

NATIONS UNIES

Assemblée  générale  
QUARANTE-NEUVIÈME SESSION

*Documents officiels*

CINQUIÈME COMMISSION  
26e séance  
tenue le  
mercredi 30 novembre 1994  
à 10 heures  
New York

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 26e SEANCE

Président : M. TEIRLINCK (Belgique)

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

SOMMAIRE

POINT 113 DE L'ORDRE DU JOUR : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (suite)

POINT 111 DE L'ORDRE DU JOUR : PLAN DES CONFERENCES

---

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 DC2-0794, 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.5/49/SR.26  
6 janvier 1995  
FRANÇAIS  
ORIGINAL : ANGLAIS

94-82575

/...

La séance est ouverte à 10 h 25.

POINT 113 DE L'ORDRE DU JOUR : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (suite) (A/49/176 et Add.1, A/49/219 et Add.1, A/49/406, A/49/445, A/49/527 et A/49/587; A/C.5/48/37 et Add.1 et A/C.5/48/45; A/C.5/49/5, A/C.5/49/6 et Corr.1 et Add.1, A/C.5/49/13, A/C.5/49/14 et A/C.5/49/32)

1. M. DJACTA (Algérie) déclare que les réformes entreprises au Secrétariat ont semé le désarroi parmi les personnel, qui est la ressource la plus précieuse de l'Organisation. Il convient d'éviter que les réformes n'aggravent le sentiment d'incertitude qu'éprouvent les fonctionnaires du Secrétariat ou ne compromettent leurs perspectives de carrière. Priorité devrait donc être donnée à l'élaboration d'un plan général d'organisation des carrières. En fait, toutes les réformes devraient tendre à rendre le Secrétariat plus efficace.
2. L'Algérie a toujours considéré qu'il importait, lors du recrutement, de veiller à une représentation équitable des différents Etats Membres afin de faire de l'ONU une organisation véritablement universelle et démocratique. Or, il ressort clairement du rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/49/527) que la méthode employée pour calculer les fourchettes optimales de représentation des Etats Membres pourrait être améliorée. En particulier, les trois facteurs qui interviennent dans ce calcul - qualité de Membre, contribution au financement du budget et population - sont trop restrictifs; il faudrait repenser le système fin de corriger les déséquilibres actuels.
3. M. Djacta observe par ailleurs que la situation des femmes au Secrétariat, en particulier des femmes originaires de pays en développement, ne s'est pas améliorée. Si l'on considère les femmes originaires de pays africains, le bilan est encore plus affligeant, puisque ces femmes ne représentent que 2,9 % de l'effectif total. Les recommandations figurant dans le rapport du Corps commun d'inspection (CCI) sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (A/49/176) sont donc les bienvenues, et la délégation algérienne entend les examiner dans un esprit constructif.
4. Dans son rapport sur les aspects administratifs et budgétaires du financement des opérations de maintien de la paix des Nations Unies (A/49/664), le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB) a noté qu'il n'y avait pas de distinction fonctionnelle claire entre le personnel contractuel international et les fonctionnaires de la Force de protection des Nations Unies (FORPRONU), et que dans certains cas, ces derniers étaient apparemment placés sous l'autorité de contractuels. L'Algérie partage les préoccupations exprimées par le CCQAB quant à cette situation et quant au fait que le recrutement du personnel contractuel international ne tient pas compte des impératifs d'une représentation géographique équitable. En dépit de certaines améliorations récentes, le déséquilibre persiste. M. Djacta souhaiterait que le Secrétariat fournisse des éclaircissements sur la situation.
5. Afin que le Secrétariat soit mieux à même de répondre avec la souplesse voulue à de nouvelles sollicitations, il importe d'en simplifier la structure et d'en définir plus clairement les fonctions. La décentralisation est aussi souhaitable, à condition que les dispositions voulues soient prises pour veiller au respect des obligations redditionnelles. Toutes les réformes devraient être étayées par des améliorations de la formation, élément essentiel qui mérite une plus grande attention et nécessite des ressources supplémentaires.

6. M. Abdel RAHMAN (Soudan) indique que sa délégation attache la plus haute importance aux ressources humaines de l'Organisation. Il se félicite des efforts déployés pour relever les normes auxquelles doit satisfaire le personnel, et approuve la stratégie proposée par le Secrétaire général (A/C.5/49/5) en vue de transformer radicalement l'organisation du Secrétariat et de faire en sorte que celui-ci se conforme à des normes rigoureuses de professionnalisme, de responsabilité et d'impartialité. Pour atteindre ces objectifs, il sera nécessaire de suivre un programme de travail assorti d'un calendrier précis, sans quoi la stratégie risque de rester lettre morte. Pour s'acquitter des missions qui lui sont confiées, l'ONU doit disposer d'un personnel hautement qualifié, ce qui implique un système rigoureux et équitable de sélection. Les fonctionnaires n'auraient pas besoin d'un complément de formation s'ils étaient judicieusement sélectionnés au moment de leur recrutement. Une plus grande mobilité au sein de l'Organisation leur permettrait d'enrichir leur expérience. Il est indispensable aussi de responsabiliser davantage le personnel. L'application de critères de recrutement rigoureux faciliterait la décentralisation et donnerait à tous les fonctionnaires de meilleures chances de contribuer utilement à l'exécution des programmes. Cependant, avant de décentraliser et de pratiquer plus systématiquement les délégations de pouvoirs, il faudra revoir les règlements afin de les rendre plus transparents et plus simples, ce qui en facilitera l'application. La stratégie proposée par le Secrétaire général prévoit toutes les réformes nécessaires. Il importe d'allouer au Secrétariat les ressources financières indispensables au succès de la stratégie.

