d'atteindre vers 1995 l'objectif de 35 %. Il faut aussi accroître la représentation des femmes aux postes de rang élevé car, au 30 juin 1992, il n'y avait aucune secrétaire générale adjointe et seulement une sous-secrétaire générale et il n'est pas certain que ce poste soit maintenu; à la classe D-2, le nombre de femmes n'a pas changé (10) et à la classe D-1, il n'est passé que de 20 à 26; sur les 482 fonctionnaires de la classe P-5, on ne compte que 94 femmes.

7. Il ressort du rapport sur la promotion de la femme (A/47/508) que le pourcentage de femmes originaires des pays d'Asie, de la région du Pacifique, de l'Europe occidentale et de l'Amérique latine ne dépasse pas 30 %. La représentation des femmes africaines est également préoccupante car, sur

/...

(M. Cissé, Sénégal)

10 femmes de la classe D-2, une seule est africaine, originaire d'Afrique du Nord, et on ne compte aucune femme originaire de l'Afrique subsaharienne; sur les 26 femmes occupant des postes de la classe D-1, on ne compte que deux Africaines, et sur les 94 femmes de la classe P-5, il n'y a que huit Africaines, dont trois originaires d'Afrique du Nord et cinq de pays anglophones. On constate d'une manière générale que la présence des femmes africaines aux postes supérieurs n'est pas seulement très réduite, mais s'est aussi déséquilibrée du point de vue linguistique et géographique. L'Afrique, en particulier l'Afrique noire et francophone, est de toute évidence le parent pauvre dans le processus de recrutement.

8. La délégation sénégalaise considère que les privilèges et immunités des fonctionnaires doivent être scrupuleusement respectés par les Etats Membres. Il faut toutefois éviter que ces privilèges et immunités ne soient interprétés abusivement ou ne servent à des fins totalement différentes de celles pour lesquelles ils ont été prévus ou octroyés : les privilèges et immunités ne s'appliquent aux fonctionnaires que dans le cadre des activités liées à leurs attributions professionnelles ou à leur statut. Toutes ces préoccupations ont été clairement exprimées dans la résolution 45/240 de l'Assemblée générale, dans laquelle, vu les divergences de vues généralement constatées dans les cas où l'on se plaint du non-respect des privilèges et immunités des fonctionnaires, il est demandé au Secrétaire général de faire figurer dans les rapports les opinions des Etats Membres visés dans chaque cas; cette disposition permet d'éviter la présentation tendancieuse des faits.

9. Pour ce qui est de l'administration de la justice au Secrétariat et des réformes demandées dans la résolution 45/239 B de l'Assemblée générale, le représentant du Sénégal souligne l'importance de l'établissement d'un système efficace pour le règlement officieux des plaintes des fonctionnaires, ainsi que d'un système disciplinaire fonctionnant de façon satisfaisante.

10. Passant à la question des détachements de fonctionnaires, le représentant du Sénégal dit que cette procédure doit être régie par les intérêts réciproques de l'administration publique d'origine, des organisations qui accueillent les fonctionnaires et des intéressés eux-mêmes. La délégation sénégalaise n'a pas de difficulté majeure à accepter les amendements au Statut du personnel qui sont proposés dans le rapport sur les fonctionnaires détachés par leur gouvernement (A/C.5/46/9). Il faudrait cependant réviser l'alinéa c) de l'annexe relative aux lettres de nomination car l'existence et la validité du détachement d'un fonctionnaire pour une période déterminée ne devraient pas être déterminées par la lettre de nomination. En outre, la lettre de nomination devrait correspondre à la période de détachement prévue par l'administration publique d'origine, et sa prorogation pourrait être envisagée en consultation avec celle-ci.

11. M. ELIASHIV (Israël), se référant au rapport du Secrétaire général relatif aux privilèges et immunités des fonctionnaires (A/C.5/47/14), assure les membres de la Commission qu'Israël comprend parfaitement les préoccupations que suscite le bien-être des employés de l'UNRWA actuellement détenus. Huit des personnes dont les noms figurent sur la liste reproduite dans le rapport du Secrétaire général ont été mises en liberté entre le

(M. Eliashiv, Israël)

16 novembre 1990 et le 12 août 1992, ce dont le Secrétariat a été informé en détail.

12. Les personnes dont les noms figurent sur cette liste ont été arrêtées à juste titre, en application de la loi en vigueur dans les zones administrées par Israël, du fait de leur participation à des activités illégales. Le fait que l'une des personnes soit un fonctionnaire des Nations Unies n'est pas en soi suffisant pour qu'elle bénéficie de l'immunité eu égard à l'application obligatoire des lois en vigueur, en particulier si l'intéressé participe à des activités illégales qui troublent l'ordre public, ou à des actes de violence et de terreur. A cet égard, il est stipulé au paragraphe 1 de l'Article 100 de la Charte des Nations Unies que les fonctionnaires s'abstiendront de tout acte incompatible avec leur situation de fonctionnaires internationaux et ne sont responsables qu'envers l'Organisation.

13. Les autorités israéliennes font des efforts considérables pour avertir les résidents locaux des zones où opère l'UNRWA qu'ils doivent éviter de participer à des activités qui amènent à violer la loi et à troubler l'ordre public, et elles ont demandé à l'UNRWA de reconsidérer sa pratique touchant l'emploi de personnel ayant participé à de telles activités, parfois de façon répétée. Toutefois, on n'a pas fait droit à ces demandes.

14. Les personnes détenues sont soumises aux conditions prescrites, y compris une supervision médicale constante et les traitements qui seraient nécessaires, le droit à recevoir des visites de membres de leur famille et d'avocats, et diverses autres prérogatives, telles que le droit à former un recours devant une instance appropriée et à demander la révision de leur cas devant la Cour suprême d'Israël agissant comme haute cour de justice. Les affaires portées devant les tribunaux militaires sont en général ouvertes au public et rien n'empêche qu'y assistent des représentants de l'Organisation des Nations Unies.

15. Le représentant d'Israël souligne que les personnes détenues le sont parce qu'elles ont participé à des activités hostiles et pour empêcher qu'elles ne participent à de futures activités de ce type et assurer la sécurité de la population. Leur détention n'a aucun rapport avec leurs activités professionnelles, mais uniquement avec des actes accomplis en violation des fonctions qui sont les leurs en tant que fonctionnaires des Nations Unies.

16. M. AL-NUSUF (Bahreïn) se félicite de l'attention consacrée aux moyens de rendre justice aux pays insuffisamment représentés ou non représentés au Secrétariat, conformément à la résolution 45/239 et à des résolutions antérieures de l'Assemblée générale, ce qui va dans le sens des tendances actuelles à renforcer la coopération entre les pays pour faciliter l'interdépendance et la compréhension et éliminer tous les obstacles susceptibles de créer des déséquilibres.

17. Bahreïn, de même que 28 autres pays, se trouve dans la catégorie des pays non représentés dont il est fait mention au paragraphe 15 du rapport du Secrétaire général (A/47/416). Pour assurer autant que possible une représentation géographique équitable conformément à l'Article 101 de la

/...

(M. Al-Nusuf, Bahreïn)

Charte, il faut attirer des fonctionnaires des pays non représentés. A cette fin, lorsqu'on envoie des avis de vacance de poste à des pays non représentés ou insuffisamment représentés, le Secrétariat devrait prévoir suffisamment de temps ou fixer des délais plus longs pour la réception des demandes, de sorte que les délégations aient suffisamment de temps pour envoyer les demandes à leurs capitales respectives et recevoir les candidatures.

18. Certains postes sont le monopole de certains groupes de pays. Il faudrait appliquer le principe de l'égalité des chances en matière d'emploi et prendre des décisions équitables sur la base de l'efficacité, de la compétence et de l'intégrité, en évitant tout déséquilibre dans la répartition des postes. Il est très important d'établir des normes équitables en matière d'avancement et la délégation de Bahreïn espère que le moment arrivera où tous les pays seront représentés conformément à leur fourchette souhaitable, y compris aux postes de haut niveau.

19. **M. TEMEL** (Turquie) rappelle que l'Assemblée générale, dans sa résolution 45/240, a engagé tous les Etats Membres à respecter scrupuleusement les privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées et organismes apparentés. L'Assemblée a en outre engagé le Secrétaire général à continuer personnellement de servir d'interlocuteur en vue de promouvoir et d'assurer le respect des privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées et organismes apparentés.