7. La délégation soudanaise a toujours soutenu les efforts faits par le Secrétaire général pour améliorer l'ONU et en faire une organisation fonctionnelle et véritablement universelle, ce qui implique que tous les Etats Membres soient représentés au Secrétariat. M. Abdel Rahman espère donc que les efforts entrepris pour réduire le nombre des Etats qui ne sont pas représentés ou sont sous-représentés se poursuivront, et que les responsables du recrutement s'inspireront des principes énoncés dans le document A/49/527, en particulier du principe de la répartition géographique équitable des postes. Il souhaite aussi voir se poursuivre les efforts visant à accroître la proportion de femmes occupant des postes soumis au principe de la répartition géographique.

8. La délégation soudanaise partage les préoccupations exprimées par le Secrétaire général dans son rapport (A/C.5/49/6) au sujet des violations des privilèges et immunités des fonctionnaires, et elle tient à souligner que les pays hôtes sont responsables au premier chef de la protection des fonctionnaires et des membres de leur famille, des biens des fonctionnaires et des biens de l'Organisation. M. Abdel Rahman demande aux Etats Membres d'assumer les responsabilités qui leur incombent en vertu de l'Article 105 de la Charte. Il condamne les meurtres et enlèvements de fonctionnaires internationaux et engage l'ONU à renforcer la protection de son personnel. Il engage aussi le Secrétaire général à faire clairement comprendre aux fonctionnaires qu'ils n'ont pas à s'immiscer dans les différends et qu'ils doivent rester neutres, conformément aux prescriptions que renferme le rapport de 1954 sur les normes de conduite des fonctionnaires internationaux. Les conventions sur les privilèges et immunités des Nations Unies et sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées sont des textes d'une importance fondamentale, et M. Abdel Rahman engage vivement tous les Etats qui ne les ont pas encore ratifiées à le faire le plus rapidement possible.

9. M. BERGH (Afrique du Sud) déclare que sa délégation partage l'avis exprimé par le Secrétaire général dans son rapport sur une stratégie de gestion des ressources humaines de l'Organisation (A/C.5/49/5) quant à l'importance cruciale

/...

de la planification des ressources humaines, qui permettra au Secrétariat de recenser par avance les postes sur le point de devenir vacants et de sélectionner, pour pourvoir ces postes, les candidats les plus qualifiés. Le recrutement devrait continuer de tendre à une répartition géographique des postes aussi large que possible et à l'égalité entre les sexes, les critères essentiels de sélection demeurant la compétence, l'intégrité et l'efficacité; afin de remédier à la sous-représentation ou à la non-représentation de certains Etats Membres, il faut développer les programmes de stages, organiser des concours et charger des équipes de présélection d'interviewer des candidats potentiels appartenant à différents groupes professionnels.

10. La délégation sud-africaine considère que le Secrétaire général a raison, pour les cas d'urgence, de vouloir simplifier les modalités de recrutement, et que les mesures qu'il a l'intention de prendre cadrent avec le nouveau système de responsabilité et d'obligation redditionnelle. Il a raison aussi de considérer que la mobilité est un élément important d'un plan de carrière, et de vouloir réorienter les activités de formation pour mieux les adapter aux réalités nouvelles auxquelles l'Organisation doit faire face. L'Afrique du Sud est en principe favorable aux mesures envisagées pour encourager les départs anticipés à la retraite, car ces mesures donneraient au Secrétariat plus de latitude pour pourvoir les postes de rang élevé et remédier au déséquilibre entre les sexes. La délégation sud-africaine estime que le nouveau système de notation du personnel marquera un progrès s'il permet d'évaluer rigoureusement le comportement professionnel des fonctionnaires et de responsabiliser ceux-ci. Il faudra cependant veiller à ce que le système soit objectif et facile à appliquer.

11. La délégation sud-africaine trouve regrettable l'absence de progrès en ce qui concerne la situation des femmes au Secrétariat, et elle engage ce dernier à redoubler d'efforts pour recruter des femmes, en particulier dans les pays sous-représentés ou non représentés. Le programme en dix points recommandé par le Corps commun d'inspection dans son rapport sur la situation des femmes au Secrétariat (A/49/176) mérite à son avis d'être examiné soigneusement.

12. La délégation sud-africaine constate avec inquiétude que les fonctionnaires de l'ONU travaillent dans des conditions de plus en plus dangereuses. Le fait que 42 fonctionnaires aient été assassinés en deux ans sans qu'aucun des coupables n'ait été arrêté lui paraît particulièrement préoccupant. Aussi note-t-elle avec satisfaction que la Sixième Commission a approuvé le projet de convention sur la sécurité du personnel des Nations Unies et du personnel associé; il demeure que le Secrétariat et les Etats Membres doivent prendre toutes les mesures qui sont en leur pouvoir pour assurer la sécurité des fonctionnaires des Nations Unies.

13. Enfin, la délégation sud-africaine approuve la proposition du Secrétaire général tendant à la simplification de l'administration de la justice au Secrétariat; les mesures qu'il envisage à cet égard dans son rapport sur la question (A/C.5/49/13) lui paraissent en effet aller dans le sens d'une très nette amélioration.

14. Mme ARAGON (Philippines) déclare que le bon fonctionnement de l'Organisation exige à la fois une bonne administration et un personnel de qualité. Etant donné que les dépenses de personnel représentent plus des trois quarts du montant total du budget de l'ONU, il importe que les ressources humaines de l'Organisation soient gérées plus efficacement. La délégation philippine trouve encourageants les efforts entrepris en ce sens, en particulier la définition d'une stratégie visant à rendre les modalités de recrutement plus

/...

transparentes et équitables, et la mise au point d'un nouveau système de notation. Elle estime toutefois que la Cinquième Commission devrait examiner de près certains éléments de la stratégie.

15. Il importe que les besoins en personnel de l'ONU soient définis en fonction des missions qui lui sont confiées. Le Système intégré de gestion (SIG), dont la mise en place a malheureusement été retardée, devrait permettre de renforcer les moyens du Bureau de la gestion des ressources humaines. Mme Aragon note avec satisfaction que le Secrétaire général a promis que les dispositions de la Charte concernant le recrutement continueraient d'être appliquées, mais elle engage la Commission à étudier attentivement la formule qu'il a l'intention d'appliquer pour recruter du personnel pour de courtes périodes ou pour faire face à des besoins urgents, formule qui prévoit le recours à des agences de recrutement. Elle estime que le Secrétariat devrait utiliser davantage les fichiers de candidatures établis par les Etats Membres.

16. Mme Aragon regrette la lenteur des progrès accomplis en ce qui concerne la situation des femmes au Secrétariat, et déplore en particulier que la proportion de femmes occupant des postes de la classe D-1 et des classes supérieures ne dépasse pas 14 %. Il semble que l'objectif de 25 % ne sera pas atteint en 1995. Les femmes travaillant au Secrétariat appartiennent encore dans leur majorité à la catégorie des agents des services généraux et aux catégories apparentées; la Commission se doit d'être tout aussi attentive aux préoccupations du personnel féminin de ces catégories qu'aux préoccupations des femmes administrateur. En particulier, si un plus grand nombre de postes étaient réservés à des femmes lorsque des concours internes sont organisés, les femmes auraient de meilleures chances d'être promues à la catégorie des administrateurs. Le Secrétaire général devrait étudier très attentivement le programme en dix points proposé par le CCI, en particulier dans la perspective de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes.

17. Plusieurs tentatives ont déjà été faites, sans succès, pour introduire un nouveau système de notation. Le système maintenant proposé ne pourra être appliqué efficacement qu'une fois qu'auront été aplanies les difficultés que prévoit le CCI aux paragraphes 100 à 102 de son rapport sur la question (A/49/219). La délégation philippine souhaiterait que le Secrétariat indique quelles dispositions ont été prises pour évaluer le comportement professionnel des fonctionnaires de la classe D-2 et des classes supérieures.

18. Au sujet de la réforme du système d'administration de la justice, la délégation philippine est disposée à soutenir des mesures qui accéléreraient le règlement des litiges, protégeraient convenablement les fonctionnaires des abus et garantiraient à tous le respect des formes prescrites. Mme Aragon attend avec intérêt les résultats de l'étude du Secrétariat sur ce sujet. Elle partage les préoccupations exprimées par d'autres délégations quant à la sécurité et à la sûreté des fonctionnaires des Nations Unies, et espère que l'adoption du projet de convention sur la sécurité du personnel des Nations Unies et du personnel associé contribuera à améliorer la situation.

19. Mme BUERGO (Cuba) regrette que le rapport sur le recrutement que sa délégation avait demandé au CCI lors de la quarante-huitième session de l'Assemblée générale n'ait pas été achevé à temps, par la faute du Secrétariat, qui n'a pas fourni assez rapidement aux inspecteurs les informations dont ils avaient besoin. Cette inertie empêche les Etats Membres de prendre certaines décisions et entrave les travaux des organes de contrôle externe. La Commission devrait revenir sur le point 113 de l'ordre du jour une fois qu'elle aura reçu le rapport en question.