20. Au moment où l'on demande aux organismes du système des Nations Unies d'entreprendre des tâches nouvelles parfois très dangereuses, le respect des privilèges et immunités du personnel est extrêmement important. Selon le rapport du Secrétaire général (A/C.5/47/14), entre le 1er juillet 1991 et le 30 juin 1992, 11 fonctionnaires de différents organismes ont trouvé la mort au cours d'opérations humanitaires et de maintien de la paix. La délégation turque exprime ses profonds regrets et demande instamment au Secrétaire général de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection des missions des Nations Unies. Elle partage néanmoins le point de vue du Secrétaire général selon lequel la responsabilité de la sécurité et de la protection du personnel incombe au premier chef aux gouvernements hôtes et autres autorités gouvernementales. S'il y a lieu de se féliciter à cet égard que le nombre de cas d'arrestation et de détention de fonctionnaires ait diminué, on continue à enregistrer des cas d'arrestation, de détention ou d'enlèvement de fonctionnaires, ce qui est intolérable.

21. La délégation turque considère que le principe de la répartition géographique équitable des postes mérite de bénéficier d'une attention particulière car la structure des effectifs doit refléter et préserver le caractère international de l'Organisation des Nations Unies. Toutefois, de nombreux Etats sont encore non représentés ou insuffisamment représentés, ce qui est injustifiable. Comme il ressort du tableau B du document A/47/416, le niveau de représentation des Etats Membres est resté en général stable ces cinq dernières années, ce qui montre que les progrès accomplis sur la voie d'une répartition géographique plus équitable des effectifs pour la catégorie des administrateurs au Secrétariat ont été minimes ou inexistantes. Entre 1988 et 1991, le pourcentage des Etats représentés dans les limites de la

(M. Temel, Turquie)

fourchette qui leur est attribuée a été d'à peine 65 % environ. La même situation est constatée pour la répartition des effectifs aux postes supérieurs et postes de direction du Secrétariat. Comme il ressort du tableau C, le pourcentage de postes supérieurs occupés par des fonctionnaires de pays en développement et autres pays est resté plus ou moins constant depuis cinq ans et la situation des pays en développement s'est même détériorée pour les postes de la classe D-2 et les postes de sous-secrétaire général. La délégation turque espère que le Secrétaire général prendra des mesures plus efficaces pour assurer la répartition géographique équitable des postes du Secrétariat.

22. S'agissant de la décision du Secrétaire général de suspendre les activités de recrutement externe pour les postes d'administrateur jusqu'à nouvel avis, la délégation turque, tout en étant consciente des efforts à faire en matière de restructuration, considère que cette mesure maintiendra pendant un temps indéterminé l'absence d'équité qui existe actuellement dans la répartition géographique des effectifs de la catégorie des administrateurs. Si les postes vacants ne sont pourvus que par des candidats internes, il est impossible d'assurer une répartition géographique plus équitable, alors qu'il existe un grand nombre d'Etats Membres qui ne sont pas représentés ou le sont de façon insuffisante. La Turquie espère que le Secrétaire général établira un plan concret en vue de remédier à cette situation.

23. Selon le rapport sur les diverses possibilités de fourchettes souhaitables pour la répartition géographique des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur (A/C.5/46/2), trois facteurs sont pris en considération pour la répartition des postes soumis à la répartition géographique : la qualité de Membre, la population et la contribution au budget. La délégation turque pense qu'il faudrait accorder davantage de poids au facteur population, en augmentant le coefficient qui lui est affecté.

24. Il est important d'améliorer la situation des femmes au Secrétariat. Malgré les dispositions adoptées par l'Assemblée générale dans sa résolution 45/239 C, le nombre de femmes occupant des postes supérieurs reste faible. Il est indispensable d'augmenter le nombre de femmes fonctionnaires au Secrétariat, en particulier pour les postes de la classe D-1 et les postes supérieurs.

25. M. RAZI (Afghanistan) considère que la représentation géographique équilibrée et équitable des effectifs dans le système des Nations Unies est une question dont l'importance est cruciale. Regrettablement, malgré les efforts accomplis, la situation ne s'est pas améliorée de manière à satisfaire les intérêts de tous les Etats Membres car au 30 juin 1992, on comptait encore 29 Etats Membres non représentés et 21 insuffisamment représentés. Il est indispensable d'accélérer le recrutement de fonctionnaires de pays non représentés ou insuffisamment représentés, jusqu'à ce que l'on parvienne à une répartition géographique équitable, compte dûment tenu du principe de l'efficacité, de la compétence et de l'intégrité.

26. L'Afghanistan est l'un des Etats Membres insuffisamment représentés et il a droit à quatre postes de plus pour des candidats de son pays. Sa délégation espère que le Secrétariat tiendra dûment compte des candidatures présentées

/...

(M. Razi, Afghanistan)

par l'Afghanistan dans la mesure où le permettront les restrictions temporaires.

27. L'Afghanistan s'associe sans réserve aux préoccupations exprimées par le Secrétaire général et les représentants du personnel touchant la sécurité des fonctionnaires des Nations Unies. Les Etats Membres ont l'obligation de veiller à la sécurité des fonctionnaires et de leur résidence, ainsi que des locaux et installations des Nations Unies, en étroite coopération avec les autorités des bureaux respectifs. Le Gouvernement afghan s'est toujours efforcé d'appliquer des mesures de protection et de garantir la sécurité de tous les organismes des Nations Unies et autres organisations internationales et il réaffirme qu'il compte redoubler d'efforts pour assurer la sécurité du personnel et faire en sorte que ses conditions de travail et de vie soient appropriées.

28. En ce qui concerne l'amélioration de la situation des femmes à l'Organisation des Nations Unies, la délégation afghane demande instamment au Secrétaire général de poursuivre ses efforts en vue d'atteindre les objectifs fixés dans la résolution 45/125, de sorte que la participation des femmes atteigne 35 % en 1995. Lors du recrutement des administrateurs, il faudrait tenir compte des circonstances particulières dans lesquelles les candidats des pays en développement font leurs études et sont formés, en particulier dans le cas des pays les moins avancés, étant entendu que les concours restent un moyen important d'améliorer la représentation des femmes au Secrétariat.

29. M. LAWSON (Sierra Leone) dit que la qualité et l'efficacité de toute organisation, y compris l'Organisation des Nations Unies, dépendent en grande mesure des hommes et femmes qui y travaillent et leur activité est le facteur déterminant des résultats obtenus. A mesure qu'augmentent les responsabilités confiées à l'Organisation des Nations Unies par les Etats Membres, l'attente suscitée par les aspirations à l'amélioration optimale de la gestion croît également. Il peut sembler parfois que les Etats Membres poursuivent des fins opposées : d'une part, réduire l'ampleur des effectifs du Secrétariat et rendre ses objectifs plus concrets et, d'autre part, faire en sorte que les tâches toujours plus nombreuses qui lui sont confiées soient menées à bien à l'aide des ressources financières et humaines existantes.

30. Pour que s'accomplissent les aspirations de tous les Etats Membres à un monde plus sûr et plus prospère, il est nécessaire que les fonctionnaires possèdent les aptitudes et les connaissances spécialisées qui sont nécessaires. Les mesures adoptées par le Secrétariat pour adapter les activités de formation aux besoins nouveaux et complexes de l'Organisation à tous les niveaux, selon la description donnée dans le document A/C.5/47/9, sont importantes à cet égard. En particulier, l'attention consacrée au développement des aptitudes en matière de supervision du personnel d'encadrement des catégories supérieures est conforme aux techniques de gestion modernes. Il est important d'assurer une plus grande compatibilité entre le fonctionnaire et son environnement professionnel.

31. Il est indéniable que le succès de ce vaste plan de formation de personnel d'encadrement dépendra du niveau des ressources budgétaires qui lui seront affectées. Le pourcentage des ressources budgétaires affectées



(M. Lawson, Sierra Leone)

actuellement aux activités de formation est de 0,29 %, ce qui n'est pas suffisant, et il serait intéressant de savoir ce que pense faire le secrétariat pour remédier à cette insuffisance. Une solution consisterait pour tous les Etats Membres, y compris la Sierra Leone, à payer les contributions dues. M. Lawson fait observer que, malgré le gel du recrutement, certains postes vacants sont en train d'être pourvus. Il serait utile que le Secrétariat indique quels sont les critères appliqués pour pourvoir ces postes et qu'il tienne les Etats Membres au courant des progrès accomplis en ce qui concerne le programme de formation générale. Tout aussi importante est la formation du personnel dans des domaines concrets déterminés, tels que les innovations techniques, les langues, la communication, les activités de maintien, de rétablissement et d'instauration de la paix et même les programmes d'orientation des fonctionnaires récemment engagés. La délégation de la Sierra Leone prend note des programmes de formation prévus dans deux des commissions régionales et exprime sa reconnaissance au Gouvernement japonais pour son utile contribution.