/...

20. La délégation cubaine a étudié avec intérêt les statistiques résumant la composition actuelle du Secrétariat (document A/49/527) et souhaiterait qu'à l'avenir, ces rapports renferment une véritable analyse de la question eu égard aux décisions pertinentes de l'Assemblée générale.

21. Mme Buergo note avec satisfaction que la suspension temporaire du recrutement au Secrétariat a pris fin le 3 juin; cette suspension a en effet freiné l'action entreprise pour améliorer la représentation de certains Etats Membres. Au 30 juin 1994, 28,8 % des Etats Membres n'étaient pas représentés au Secrétariat ou étaient sous-représentés. Au vu d'un pareil pourcentage, il est permis de se demander si le principe de la répartition géographique équitable des postes du Secrétariat est vraiment appliqué. Par exemple, la délégation cubaine ne comprend pas pourquoi des concours nationaux de recrutement sont organisés pour les ressortissants d'Etats Membres qui sont déjà convenablement représentés parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. L'Assemblée générale devrait prendre une décision stipulant que les concours nationaux devraient être réservés en priorité aux ressortissants de pays sous-représentés ou non représentés. De plus, parmi les lauréats de ces concours, l'ONU devrait recruter en priorité ceux qui sont originaires de pays sous-représentés ou non représentés.

22. La délégation cubaine se félicite de la promotion de ressortissants de quatre pays en développement à des postes importants récemment créés; ces promotions sont conformes à l'esprit de la résolution 41/231 de l'Assemblée générale, par laquelle l'Assemblée a fait sienne la recommandation 47 du Groupe d'experts intergouvernementaux de haut niveau chargé d'étudier l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies (A/41/49). Dans certains cas, cependant, la recommandation 55 du Groupe d'experts, qui réaffirme le principe selon lequel aucun poste ne saurait être considéré comme l'apanage d'un Etat Membre ou d'un groupe d'Etats, n'a pas été respectée. Mme Buergo espère que le Secrétariat appliquera désormais rigoureusement ce principe, et ce aussi dans le cadre du nouveau système de responsabilité et d'obligation redditionnelle.

23. La délégation cubaine trouve alarmants les chiffres fournis dans le rapport sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (A/49/527). Le nombre des femmes au service de l'Organisation n'a augmenté que de 10 % en dix ans; à ce rythme là, il sera bien difficile d'atteindre l'objectif des 35 % en 1995.

24. Il importe aussi d'examiner de plus près les déséquilibres constatés dans la répartition géographique des postes relevant de certaines unités administratives; Mme Buergo demande au Secrétariat d'indiquer dans un document de séance la répartition géographique des fonctionnaires des différents départements organiques. De plus, comme il est impératif de rendre véritablement transparent le système de gestion des postes vacants, la délégation cubaine espère que le rapport que le CCI prépare sur ce sujet contiendra une analyse détaillée de la manière dont fonctionne ce système.

25. La délégation cubaine souscrit sans réserve aux recommandations formulées par le CCI dans son rapport sur le nouveau système de notation (A/49/219). Elle prend note aussi des propositions figurant dans le rapport du Secrétaire général sur une stratégie de gestion des ressources humaines de l'Organisation (A/C.5/49/5), mais regrette que ces recommandations aient été présentées sous la forme de prévisions budgétaires révisées. Elle espère qu'à l'avenir, le Secrétariat s'abstiendra de présenter des propositions de fond dans des documents budgétaires.

26. A propos des amendements au Règlement du personnel (A/C.5/48/37) qui, en dépit de la décision prise par les Etats Membres de les examiner à la session en cours, ont été mis en application par décision administrative du Secrétariat, la délégation cubaine voudrait savoir quelles sont les sanctions que le Secrétariat compte prendre, conformément à sa nouvelle "culture d'entreprise", contre les fonctionnaires qui ne respectent pas les décisions et les prérogatives des autres organes principaux de l'Organisation. La délégation cubaine n'acceptera en aucune façon que la question des privilèges et immunités des fonctionnaires internationaux soit examinée par deux organes distincts; elle propose donc que la question soit intégralement renvoyée à la Sixième Commission.

27. Mme ALMAO (Nouvelle-Zélande), intervenant aussi au nom de l'Australie et du Canada, se déclare déçue par la lenteur des progrès de la situation des femmes au Secrétariat. Il faudra redoubler d'efforts pour atteindre en 1995 l'objectif des 35 %. Cependant, il n'est pas inconcevable que cet objectif puisse être atteint comme prévu si le plan de relève féminine actuellement en préparation est rigoureusement appliqué, ce à quoi le Secrétariat devrait s'employer énergiquement. La stagnation de la proportion de femmes titulaires de postes de haute responsabilité est extrêmement regrettable; selon les projections les plus optimistes, l'objectif de 25 %, fixé en principe pour 1995, ne pourra pas être atteint avant 1997. L'application intégrale de la nouvelle stratégie de gestion des ressources humaines proposée par le Secrétaire général contribuerait pour beaucoup à assurer l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre hommes et femmes au Secrétariat. Les trois délégations se félicitent que l'équipe dirigeante du Secrétariat ait pris l'engagement d'accorder une place particulière à l'égalité entre les sexes dans le nouveau système de responsabilité et d'obligation redditionnelle, et elles réaffirment qu'elles sont favorables à l'idée de déléguer aux responsables de programmes le pouvoir de veiller à un meilleur équilibre entre les sexes et d'améliorer les perspectives de carrière des femmes. Elles accueillent avec une satisfaction toute particulière l'engagement ferme pris par le Secrétariat de faire sauter les barrières structurelles et psychologiques qui entravent encore la mise en oeuvre d'un plan d'action énergique pour la période 1995-2000.

28. Les trois délégations sont aussi favorables au programme en dix points recommandé par le CCI (A/49/176) en vue d'assurer l'application à tous ceux et toutes celles qui travaillent au Secrétariat de règles et de pratiques équitables, et elles demandent que le système de recrutement et de sélection appliqué par le Bureau de la gestion des ressources humaines comporte un programme visant à assurer à tous l'égalité des chances; elles demandent aux Etats Membres de proposer un plus grand nombre de candidates qualifiées lorsque des postes sont à pourvoir et participent à la diffusion des avis de recrutement.

29. M. GOUMENNY (Ukraine) observe que quelques améliorations ont été apportées à la politique du personnel et à la composition du Secrétariat, et note le rôle joué par le Secrétaire général à cet égard. Dans son rapport sur une stratégie de gestion des ressources humaines de l'Organisation (A/C.5/49/5, par. 23), cependant, le Secrétaire général constate que les méthodes de gestion des ressources humaines n'ont pas été modifiées et améliorées comme l'exige la multiplication des missions confiées à l'Organisation. L'Ukraine souscrit d'une manière générale aux arguments avancés dans ce rapport et dans le rapport du Secrétaire général sur la politique de gestion des ressources humaines (A/49/445). Les mesures de décentralisation des programmes et de délégation de pouvoirs pourraient contribuer à rationaliser la manière dont sont gérées les ressources humaines.

/...

30. La politique du personnel doit reposer sur les principes et sur les règles régissant la composition du Secrétariat, et tendre à améliorer les qualifications professionnelles du personnel, à améliorer les perspectives de carrière et à mieux assurer la sécurité du personnel des Nations Unies. L'action du Secrétariat serait plus efficace si son personnel était constamment renouvelé grâce au recrutement de personnel compétent choisi de manière à assurer une large représentation géographique, conformément aux dispositions de la Charte et à la pratique consistant à répartir les postes entre les Etats Membres selon un système de quotas. Il importe d'organiser une rotation régulière du personnel afin d'éviter que le Secrétariat ne devienne un système fermé et réfractaire au changement. Toute augmentation du nombre des fonctionnaires engagés à titre permanent ferait obstacle à l'amélioration de l'efficacité du Secrétariat. La délégation ukrainienne considère qu'il est certes indispensable que le Secrétariat dispose d'un minimum de fonctionnaires engagés à titre permanent, mais elle estime que l'Administration devrait pouvoir licencier les fonctionnaires qui ont cessé de se rendre utiles à l'Organisation. La proportion de fonctionnaires engagés à titre permanent ne devrait pas excéder 50 % de l'effectif total.

31. La pratique des détachements s'est révélée utile à l'Organisation, et en particulier au Département des opérations de maintien de la paix; l'Ukraine continuera de détacher des spécialistes auprès de l'ONU.

32. Il est regrettable que de nombreux Etats, dont l'Ukraine, demeurent nettement sous-représentés au Secrétariat. Malheureusement, il ressort clairement du rapport du Groupe de travail sur la représentation géographique équitable des Etats Membres au Secrétariat (A/C.5/48/45) que ce groupe n'est pas parvenu à se mettre d'accord sur des recommandations précises. En tout état de cause, on ferait fausse route en cherchant à appliquer de façon plus souple le système des quotas ou en tentant de résoudre le problème par les moyens évoqués à l'alinéa i) du paragraphe 5 de ce rapport. L'Ukraine ne va pas jusqu'à demander la suspension de l'examen des candidatures de ressortissants de pays nettement sur-représentés, mais elle tient à faire observer que l'effectif des Ukrainiens titulaires de postes soumis à la répartition géographique ne représente que 66 % du nombre optimal de postes calculé pour l'Ukraine. Dans ce contexte peu brillant, on ne s'étonne guère de constater que de surcroît, le Secrétariat ne se prive pas de "remercier" des fonctionnaires ukrainiens, comme cela a été le cas notamment lors de la dissolution du Centre contre l'apartheid. Cependant, la représentation de l'Ukraine au Secrétariat devrait s'améliorer à la suite de l'organisation à Kiev, en 1995, d'un concours de recrutement de fonctionnaires des classes P-2 et P-3, encore que ce concours ne puisse résoudre qu'une partie du problème. L'Ukraine dispose de nombreux experts hautement qualifiés, capables d'occuper au Secrétariat des postes de rang beaucoup plus élevé. La délégation ukrainienne incline à penser qu'il faudrait créer un organe intergouvernemental spécialement chargé de suivre l'application de la politique du personnel.