32. Un autre facteur essentiel, étroitement lié à la formation, est la promotion des perspectives de carrière dans le cadre d'un système privilégiant le comportement professionnel et la productivité tout en maintenant la motivation du personnel à un niveau élevé. La mobilité dans un système aussi complexe que celui des Nations Unies est toujours une tâche ardue. La possibilité de concilier la nécessité de stimuler et de former le personnel existant, d'une part, et l'utilité des apports de "sang neuf", d'autre part, dépendra du degré d'équilibre qui pourra être atteint entre les besoins actuels et l'orientation future. De l'avis de l'orateur, il est peu probable que cet équilibre fragile puisse être atteint dans les délais prévus dans le rapport A/C.5/47/6 si l'on maintient le gel du recrutement. Il ne serait pas non plus réaliste de trop attendre du plan reproduit à la figure 1, qui fait apparaître la corrélation entre les éléments constitutifs du système d'organisation des carrières, articulés grâce au système intégré de gestion, si des incertitudes demeurent en ce qui concerne le recrutement. De toute manière, il faut espérer que le résultat final ne sera pas un système fermé, déséquilibré et indifférent aux besoins touchant l'organisation des carrières du personnel.

33. Pour que le vaste plan d'organisation des carrières qui a été proposé contribue à faire du Secrétariat une structure souple, efficace et harmonieuse, il est nécessaire d'éliminer progressivement les pratiques discriminatoires qu'appliquent certains Etats Membres, telles que le paiement de compléments de traitement à leurs nationaux ou le recouvrement d'impôts; il faut aussi que l'administration de la justice soit transparente, impartiale et souple, en prévoyant progressivement des solutions moins coûteuses, et que l'on améliore de jour en jour les lignes de communication verticales afin de renforcer la coordination et de promouvoir une gestion optimale à l'intérieur du système.

34. La délégation de la Sierra Leone se félicite des progrès accomplis touchant l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat, mais elle constate avec préoccupation que, même si l'on maintenait chaque année le pourcentage d'augmentation enregistré entre juin 1991 et juin 1992 en ce qui concerne la proportion de femmes occupant des postes soumis à la répartition

/...

(M. Lawson, Sierra Leone)

géographique, il ne serait pas possible d'atteindre d'ici 1995 l'objectif de 35 %.

35. La protection et la sécurité des fonctionnaires des Nations Unies sont un facteur d'une importance essentielle, qui aura des répercussions sur le fonctionnement des organisations du système pendant les années à venir. Vu les responsabilités toujours plus grandes que les Etats Membres confient à l'Organisation des Nations Unies, en particulier dans le domaine du maintien de la paix, il est inévitable que les fonctionnaires soient davantage exposés à des dangers, y compris le risque de perdre la vie. Il faut cependant faire le maximum pour réduire le plus possible les risques que peuvent courir les fonctionnaires dans l'exercice de leurs fonctions normales de secours et d'aide humanitaire dans les zones d'instabilité. La Sierra Leone appuie à cet égard la recommandation formulée par le Secrétaire général au paragraphe 27 du document A/C.5/47/14 concernant les options qui s'offrent au Conseil de sécurité à cet égard. De même, elle rend hommage aux 11 hommes et femmes qui ont trouvé la mort en 1992 (A/C.5/47/14, par. 7) et espère que personne n'aura plus à perdre la vie au service de l'humanité.

36. Les risques en ce qui concerne la sécurité personnelle des fonctionnaires qui exercent leurs fonctions dans des situations de conflit peuvent certes être évités si l'on adopte certaines mesures de sécurité, mais cela n'est pas possible lorsque les fonctionnaires sont victimes d'actes de violence ou de violations de leurs privilèges et immunités commis par les autorités d'un Etat. Les obligations qui incombent aux Etats Membres, en vertu de la Charte des Nations Unies et autres normes du droit international, en ce qui concerne les fonctionnaires des organisations internationales qui se trouvent sur leur territoire, ne peuvent être ignorées ou abrogées unilatéralement. Il est préoccupant que les pratiques d'arrestation, de détention et d'enlèvement de fonctionnaires se poursuivent. Il est inacceptable que tant de fonctionnaires des Nations Unies restent emprisonnés pendant de si longues périodes et que leurs chefs de secrétariat respectifs ne puissent exercer le droit de protection. Tant que des Etats Membres ne respecteront pas leurs obligations juridiques internationales en ce qui concerne les fonctionnaires, leur comportement ne fera qu'encourager les forces irrégulières du monde entier à appliquer des pratiques analogues. La délégation de la Sierra Leone déplore profondément l'enlèvement récent de fonctionnaires des Nations Unies par la faction de Charles Taylor au Libéria, ainsi que l'assassinat par ces mêmes forces de plusieurs religieuses qui menaient des activités humanitaires. En même temps, elle reconnaît que les fonctionnaires ont l'obligation de respecter les lois du pays hôte.

37. Lorsque se pose un problème susceptible d'avoir des répercussions juridiques entre un Etat Membre et un fonctionnaire d'une organisation internationale, l'Etat Membre en question doit offrir toutes les garanties quant à l'application des règles du droit et fournir au fonctionnaire l'assistance judiciaire requise et les soins médicaux nécessaires. S'agissant des fonctionnaires détenus ou enlevés par des forces irrégulières, la délégation de la Sierra Leone exhorte tous ceux qui peuvent avoir de l'influence sur celles-ci à en user pour obtenir la libération de ces fonctionnaires. Inutile d'ajouter que lorsque les fonctionnaires sont

(M. Lawson, Sierra Leone)

victimes d'actes de violence fortuits, les autorités du pays hôte doivent prendre les mesures nécessaires pour traduire en justice les responsables.

38. Le représentant de la Sierra Leone, ayant examiné les propositions du Secrétaire général (A/C.5/47/14, sect. V), juge utile que le Coordonnateur des Nations Unies pour les mesures de sécurité nomme des coordonnateurs régionaux dans les pays où leur présence est susceptible de contribuer à la protection des fonctionnaires sur le terrain. La nécessité de délivrer des cartes d'identité uniformes aux fonctionnaires dans tous les lieux d'affectation est indéniable.

39. Avec le temps, l'Organisation exigera de son personnel une plus grande efficacité et un rendement plus élevé dans des domaines d'activité plus vastes et variés. Les Etats Membres peuvent contribuer au succès de cette entreprise en facilitant le maintien d'un environnement qui ne porte pas atteinte à l'intégrité, à l'efficacité et au moral du personnel. La politique de l'Organisation en matière de personnel doit viser à ce que le personnel jouisse d'un plus grand équilibre fonctionnel dans les situations de tension, dispose de souplesse pour affronter les responsabilités nouvelles et adopte un comportement dynamique face à des questions complexes. Cela est absolument indispensable vu le rôle que devra jouer l'Organisation au cours du siècle à venir.

40. M. DA COSTA PEREIRA (Portugal), après avoir appuyé sans réserve les vues exprimées par la délégation du Royaume-Uni au nom de la Communauté européenne et de ses Etats membres touchant le point 112 de l'ordre du jour, dit que le Portugal est particulièrement préoccupé par son faible taux de représentation en ce qui concerne les postes soumis à la répartition géographique et les postes supérieurs.

41. Dans le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/47/416), le Portugal apparaît pour la troisième année consécutive parmi les pays insuffisamment représentés malgré les concours qui ont eu lieu en avril 1990. Les délais écoulés entre les dates de l'examen, la sélection des candidats et le recrutement sont trop longs, la majorité des candidats n'étant plus disponibles aux fins de recrutement deux ans après l'examen.

42. Le Portugal a appuyé l'organisation de concours pour les postes de la classe P-3 afin d'assurer la sélection des candidats les plus qualifiés et, aussi, en tant que moyen d'améliorer la représentation des Etats Membres aux classes intermédiaires de la catégorie des administrateurs. Les critères retenus par le Secrétariat pour sélectionner les Etats Membres où des concours ont été organisés en 1992 sont surprenants. Deux de ces Etats se trouvent au point médian de leur fourchette souhaitable et sont très bien représentés dans toutes les catégories. Sur quelle base leur donne-t-on cette possibilité alors que tant d'autres pays se trouvent dans une situation moins favorable? Le Portugal serait reconnaissant au Secrétariat de lui donner des éclaircissements à ce sujet.

43. Dans sa résolution 45/239 A, l'Assemblée générale a demandé au Secrétaire général, dans le but d'assurer l'application des principes de la répartition géographique équitable et de la rotation aux échelons les plus élevés du

(M. Da Costa Pereira, Portugal)

Secrétariat - sous-secrétaire général et secrétaire général adjoint - de veiller à accorder des chances égales aux candidats de tous les Etats Membres lorsque sont effectuées les nominations à tous les postes des catégories supérieures. La délégation portugaise est en faveur de la restructuration du Secrétariat entreprise par le Secrétaire général dans le but de donner plus de souplesse et d'efficacité à une bureaucratie où le nombre de fonctionnaires de rang supérieur est pléthorique et elle espère que le Secrétaire général, lorsqu'il effectuera des nominations, tiendra compte des nombreuses résolutions relatives à la répartition équitable et à la rotation aux échelons les plus élevés.