33. Elle observe par ailleurs que l'amélioration de la formation du personnel ne doit pas devenir une fin en soi; il est tout à fait possible de recruter d'emblée du personnel hautement qualifié. A cet égard, l'adoption d'une nouvelle "culture d'entreprise" et la décision de ne plus recruter que par concours constituent d'heureuses innovations; encore faut-il que le Secrétariat se garde de donner la priorité aux candidats internes. Pour ce qui est de la planification des carrières, la délégation ukrainienne considère que compétence et intégrité devraient être les seuls critères d'avancement.

/...



34. La sécurité du personnel des Nations Unies préoccupe particulièrement la délégation ukrainienne, qui estime que la protection des fonctionnaires est un élément essentiel d'une gestion efficace des ressources humaines. Elle se félicite donc de l'approbation par la Sixième Commission du projet de convention sur la sécurité du personnel des Nations Unies et du personnel associé et espère que ce texte sera adopté à l'unanimité par l'Assemblée générale.

35. M. SOOMRO (Pakistan) déclare qu'il importe que le nouveau système de notation permette de faire en sorte que les responsabilités des cadres de tous niveaux soient à la mesure des pouvoirs qui leur sont dévolus, et permette aussi de veiller au respect des obligations redditionnelles. Il importe par ailleurs d'inciter des femmes à se porter candidates à des postes du Secrétariat, et de moderniser le système de diffusion des avis de vacance de postes. La délégation pakistanaise accueille favorablement le projet de convention sur la sécurité du personnel des Nations Unies et du personnel associé, dont le texte a été approuvé par la Sixième Commission.

36. A propos des réformes touchant la gestion des ressources humaines, M. Soomro déclare qu'il faudra examiner le coût de ces réformes en vue de le limiter dans toute la mesure du possible. Par exemple, il propose qu'au lieu d'envoyer des consultants sur le terrain, on ait recours à des tables rondes régionales.

37. M. MAYCOCK (Barbade), intervenant au nom des Etats membres de la Communauté des Caraïbes (CARICOM) et du Suriname, se déclare favorable à la stratégie envisagée pour moderniser et dynamiser la gestion des ressources humaines dont l'Organisation dispose dans le monde entier (A/C.5/49/5), mais estime qu'il importe de veiller à équilibrer convenablement les différents éléments de cette stratégie.

38. Il constate avec inquiétude que, sans raison apparente, les Etats de la CARICOM figurent dans le même groupe que les Etats nord-américains dans les statistiques figurant dans le rapport sur la composition du Secrétariat (A/49/527), ce qui ne permet pas de se faire une idée exacte de leur situation. D'autre part, il se déclare déçu que l'objectif fixé pour 1995 en ce qui concerne l'amélioration de l'équilibre entre les sexes au Secrétariat ne paraisse pas pouvoir être atteint; il espère que l'application du plan d'action proposé par le Secrétaire général permettra d'atteindre cet objectif en 1997. Il regrette par ailleurs qu'il n'y ait au Secrétariat qu'une faible proportion de femmes - et d'hommes aussi - originaires de pays en développement, et que les fonctionnaires ressortissants de pays en développement occupent surtout des postes des classes inférieures de la catégorie des administrateurs.

39. En ce qui concerne la gestion des ressources humaines, les délégations des Etats membres de la CARICOM et la délégation du Suriname s'intéressent tout particulièrement aux questions touchant le recrutement à des postes de début, et elles ont l'intention de travailler avec d'autres délégations et avec le Secrétariat à la recherche de solutions aux problèmes qui se posent dans ce domaine et dans d'autres. Elles tiennent tout particulièrement à ce que la stratégie convenue soit appliquée de façon cohérente et suivie.

40. M. HALLIDAY (Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines) remercie les membres de la Commission de l'attention qu'ils ont bien voulu prêter à la stratégie et à d'autres éléments importants figurant dans le rapport du Secrétaire général, et des observations favorables qu'ils ont faites. Il souligne que le Bureau de la gestion des ressources humaines est résolu à appliquer intégralement le nouveau système de notation qui doit entrer en

/...

vigueur en 1995, et entend que l'entreprise soit un succès. Répondant à une observation formulée par le représentant de l'Australie, il indique que le nouveau système de notation s'appliquera aussi aux fonctionnaires de rang élevé, y compris ceux de la classe D-2, et qu'à son avis le système devrait même être étendu aux sous-secrétaires généraux. Le Bureau de la gestion des ressources humaines partage les vues exprimées par le Corps commun d'inspection au sujet de l'introduction du nouveau système de notation.