44. Le Portugal, bien entendu, défend les principes de la Charte. Il est indispensable que le personnel possède les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, et il n'est pas possible de croire que seuls les citoyens de quelques Etats Membres puissent satisfaire ces normes élevées. En conséquence, il faut offrir des chances égales aux candidats originaires de tous les Etats Membres.

45. Enfin, le représentant du Portugal félicite les fonctionnaires des Nations Unies de leur dévouement, de leurs efforts et de la détermination avec laquelle ils s'acquittent des tâches de plus en plus nombreuses dont doit s'acquitter l'Organisation actuellement.

46. Mme Rotheiser (Autriche) prend la présidence.

47. M. RAZVIN (Fédération de Russie) dit que sa délégation attribue une grande importance aux questions relatives au personnel, non seulement parce que les dépenses de personnel représentent plus des deux tiers du budget, mais aussi parce que les fonctionnaires sont, pour la plupart, des spécialistes extrêmement qualifiés qui représentent toutes les régions du monde et possèdent une expérience à l'échelle mondiale touchant de multiples problèmes.

48. La Fédération de Russie, qui vient d'aborder une étape nouvelle en accédant à la démocratie, soutient fermement le principe de l'indépendance de la fonction publique internationale, conformément à la Charte des Nations Unies, et compte participer aux travaux des organisations internationales concernant les questions relatives au personnel en se fondant sur les normes et réglementations établies, dans le but d'accroître l'efficacité des activités des organisations du système.

49. Tenant compte de la nature multiple et de la portée des tâches que doit mener à bien l'Organisation, ainsi que de la nécessité de répondre rapidement aux problèmes qui apparaissent, les politiques de l'Organisation des Nations Unies relatives au personnel pendant la période de réforme du Secrétariat qui se déroule actuellement doivent être fondées sur la nécessité de disposer d'un personnel possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et de dévouement, ainsi que sur la possibilité de rassembler rapidement des effectifs là où il est nécessaire de faire face à des problèmes nouveaux.

(M. Razvin, Fédération de Russie)

50. S'agissant du rapport du Secrétaire général sur l'organisation des carrières à l'ONU (A/C.5/47/6), la Russie appuie les idées sur lesquelles s'inspire le concept de l'organisation des carrières, en particulier lorsqu'il s'agit d'accroître l'efficacité des activités de l'Organisation dans le cadre de l'évolution et du développement constant des responsabilités qui lui sont confiées, ainsi que d'encourager des qualités telles que l'ingéniosité, la mobilité et l'innovation. Elle a toutefois quelques réserves et quelques préoccupations concernant l'esprit de ce rapport.

51. En premier lieu, on constate une tendance à isoler les fonctionnaires du Secrétariat du monde extérieur. En particulier, il est préoccupant que l'on ait l'intention d'étendre à la catégorie des administrateurs la possibilité de retenir des candidats internes pour pourvoir des postes de niveau subalterne ainsi que la majorité des postes supérieurs. Ce critère est très dangereux car son application risque de saper le principe du caractère ouvert de la fonction publique internationale et d'entraîner des dépenses prohibitives pour la formation et le recyclage du personnel. De l'avis de la délégation russe, il est nécessaire de respecter strictement les dispositions du paragraphe 11 de la résolution 45/239 de l'Assemblée générale en veillant à ce que les candidats internes et externes se voient offrir des chances égales pour l'attribution des postes vacants de toutes les catégories. Ce n'est qu'ainsi qu'on parviendra à un niveau d'efficacité réellement élevé au Secrétariat.

52. D'autres éléments du système de notation des fonctionnaires proposé laissent également à désirer. Il n'est pas clairement indiqué dans le rapport de quelle manière on abordera le problème des fonctionnaires inefficaces, dont nul ne nie l'existence. Il serait également nécessaire de disposer de précisions sur la révision par le Secrétariat du système de notation existant, qui est loin d'être parfait.

53. La majorité des problèmes de gestion du personnel ne seraient pas apparus si l'on avait établi une corrélation raisonnable entre le nombre de fonctionnaires engagés à titre permanent et celui des fonctionnaires recrutés pour des périodes de durée déterminée, comme on le fait dans des organismes spécialisés, par exemple l'Organisation mondiale de la santé. Sans mettre en doute la nécessité de disposer d'un noyau de fonctionnaires permanents pour assurer la continuité de la structure administrative, la proportion actuelle de fonctionnaires de carrière, soit 76 %, est un véritable obstacle à l'accroissement de l'efficacité du Secrétariat. Cette situation oblige l'Organisation à recourir fréquemment au gel du recrutement, ce qui, en dernier ressort, prive les fonctionnaires d'incitations, du point de vue de leurs propres perspectives de carrière, et privilégie la mise en place, à grands frais, d'un système de formation structuré.

54. Dans ces conditions, il semble approprié de chercher à assurer dès que possible une proportion égale de nominations à titre permanent et de nominations pour des périodes de durée déterminée dans l'ensemble du Secrétariat et, pour faciliter cette tâche, de continuer à geler le recrutement de fonctionnaires de carrière pendant deux ou trois ans encore, ou tout au moins jusqu'à ce que l'on ait mis en place un système efficace de notation.

(M. Razvin, Fédération de Russie)

55. La Fédération de Russie est à juste titre préoccupée par la question des droits des fonctionnaires recrutés pour des périodes de durée déterminée. Plus concrètement, le gel temporaire des nominations de ce type afin de procéder à la réduction indispensable du nombre des postes pourrait affecter considérablement la représentation des Etats Membres dont les nationaux ont été recrutés en grande partie pour des périodes de durée déterminée. M. Razvin demande quelle sera approximativement la durée du gel du recrutement. Il ajoute qu'il serait utile d'augmenter le nombre d'engagements pour des périodes de durée déterminée en ayant recours à la formule du détachement de fonctionnaires par leur gouvernement; il se félicite à cet égard du rapport du Secrétaire général sur les fonctionnaires détachés par leur gouvernement (A/C.5/46/9), dans lequel un système clair et simple est proposé touchant les arrangements juridiques en la matière. Le recours plus large à la formule du détachement permettrait de donner plus de souplesse à la gestion des ressources humaines, de renforcer la responsabilité des Etats Membres à l'égard des candidats à un détachement et de créer des conditions propices à des échanges mutuellement bénéfiques entre la fonction publique internationale et les administrations publiques nationales. Il faudrait en même temps tenir compte des intérêts des fonctionnaires de l'Organisation et des Etats Membres respectifs.

56. On peut lire dans le rapport sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (A/47/508) que la proportion de femmes employées au Secrétariat va en augmentant au rythme prévu dans le plan à moyen terme pour la période 1992-1997. La réalisation des objectifs fixés d'ici à 1995 serait donc possible. La Russie est disposée à encourager de toutes les manières possibles les activités à cet égard, sans oublier que la réalisation de l'objectif consistant à assurer la représentation adéquate des femmes ne devrait pas aller à l'encontre du principe stipulé dans la Charte, à savoir la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité.

57. Dans le contexte international complexe qui règne actuellement, contexte dans lequel le rôle que joue l'Organisation des Nations Unies dans l'établissement de la paix a pris une importance beaucoup plus grande, le strict respect, par tous les Etats Membres, des privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées a également acquis une importance renouvelée. Pour cette raison, la délégation russe accueille avec satisfaction le document A/C.5/47/14 et approuve les mesures visant à accroître la sécurité des fonctionnaires de l'Organisation et des autres organismes des Nations Unies.

58. La délégation russe respecte l'opinion des représentants du personnel (A/C.5/47/20) et apprécie comme il convient les activités qu'ils mènent en vue de protéger les droits des fonctionnaires et de garantir leur sécurité. En même temps, elle juge inacceptable que ces représentants s'efforcent de s'ingérer dans la solution de problèmes concrets ayant trait à des questions relatives au personnel, problèmes qui, conformément à la Charte, relèvent exclusivement du Secrétaire général.

(M. Razvin, Fédération de Russie)

59. La Fédération de Russie est disposée à coopérer avec les délégations de tous les Etats Membres et avec les hauts fonctionnaires du Secrétariat pour mettre au point des mesures visant à accroître l'efficacité des travaux du personnel et de l'Organisation tout entière.

60. M. KOVACIC (Slovénie) dit que le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/47/416) offre un tableau complet de la représentation des Etats Membres et des activités de recrutement mais contient aussi des informations qui suscitent une profonde préoccupation. Au paragraphe 15, en effet, on peut lire qu'au 30 juin 1992, on comptait 29 Etats Membres non représentés, contre 9 seulement l'année précédente. Les 19 Etats Membres récemment admis, y compris la Slovénie, ne sont pas représentés. Il est indispensable de prendre des mesures décisives pour que ces nouveaux Etats Membres disposent d'une proportion appropriée des postes soumis à la répartition géographique au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies.

61. La Slovénie tient énormément à ce que des Slovènes occupent des postes au Secrétariat. A cette fin, la première chose à faire est de déterminer la fourchette à lui attribuer, ce que l'on prévoit de faire lors de la présente session de l'Assemblée générale sur la base des critères déjà établis.

62. Il est vrai que certaines délégations éprouvent peut-être des doutes quant au bien-fondé des critères et de la méthode utilisés pour déterminer les fourchettes souhaitables. Comme l'ont indiqué plusieurs orateurs, ces fourchettes ne constituent que des moyens d'assurer une répartition géographique équitable. La Slovénie partage l'opinion selon laquelle l'analyse de la méthodologie est vaine tant que le Secrétariat ne parvient pas à maintenir la majorité des Etats Membres dans les limites de leurs fourchettes respectives.

63. Le gel du recrutement à partir de février 1992, outre qu'il perturbe les efforts visant à améliorer la répartition géographique, fait obstacle à la représentation future des Etats Membres non représentés. Le représentant de la Slovénie considère par conséquent que, même pendant la restructuration en cours, le gel du recrutement ne devrait pas s'appliquer aux nationaux d'Etats non représentés ni, peut-être même, à ceux des Etats insuffisamment représentés. Il serait utile que le Secrétariat indique quelles sont actuellement les possibilités de recrutement de nationaux d'Etats récemment admis et d'autres Etats insuffisamment représentés. Il est évident que l'organisation de concours nationaux ne peut être l'unique moyen de répondre à cette question si l'on tient compte de la durée du processus de recrutement et de la relative inaccessibilité des postes des catégories supérieures.

64. De même, il est regrettable, alors que 29 Etats Membres ne sont pas du tout représentés au Secrétariat, que le nombre des Etats Membres excessivement représentés ait augmenté sensiblement au cours des trois dernières années, passant de 19 en 1990 à 24 en 1992. Le Secrétariat devrait expliquer sur quelles considérations s'est fondée cette évolution. Il est en outre difficile de comprendre que sur les 128 nominations effectuées pour pourvoir des postes soumis à la répartition géographique pendant la période considérée dans le rapport, 29 seulement, soit 22,7 %, sont allées à des nationaux de pays non représentés ou insuffisamment représentés.

(M. Kovacic, Slovénie)

65. S'agissant de la représentation des femmes au Secrétariat, l'Assemblée générale, dans sa résolution 45/239 C, a instamment demandé au Secrétaire général de poursuivre ses efforts en vue d'accroître le nombre des femmes occupant des postes soumis au principe de la répartition géographique, en particulier pour les postes supérieurs et les postes de direction, afin de parvenir à un taux de participation général de 30 % à la fin de 1990 et, dans la mesure du possible, de 35 % d'ici 1995. La délégation slovène constate avec satisfaction que la proportion de femmes au Secrétariat augmente régulièrement. Selon le Secrétaire général (A/47/416 et A/47/508), au 30 juin 1992, les femmes occupaient 797, soit 30 %, des postes soumis à la répartition géographique, ce qui signifie que la proportion avait augmenté de 1,4 % par rapport à l'année précédente. Il est vrai qu'il n'y a pas de secrétaire générale adjointe, qu'il n'y a qu'une seule sous-secrétaire générale et qu'il n'y a que de 10 femmes à la classe D-2. Il y a eu certes un accroissement notable du nombre de femmes à la classe D-1, mais il faut redoubler d'efforts pour élever le pourcentage des femmes occupant des postes supérieurs au Secrétariat.

66. Le tableau général, s'agissant de la représentation des femmes, devient toutefois encore plus noir si l'on ajoute qu'en fait 69 Etats Membres ne comptent parmi leurs nationaux aucune femme occupant un poste soumis à la répartition géographique. Le Secrétariat devrait donner la priorité au recrutement de femmes originaires d'Etats Membres non représentés ou insuffisamment représentés.

67. Depuis plusieurs années, la formulation d'un plan intégral d'organisation des carrières retient l'attention du Secrétariat et de la Cinquième Commission. Le représentant de la Slovénie appuie le concept intégré d'organisation des carrières et constate avec intérêt que de nouvelles propositions ont été soumises à ce sujet. Il est très important d'adopter une approche dynamique de la gestion des ressources humaines, selon laquelle la carrière des fonctionnaires est organisée depuis leur recrutement jusqu'à leur cessation de service. Le concept proposé revient évidemment à limiter au maximum le recrutement de candidats externes pour les classes P-4 à D-2. Le plan d'organisation des carrières ne devrait pas devenir un prétexte pour geler pratiquement le recrutement de candidats externes. Pour que l'Organisation s'assure les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, il ne faut pas seulement mettre en place un plan de formation permanente et un système vérifiable de notation pour le personnel déjà en poste, mais il faut aussi, de façon permanente, avoir recours au recrutement de candidats externes sur la base de directives clairement définies.

68. Pour ce qui est de la sécurité des fonctionnaires, il est extrêmement inquiétant de constater qu'au moment où l'on confie à l'Organisation de nombreuses tâches toujours plus complexes, on ne parvient toujours pas à garantir à ses fonctionnaires un niveau de sécurité minimal. Les cas de détention et de mauvais traitement de fonctionnaires sont certes moins fréquents, mais il est troublant qu'au cours de l'année écoulée, autant de fonctionnaires internationaux ont perdu la vie dans l'exercice de leurs fonctions qu'au cours de toutes les années antérieures. La sécurité des fonctionnaires est une responsabilité que partagent tous les organismes des



(M. Kovacic, Slovénie)

Nations Unies, et il faut que ceux-ci fournissent un appui nécessaire et prennent des mesures pour faire face aux imprévus. Ce n'est qu'avec l'aide et la coopération des Etats Membres que l'on pourra garantir la sécurité des fonctionnaires travaillant au service de l'Organisation ainsi que des membres de leur famille.

69. Mlle SHITAKHA (Kenya) se réfère aux rapports du Secrétaire général relatifs à l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (A/47/508) et au respect des privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées et organismes apparentés (A/C.5/47/14).

70. Le Kenya a déjà fait observer que nombreux étaient ceux qui espéraient et prévoyaient que l'un des objectifs implicites de la Décennie des Nations Unies pour la femme serait que la promotion de la femme deviendrait rapidement un thème si rabâché qu'il deviendrait superflu de faire des déclarations publiques à ce sujet. Il est évident que cet objectif n'a pas encore été atteint, bien que pendant la période à l'examen, la proportion de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique ait modestement augmenté de 1,4 %. Encore plus inquiétante est l'absence presque totale de femmes aux niveaux supérieurs de l'Organisation, deux femmes ayant perdu leur poste de secrétaire générale adjointe au cours de l'année écoulée et un poste occupé par une sous-secrétaire générale devant être aboli parce qu'on ne cesse d'appliquer des réformes sans analyser dûment les conséquences qu'elles peuvent avoir pour le personnel et pour les programmes. La délégation kényenne souscrit sans réserve à l'opinion du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB) sur l'impossibilité d'adopter des décisions appropriées en matière de restructuration si l'on ne connaît pas à fond les effets des réformes déjà introduites. Par ailleurs, le nombre de femmes à la classe D-2 n'a pas changé. Bien que des progrès aient été faits, dans une certaine mesure, quant au recrutement et à la promotion de femmes aux catégories subalternes du Secrétariat, il faut espérer que l'on s'efforcera par tous les moyens possibles d'assurer une participation suffisante des femmes aux postes de responsabilité et de direction du Secrétariat.

71. Il est particulièrement préoccupant de constater à quel point les femmes africaines sont peu représentées au Secrétariat. L'Afrique prise dans son ensemble occupe l'avant-dernier rang, par région et par sexe, pour ce qui est de la représentation aux postes d'administrateur soumis à la répartition géographique (16,8 %). Plus regrettable encore, les femmes africaines ne représentent que 2,8 % du total des administrateurs et 9,8 % seulement du nombre total de fonctionnaires. La délégation kényenne réitère la proposition qu'elle a faite à la Troisième Commission et tendant à ce que, indépendamment du Secrétariat, les autres organismes des Nations Unies encouragent une augmentation accélérée de la proportion d'Africains parmi leur personnel et affectent des ressources à la mise en valeur des ressources humaines et à la formation, au bénéfice des femmes africaines. Alors que les Etats Membres ont la responsabilité de proposer des candidates aux fins d'engagement, il est regrettable que les intentions du Kenya, qui souhaitait proposer des candidates, aient été frustrées du fait du gel actuel du recrutement au Secrétariat. La délégation kényenne se joint aux autres délégations qui ont demandé que ce gel ne soit que provisoire et que, lorsqu'il aura pris fin,

(Mlle Shitakha, Kenya)

L'on donne priorité au recrutement de femmes et de nationaux de pays en développement et d'autres pays désavantagés par la restructuration en cours.