41. M. Halliday, sans se dissimuler les difficultés de l'entreprise, est convaincu que la mise en place d'une base de données sur la notation des fonctionnaires permettra au Secrétariat d'orienter sa stratégie de gestion des ressources humaines vers l'instauration d'un véritable dialogue entre l'Administration et le personnel, qui devrait permettre de remédier plus efficacement aux insuffisances constatées, de mieux recenser les compétences dont dispose le Secrétariat et de planifier plus efficacement les carrières.

42. M. Halliday trouve encourageantes les réactions favorables de plusieurs délégations au programme proposé pour accélérer les départs de fonctionnaires, et annonce qu'il a l'intention de procéder à une révision plus générale des critères de maintien en fonction, son idée étant que les fonctionnaires qui ne progressent pas devraient être encouragés à partir, à condition que la répartition géographique des postes n'ait pas à en souffrir. Pour le moment, le Secrétariat se préoccupe de lancer un programme qui inciterait les fonctionnaires dont le Secrétariat à intérêt à se séparer à quitter plus tôt que prévu le service de l'Organisation, dans des conditions qui respectent leur dignité et les récompensent des services qu'ils ont rendus. Le procédé, qui n'est certes pas nouveau, devra demeurer le principal moyen de renouveler les effectifs de l'Organisation jusqu'au moment où la mise en place d'une base de données sur la notation des fonctionnaires permettra de prendre d'autres mesures administratives.

43. Le Secrétariat, comme les Etats Membres l'y avaient invité à maintes reprises, s'attache à rendre l'administration plus transparente : le signe le plus manifeste en est l'amélioration des relations entre l'Administration et le personnel, qui a permis un dialogue plus constructif au sein du Comité consultatif mixte et du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, et transparaît aussi dans les déclarations des présidents du Comité de coordination des syndicats et associations autonomes du personnel du système des Nations Unies (CCSA) et de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA). Les propositions concernant la réforme du système d'administration de la justice (A/C.5/49/13) témoignent aussi d'une coopération plus efficace entre l'administration et le personnel; M. Halliday note que plusieurs délégations voient dans l'accueil favorable que le personnel a réservé aux propositions de réforme un signe de bon augure. L'accélération du règlement des litiges et la professionnalisation des instances d'arbitrage et des instances disciplinaires renforceraient considérablement l'efficacité du système d'administration de la justice. Dans un rapport détaillé sur l'application de la réforme, qu'il présentera à l'Assemblée générale, le Secrétaire général s'attachera à répondre aux préoccupations exprimées par diverses délégations au sujet de la distinction entre les recours administratifs et les recours judiciaires, du calendrier d'application et d'évaluation de la réforme, du coût du système actuel, de la nécessité de revoir les procédures d'arbitrage et de règlement des litiges, et du rapport entre le coût et l'utilité des services des conseils mis à la disposition des fonctionnaires. L'un des buts essentiels de la réforme est d'accélérer et de rendre plus efficace le règlement des litiges, et M. Halliday partage l'opinion exprimée par une délégation, à savoir que des

/...

retards dans l'administration de la justice peuvent équivaloir à un déni de justice.

44. Il est indispensable que le Bureau de la gestion des ressources humaines se dote de moyens de planification centrale afin de pouvoir susciter le changement au lieu de se borner à y réagir, et d'être mieux à même de donner une expression concrète aux principes régissant le recrutement, les affectations et l'avancement. La planification centrale permettra aussi de mieux évaluer les besoins, de dresser un inventaire des compétences dont dispose le Secrétariat, de planifier les carrières et de faire en sorte que les perspectives de carrière de chaque fonctionnaire soient fonction de son comportement professionnel, comme l'ont demandé un certain nombre de délégations. La création au Bureau de la gestion des ressources humaines d'une unité centrale de planification et de définition des politiques est aussi une condition essentielle du succès des programmes de formation sans lesquels il serait impossible de restructurer les ressources humaines de l'Organisation en fonction de l'évolution des exigences et des problèmes auxquels celle-ci doit faire face. M. Halliday estime que les dépenses de formation sont un investissement non seulement utile, mais indispensable, et il se félicite que certaines délégations se soient prononcées en faveur d'un relèvement du montant des crédits alloués à la formation, sous réserve que le Secrétariat puisse garantir que la formation contribue directement à la bonne exécution des programmes. Afin d'élaborer les programmes de formation indispensables à la transformation de la "culture d'entreprise" de l'Organisation, le Secrétariat compte beaucoup sur les directives des Etats Membres, les informations qu'il pourra tirer de bases de données plus modernes sur les ressources humaines, et les moyens qu'offrira le Système intégré de gestion.