72. En ce qui concerne l'organisation des carrières, la délégation kényenne souscrit sans réserve à l'approche du Secrétariat touchant la formation et le perfectionnement des fonctionnaires. Naturellement, il est extrêmement important de disposer d'un système efficace de notation des fonctionnaires pour assurer que dans tout le système, les fonctionnaires soient promus de façon équitable et impartiale. Cela est particulièrement important à un moment où nombre de fonctionnaires ont vu leur charge de travail augmenter considérablement sans que l'on ait effectivement reconnu leurs efforts. Un système de notation efficace, joint à la promotion des possibilités de carrière, rétablirait dans une certaine mesure le moral du personnel. Par ailleurs, le Kenya appuie la mise en pratique d'une mobilité systématique avec des mesures d'incitation adéquates pour encourager le personnel à occuper des postes dans l'ensemble du système des Nations Unies. Il faut à cet égard tenir compte des observations de la Communauté européenne.

73. S'agissant du respect des privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées et organismes apparentés, la représentante du Kenya s'associe sans réserve aux préoccupations exprimées par le Secrétaire général, par l'ancien sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines et par le Conseiller juridique devant les risques de plus en plus grands que doivent continuer à affronter les fonctionnaires dans l'exercice de leurs fonctions. Le Kenya, pays hôte d'importants bureaux des Nations Unies, a adopté et continuera à adopter toutes les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et la protection des fonctionnaires des Nations Unies sur son territoire. Cependant, certaines tragédies sont regrettamment inévitables. La délégation kényenne exprime de nouveau ses regrets du décès, au cours d'un vol à main armée, de M. Avi Rapaport, fonctionnaire de l'OACI. Le Kenya donne au Secrétaire général l'assurance que le Gouvernement a étudié ce problème de très près et a pris de nouvelles mesures de précaution pour garantir la sécurité des fonctionnaires des Nations Unies à Nairobi. De même, la délégation kényenne présente au personnel de l'UNICEF ses condoléances à la suite du décès de fonctionnaires du Fonds, parmi lesquels un national du Kenya, en septembre 1992 au Soudan.

74. Le Kenya souhaite exprimer sa profonde préoccupation devant les informations erronées qui figurent dans le rapport des représentants du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (A/C.5/47/20). Il est dit dans ce document que le Kenya a arrêté trois fonctionnaires de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) alors que la délégation kényenne croit savoir que ceux-ci ne se trouvaient dans aucun pays du continent africain. L'UNRWA, de son côté, s'est déclaré surpris de cette accusation et a confirmé que cette information était fautive. S'agissant de l'autre cas de détention mentionné, il est dit clairement dans le rapport du Secrétaire général qu'il s'agit de la détention d'un ressortissant du Kenya qui s'est produite dans un pays voisin. Enfin, la troisième affirmation n'est plus valable vu l'évolution de la situation. La délégation kényenne accepte les excuses offertes par le Président du Comité du personnel de l'ONU au sujet de ces

(Mlle Shitakha, Kenya)

inexactitudes mais elle exhorte les représentants du personnel à faire preuve de plus de prudence dans leurs futurs rapports. Elle espère aussi qu'une rectification officielle sera publiée.

75. M. STITT (Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord), parlant au nom des Etats Membres de la Communauté européenne, dit que les privilèges et immunités des fonctionnaires des Nations Unies ne sont pas octroyés dans l'intérêt personnel des fonctionnaires, mais pour faciliter le fonctionnement de l'Organisation. Bien que, pendant la période sur laquelle porte le rapport A/C.5/47/14, le nombre de nouveaux cas d'arrestation et de détention de fonctionnaires des Nations Unies ait été inférieur à celui des années antérieures, il reste inacceptablement élevé. En outre, à la date du rapport, 11 fonctionnaires avaient trouvé la mort dans l'exercice de leurs fonctions. Ces violations portent atteinte aux principes de la Cour internationale de Justice et des conventions internationales et suscitent une profonde inquiétude. Les Etats Membres de la Communauté européenne souhaitent exprimer une fois de plus la préoccupation particulière que leur inspire le sort de M. Alec Collett, enlevé au Liban en mars 1985.

76. Le représentant du Royaume-Uni insiste une fois de plus auprès des gouvernements concernés pour qu'ils mettent fin à toutes les violations des privilèges et immunités des fonctionnaires internationaux de sorte que ceux-ci puissent exercer sans obstacle leurs fonctions, et il appuie les efforts incessants que déploie le Secrétaire général pour assurer l'application des accords internationaux relatifs aux privilèges et immunités des organisations internationales et de leurs fonctionnaires, ainsi que les nombreuses pétitions qu'il a adressées à tous les Etats Membres pour qu'ils soutiennent ses efforts.

77. Les Etats Membres de la Communauté européenne partagent l'intérêt général porté à la sécurité du personnel des missions de maintien de la paix et des autres fonctionnaires, en particulier de ceux qui participent à des opérations de secours humanitaires. Ils appuient également le recours à des groupes médicaux indépendants lorsque la chose se révèle nécessaire, sur la base du principe que toutes les personnes détenues ou emprisonnées doivent avoir le droit de bénéficier de consultations et de traitements médicaux.

78. Mme JONSDOTTIR-WARD (Islande), parlant au nom des pays nordiques (Danemark, Finlande, Norvège, Suède et Islande), dit que ceux-ci souhaitent concentrer leur attention sur quatre domaines particulièrement importants : a) le recrutement et l'emploi de personnel; b) l'organisation des carrières; c) l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat; et d) le respect des privilèges et immunités des fonctionnaires des Nations Unies.

79. Il est indispensable d'assurer la représentation géographique équitable de tous les Etats Membres dans le but de préserver le caractère international de l'Organisation des Nations Unies et trois critères jouent un rôle très important à cet égard : composition de l'Organisation, population et contribution au budget.

80. Les pays nordiques sont également en faveur de l'organisation de concours pour recruter des hommes et femmes jeunes et hautement qualifiés et se

(Mme Jonsdottir-Ward, Islande)

félicitent de constater que ce système a été étendu aux postes de la classe P-3. Il serait néanmoins souhaitable d'accélérer le processus de recrutement, qui peut actuellement prendre une année à partir de la publication des résultats du concours.

81. Pour pourvoir les postes supérieurs, tant pour la catégorie des services généraux que pour celle des administrateurs, les candidats internes devraient rester la principale source de recrutement, compte tenu en toutes circonstances du principe de la répartition géographique équitable.

82. S'il est indispensable de recruter du personnel qualifié, il est également important de retenir les fonctionnaires qualifiés et motivés. Il importe pour cela de mettre au point un vaste plan d'organisation des carrières pour toutes les catégories de personnel, ce qui permettra d'accroître l'efficacité de l'Organisation et d'offrir aux fonctionnaires des possibilités de carrière qui leur apportent une satisfaction personnelle. Pour assurer le succès d'un tel plan, il importe d'évaluer non seulement les activités de formation mais aussi les résultats de la gestion. Les pays nordiques sont en faveur d'une politique de gestion des ressources humaines plus cohérente dans tout le système, qui facilite la mobilité du personnel et les perspectives de carrière entre les divers organismes des Nations Unies, en encourageant un plus grand esprit d'équipe dans tout le système. Ils sont également en faveur de l'établissement de conditions d'emploi plus compétitives, ainsi que de l'approbation de directives en matière de personnel qui tiennent compte de la situation de famille, des différences culturelles et des besoins particuliers des femmes employées par les organismes des Nations Unies.

83. L'Organisation des Nations Unies a un rôle fondamental à jouer dans la promotion de la femme et l'Assemblée générale a fixé un objectif de 35 % d'ici 1995 pour la proportion de femmes occupant des postes d'administrateur soumis à la répartition géographique. Il est indiqué dans le rapport du Secrétaire général que le pourcentage de femmes occupant de tels postes a augmenté de 1,4 % entre 1991 et 1992 et que, pour atteindre d'ici 1995 l'objectif de 35 %, il faudra que l'augmentation annuelle soit supérieure à 1 %. Les pays nordiques se félicitent de constater qu'en 1992, environ 40 % des fonctionnaires recrutés aux classes P-2 et P-3 étaient des femmes. Néanmoins, les progrès sont lents, en particulier pour ce qui est de l'augmentation du nombre de femmes aux classes supérieures. Il est nécessaire d'éliminer les obstacles auxquels se heurtent les candidates et d'intensifier le recrutement de femmes pour les postes supérieurs, afin de renforcer de cette manière leur présence au niveau de la prise de décisions. Les gouvernements pourraient jouer un rôle utile en identifiant les candidates qualifiées dans leurs pays respectifs et en les encourageant à postuler pour pourvoir les postes vacants.

84. Les pays nordiques appuient les mesures annoncées par le Secrétaire général concernant les problèmes de harcèlement sexuel et l'établissement de procédures et de directives concrètes pour traiter les plaintes à ce sujet.

(Mme Jonsdottir-Ward, Islande)

85. Les pays nordiques continuent à appuyer les efforts faits par le secrétaire général pour assurer le respect des privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des organisations apparentées. Il est inacceptable que tant de fonctionnaires aient à assumer des risques si élevés dans l'exercice de leurs fonctions. En 1992, il y a eu 13 décès et un nombre inacceptablement élevé d'arrestations et de détentions arbitraires. Ces faits sont la responsabilité des gouvernements hôtes, qui doivent maintenir l'ordre et protéger les personnes relevant de leur juridiction. Les pays nordiques demandent instamment aux gouvernements concernés qu'ils respectent leurs obligations internationales.
86. M. BARIMANI (République islamique d'Iran) dit qu'avec la fin de la guerre froide, une nouvelle ère de coopération internationale a vu le jour et l'Organisation fait face à de nouveaux défis en matière de maintien de la paix et d'établissement de la paix, ce qui se traduit par des demandes et attentes nouvelles, en particulier à un moment où les ressources financières sont limitées. C'est pourquoi l'Organisation doit gérer ses ressources humaines avec plus d'efficacité.
87. Le vaste plan d'organisation des carrières offre une description assez exacte des divers éléments d'un plan solide en ce qui concerne le personnel, mais ne parvient pas à présenter les mesures novatrices qui seraient nécessaires pour améliorer les politiques du personnel du point de vue de l'organisation des carrières. A l'heure actuelle, vu le gel des promotions et du recrutement au Secrétariat, il y a à tous les niveaux des postes vacants qui ont été soit transférés d'un programme à un autre soit mis à la disposition du Secrétaire général pour utilisation ultérieure. De toute évidence, dans des conditions normales, ces postes auraient pu être utilisés aux fins de l'avancement, de la mobilité et du recrutement de nouveaux candidats externes, ce qui favoriserait l'organisation des carrières au Secrétariat. Il est nécessaire de savoir de quelle manière le Secrétaire général compte disposer de ces postes vacants, en particulier s'il maintient le gel du recrutement. Si ces postes vacants sont pourvus par des fonctionnaires recrutés pour des périodes de courte durée ou seulement utilisés pour des consultants, quelles assurances peut-on offrir quant à leur représentation géographique équitable?
88. La délégation iranienne souhaiterait que le Secrétariat présente une liste complète des consultants qui fournissent actuellement des services au Secrétariat, en précisant leur catégorie, leur domaine d'activité, leur nationalité et la durée des contrats. Elle aimerait également avoir des informations plus détaillées sur les programmes d'activité qui, faute de ressources, ont été abandonnés ou interrompus. Un calcul simple montre que, bien que les activités de maintien de la paix et activités humanitaires connexes aient augmenté à plusieurs reprises ces dernières années, le personnel de l'Organisation a été réduit de 20 à 25 %. Pour cette raison, la délégation iranienne se préoccupe des répercussions que pourraient avoir les politiques actuelles sur le moral et le travail du personnel, qui sont deux des éléments les plus importants de la planification des ressources humaines et de l'organisation des carrières au Secrétariat.

/...

(M. Barimani, Rép. islamique d'Iran)

89. La délégation iranienne attache une grande importance au système des fourchettes souhaitables et à la valeur attribuée à chacun des trois facteurs - qualité de Membre, quote-part et population utilisés pour déterminer le nombre de postes revenant à chaque Etat Membre. Elle considère qu'il faudrait accroître l'importance du facteur population et établir une parité entre le facteur qualité de Membre et le facteur quote-part. Elle aimerait par ailleurs que l'on précise la raison pour laquelle le nombre de postes attribués à la République islamique d'Iran est resté constant, alors que sa quote-part du budget ordinaire a augmenté de 0,69 % à 0,77 %.

90. Bien que le nombre de pays non représentés ait augmenté, principalement en raison de l'admission de nouveaux membres, le nombre des Etats insuffisamment représentés a diminué. Cette tendance favorable devrait être maintenue.

91. L'augmentation enregistrée en ce qui concerne la représentation des femmes au Secrétariat est un motif de satisfaction mais il faut redoubler d'efforts en vue d'atteindre en 1995 l'objectif de 35 % établi dans les résolutions pertinentes de l'Assemblée générale. Il faudrait aussi accorder une attention particulière au recrutement de candidates qualifiées originaires de pays en développement.

92. Dans le processus de réforme et de restructuration, il faudrait adopter des mesures concrètes pour ne pas affecter négativement les pays qui sont insuffisamment représentés ou se trouvent à l'intérieur de la fourchette qui leur est attribuée. En conséquence, s'il fallait supprimer des postes, les réductions devraient affecter en premier lieu les nationaux des pays surreprésentés.

93. Le représentant de la République islamique d'Iran constate avec préoccupation que le nombre de cas d'arrestations et de détentions de fonctionnaires des Nations Unies reste élevé, en particulier dans le cas de l'UNRWA. Comme il est indiqué dans le document A/C.5/47/14, les fonctionnaires de l'UNRWA ont continué à se heurter à des difficultés pour voyager sur la Rive occidentale et dans la bande de Gaza et pour sortir de ces zones. La délégation de la République islamique d'Iran demande au Secrétaire général d'attribuer la priorité aux mesures visant à résoudre les cas d'arrestations et de détentions et autres problèmes liés à la sécurité et au fonctionnement adéquat de l'UNRWA et des autres organismes.

94. Tout en reconnaissant l'importance que revêtent les concours pour le recrutement de fonctionnaires des classes P-2 et P-3, M. Barimani pense que les concours ne devraient pas constituer un obstacle au recrutement de candidats de pays non représentés ou insuffisamment représentés.

95. La République islamique d'Iran n'est pas suffisamment représentée au Secrétariat, c'est pourquoi il convient d'espérer que, lorsqu'on recrutera des fonctionnaires, le Secrétaire général fera tout son possible pour donner la priorité aux nationaux des Etats Membres qui n'ont pas encore atteint la fourchette qui leur a été attribuée.

96. M. Byung Yong SOH (République de Corée) appuie les mesures proposées par le Secrétaire général pour donner plus de souplesse au Secrétariat et augmenter le plus possible l'efficacité de l'Organisation des Nations Unies.

97. Bien que sa délégation appuie en principe la décision prise par le Secrétaire général de geler le recrutement pour les postes supérieurs et de recruter des candidats pour les postes subalternes à l'aide de concours nationaux tous les trois ans, il craint que cette politique n'affecte négativement les Etats sous-représentés ou non représentés au Secrétariat. Cette année ont participé pour la première fois aux concours des nationaux de la République de Corée. Celle-ci espère que quatre ou cinq des candidats ayant réussi au concours seront rapidement recrutés au Secrétariat pour pourvoir des postes de la classe P-2. Cependant, ceux-ci représenteront à peine le sixième, environ, des postes attribués à des nationaux coréens selon la méthode pondérée de répartition des postes entre les Etats Membres (A/47/416, tableau 10).

98. Lors du processus de recrutement, il faut tenir particulièrement compte des Etats non représentés ou insuffisamment représentés afin d'assurer une répartition géographique équitable. Il faut espérer que le Secrétariat prêtera une attention particulière aux nouveaux Etats Membres, pour qu'ils puissent occuper dès que possible les postes qui leur ont été attribués. A cet effet, il pourrait être utile de faire quelques exceptions au gel du recrutement pour que les nationaux des nouveaux Etats Membres puissent occuper des postes supérieurs auxquels ils ne pourraient autrement avoir accès.

99. Les examens pour les postes de la classe P-3 sont un moyen idoine de recruter des personnes hautement qualifiées et, vu le succès qu'ils ont rencontré l'an passé et la présente année, il serait souhaitable d'en organiser tous les ans pour les nouveaux Etats Membres.

100. Il est nécessaire de donner au personnel de l'ONU la possibilité d'exploiter pleinement ses compétences au service de l'Organisation et, à cet égard, l'organisation des carrières joue un rôle particulièrement important. La délégation de la République de Corée espère que le projet pilote pour le groupe professionnel de l'administration et l'application ultérieure du système à toutes les catégories de personnel auront des résultats positifs et elle souligne combien il importe de mettre en place dès que possible, à l'intention du personnel de l'ONU, un plan d'organisation des carrières à long terme.

101. On ne peut que se louer des progrès accomplis jusqu'à présent quant à la situation des femmes au Secrétariat, mais il reste encore beaucoup à faire, surtout pour ce qui est de la nomination d'un plus grand nombre de femmes à des postes de la classe D-2 et des catégories supérieures. La délégation de la République de Corée appuie les mesures complémentaires qui seront adoptées à cet égard ainsi que les objectifs exposés par le Secrétaire général à la 21e séance.

102. La République de Corée s'associe aux préoccupations exprimées concernant la sécurité des fonctionnaires des Nations Unies, en particulier de ceux qui travaillent sur le terrain, souvent dans des situations de conflit, et elle

(M. Byung Yong Soh, Rép. de Corée)

espère qu'à l'avenir, on assurera leur sécurité dans toute la mesure du possible. A l'heure actuelle, les fonctionnaires des Nations Unies sont plus nombreux que jamais à servir dans des zones potentiellement dangereuses et leur protection doit constituer un objectif prioritaire. Le fait que dans certains cas on leur refuse l'entrée, on les maintient en détention, on leur refuse des visas, ou on les empêche d'une manière ou d'une autre de s'acquitter de leurs fonctions soulève l'opprobre de la communauté internationale, c'est pourquoi il serait nécessaire d'examiner de façon plus détaillée les mesures de sécurité qu'il faudrait adopter.

103. Pour revitaliser l'Organisation après la longue période d'inactivité à laquelle elle a été soumise, il faudrait faire le maximum pour attirer les personnes les plus capables en tenant dûment compte du principe de la répartition géographique. Ces personnes doivent aussi avoir la possibilité de développer au maximum leurs aptitudes au sein de l'Organisation pour que celle-ci puisse tirer parti de leurs connaissances et de leur expérience afin d'entrer dans une nouvelle ère de paix et de prospérité.

104. M. MAIGA (Mali) dit que le débat sur les questions de personnel se déroule à un moment où l'Organisation a à son ordre du jour des points qui détermineront son action future : renforcement du rôle de l'Organisation dans le cadre du maintien de la paix et de la sécurité internationales, renforcement du rôle du système des Nations Unies dans le domaine de la coopération internationale et du développement, restructuration des secteurs économique et social des Nations Unies et renforcement des moyens d'action de l'Organisation dans le cadre de la diplomatie préventive et de la gestion des conflits.

105. La traduction de ces objectifs en programmes d'action et leur réalisation effective requièrent la contribution efficace de l'ensemble du personnel des Nations Unies. Pour que l'amélioration de l'efficacité du fonctionnement administratif du Secrétariat soit viable et durable, elle doit nécessairement s'accompagner d'un changement qualitatif des conditions de travail, d'un plan d'organisation des carrières et de la formation des ressources humaines.

106. La délégation malienne accueille favorablement la proposition du Secrétaire général formulée dans son rapport sur le programme de formation au Secrétariat (A/C.5/47/9) concernant la formation du personnel dans le domaine du maintien de la paix. Elle souhaiterait qu'une attention particulière soit accordée à la formation du personnel aux activités de développement et à la fourniture de secours d'urgence.

107. Les principes d'universalité et de répartition géographique équitables des postes permettent de mesurer les progrès accomplis dans l'application des différentes résolutions relatives à la composition du Secrétariat. Tout en se félicitant des progrès accomplis dans la mise en oeuvre de ces principes, la délégation malienne estime qu'il faudrait tenter de corriger certains déséquilibres liés à la surreprésentation, à la sous-représentation ou à la non-représentation de certains Etats. A cet effet, les concours de recrutement organisés pour les postes des classes P-1 et P-2 dans les pays sous-représentés méritent d'être encouragés.



(M. Maïga, Mali)

108. Des mesures doivent également être prises pour augmenter le niveau de représentation des femmes au Secrétariat conformément aux résolutions 45/125 et 45/239 C de l'Assemblée générale. Il faut en outre accorder une attention particulière au recrutement et à la promotion des femmes en provenance des régions sous-représentées, comme l'Afrique. Il ressort du rapport du secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (A/47/508) que le pourcentage de femmes originaires de pays d'Afrique, du Moyen-Orient et d'Europe orientale est bien inférieur au pourcentage global actuel de 30 %. En juin 1992, 69 Etats Membres, dont le Mali, ne comptaient aucune femme occupant un poste soumis à la répartition géographique.

109. Le Mali rend hommage aux fonctionnaires des Nations Unies qui, tant au siège que sur le terrain, n'ont ménagé aucun effort pour faire avancer, parfois au prix de leur vie, les nobles idéaux de l'Organisation.

110. M. DJACTA (Algérie) dit que le vaste processus de réformes organiques et opérationnelles qu'a entrepris l'Organisation a induit une série de bouleversements dans son secteur le plus sensible, à savoir la composante humaine.

111. Le processus de réforme appelle une amélioration de la structure et du fonctionnement du Secrétariat ainsi que le perfectionnement des instruments de gestion des effectifs. Ce processus peut être mené à bien tout en respectant et renforçant le principe de la répartition géographique équitable, qui devrait tenir compte d'une représentation proportionnelle des pays en développement.

112. Le mode de calcul de la fourchette souhaitable qui sert de guide pour calculer la représentation de chaque Etat Membre mérite d'être révisé, car les trois facteurs pris en considération - qualité de Membre, contribution au budget et population - sont, de l'avis de la délégation algérienne, limités. Il serait préférable de définir d'autres méthodes, qui pourraient servir à corriger le déséquilibre existant.

113. L'organisation des carrières est un thème prioritaire. Un plan général à ce sujet, dont l'élaboration a été recommandée par l'Assemblée générale, devrait se concrétiser le plus tôt possible. Par ailleurs, la composition et le fonctionnement des organes internes de nomination et de promotion méritent d'être réexaminés en vue d'améliorer la transparence et la cohérence du système. A ces facteurs s'ajoute le processus de restructuration qui est nécessaire, mais qui naturellement accroît le sentiment d'incertitude au sein du Secrétariat. Il serait utile que ce processus s'accompagne d'une reconnaissance plus profonde de la fonction publique internationale et d'un plus grand respect pour ses membres.

114. Si l'on veut édifier un Secrétariat plus solide, plus indépendant et plus efficace, qui aura la capacité de répondre avec souplesse aux nouvelles demandes et à l'évolution des mandats, il est nécessaire de mettre en place une structure hiérarchique plus simple et de mieux définir les responsabilités, tout en simplifiant les procédures et en éliminant les formalités inutiles.

(M. Djacta, Algérie)

115. L'amélioration des conditions d'emploi, y compris les politiques de recrutement, la structure par classe et l'organisation des carrières pour toutes les catégories de personnel, pourrait certainement aider à faire du Secrétariat un instrument plus efficace.

116. La situation des femmes au Secrétariat constitue une préoccupation constante des Etats Membres. Les efforts de recrutement ont permis de porter à 30,6 % le pourcentage des femmes au Secrétariat, comme l'indique le Secrétaire général dans son rapport sur la composition du Secrétariat (A/47/416). Ce résultat est encourageant car il se rapproche de l'objectif de 35 % qui doit être atteint d'ici 1995. Néanmoins, la représentation des femmes originaires de pays en développement est faible, surtout celle des femmes africaines, qui ne représentent que 2,8 % du nombre total de fonctionnaires. L'Algérie attribue une importance particulière à la poursuite des efforts visant à accroître le nombre de femmes originaires de pays en développement aux postes supérieurs de l'Organisation.

117. Comme l'ont dit d'autres délégations, les allégations de harcèlement sexuel au Secrétariat doivent faire l'objet, dans tous les cas, d'enquêtes sérieuses et approfondies.

118. La formation est un élément fondamental pour perfectionner les capacités professionnelles des fonctionnaires en fonction des tâches et responsabilités complexes et croissantes qui incombent à l'Organisation. Une attention particulière doit lui être consacrée et des ressources importantes doivent lui être affectées.

119. Le 11 septembre 1992, à l'occasion de la Journée du personnel, le Secrétaire général a dit que les fonctionnaires étaient la ressource la plus précieuse de l'Organisation. Il en découle que porter atteinte aux intérêts du personnel et à l'organisation des carrières des fonctionnaires reviendrait à détruire l'Organisation elle-même.

#### QUESTIONS DIVERSES

120. M. AL-MAKTARI (Yémen) dit que, vu l'importance du discours prononcé par le secrétaire général à la 21e séance de la Commission, le texte de ce discours devrait être distribué dans les six langues officielles de l'Organisation.

121. Après un échange de vues auquel participent M. INOMATA (Japon), M. CLAVIJO (Colombie), M. SPAANS (Pays-Bas), M. TANG Guangting (Chine), M. AHMED (Iraq), M. RAZVIN (Fédération de Russie), Mme ERIKSSON FOGH (Suède), M. BARIMANI (Iran, République islamique d'), Mme EMERSON (Portugal), Mlle SHITAKHA (Kenya) et M. KINCHEN (Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord), le PRESIDENT propose de demander au Secrétariat d'inclure dans le compte rendu analytique de la 21e séance le texte intégral du discours du Secrétaire général et de faire en sorte que ce compte rendu soit publié dès que possible.

122. Il en est ainsi décidé.

La séance est levée à 19 h 45.