45. La politique de recrutement reste au centre des préoccupations, et M. Halliday sait gré à certaines délégations d'avoir bien voulu prendre acte des résultats, certes encore modestes, de l'action menée par le Bureau de la gestion des ressources humaines pour réduire le nombre d'une part des Etats qui ne sont pas représentés au Secrétariat, et d'autre part des Etats sur-représentés. Reconnaissant qu'il reste encore fort à faire, il prend note des propositions faites par diverses délégations et remercie celles qui se sont montrées favorables aux différentes mesures prévues pour améliorer le recrutement. M. Halliday se déclare tout à fait convaincu des avantages du recrutement par voie de concours, et tient à donner l'assurance aux délégations qui ont exprimé des inquiétudes à propos des concours nationaux de recrutement que le Bureau de la gestion des ressources humaines a tout mis en oeuvre pour remplir ses engagements en ce qui concerne le recrutement des lauréats de concours nationaux. Il convient cependant de la nécessité d'examiner la question des délais de recrutement et de la détermination du lieu d'affectation des lauréats. Par ailleurs, M. Halliday partage l'avis des délégations qui estiment que les rémunérations et autres conditions d'emploi offertes au personnel des Nations Unies ne semblent plus compétitives, et qu'il faut les revoir.

46. Le Secrétariat a l'intention d'accroître la mobilité des fonctionnaires en faisant figurer une clause à cet effet dans leur lettre de nomination. Un personnel plus mobile répondrait mieux aux besoins de l'Organisation, et la mobilité permettrait en particulier d'élargir l'éventail des nationalités représentées au secrétariat des différentes commissions régionales. Cependant, M. Halliday est conscient de la nécessité d'élaborer et d'appliquer un système fiable, emportant l'adhésion du personnel comme de l'Administration, qui permettrait d'organiser une rotation des fonctionnaires entre lieux d'affectation et départements organiques. Il admet aussi que, comme l'a fait observer une délégation, les mouvements de personnel soulèvent des problèmes

/...

concernant l'emploi des conjoints et indique qu'il encouragera les autres organisations appliquant le régime commun à se montrer compréhensives à cet égard.

47. Les statistiques sur la composition du Secrétariat indiquent la persistance de l'inégalité de représentation des deux sexes qui a toujours caractérisé le Secrétariat; M. Halliday estime que sans une action décisive des Etats Membres et du Secrétariat, la situation n'aura guère de chances de s'améliorer. Le Bureau de la gestion des ressources humaines tient à rendre hommage au Corps commun d'inspection pour avoir signalé à l'attention des délégations un certain nombre de problèmes pressants. Il partage évidemment l'avis des délégations qui ont demandé l'application de la stratégie définie par le Secrétaire général et du plan en dix points proposé par le Corps commun (A/49/176), et il recommande que les cadres dirigeants du Secrétariat soient tenus responsables des résultats obtenus dans ce domaine important. M. Halliday est lui aussi convaincu que pour obtenir des améliorations, il faudra de la part des cadres dirigeants de l'Organisation un effort et une détermination de tous les instants. Il a pris note de l'appel lancé en faveur d'un renforcement des programmes de formation visant à sensibiliser les fonctionnaires aux problèmes des femmes, et en faveur de l'application rigoureuse de mesures disciplinaires en vue de mettre fin au harcèlement sexuel. Le Secrétariat accordera l'attention qu'elles méritent aux observations faites par une délégation au sujet de la proportion d'Africaines parmi les fonctionnaires, ainsi qu'aux observations d'une autre délégation sur les conditions d'emploi des femmes appartenant à la catégorie des services généraux.

48. Pour découvrir de jeunes talents, en particulier féminins, le Secrétariat a l'intention de renforcer son programme de stages non rémunérés et de détachements à titre non remboursable de jeunes administrateurs. Cependant, M. Halliday est au regret d'informer la Commission que la mise en oeuvre du programme sera probablement retardée par suite des compressions d'effectifs décidées en 1988.

49. En ce qui concerne la stratégie de gestion des ressources humaines de l'Organisation, la question la plus difficile est celle de savoir si le Bureau des ressources humaines sera à même d'appliquer cette stratégie dans les limites de ses ressources actuelles. M. Halliday confirme que le Bureau, bien qu'il soit en train de perdre 12 postes comme suite aux réductions d'effectifs décidées en 1988, sera à même de mettre en oeuvre la grande majorité des innovations décrites dans le rapport du Secrétaire général (A/C.5/49/5) en procédant au redéploiement des ressources prévues à son budget. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a déjà entrepris de repenser ses méthodes de travail afin de pouvoir mieux servir les départements clients et d'établir avec les Etats Membres le dialogue indispensable à la réalisation d'objectifs communs; cette révision des méthodes de travail implique un effort de rationalisation, de décentralisation et de délégation de pouvoirs au profit des responsables de programmes, dans le cadre d'un système où s'exercent pleinement les obligations redditionnelles. M. Halliday partage entièrement l'avis des délégations qui ont souligné que les délégations de pouvoirs au profit des cadres sont un élément important du système de responsabilité et d'obligation redditionnelle, mais il estime aussi, comme d'autres délégations, que le Bureau de la gestion des ressources humaines doit garder la haute main sur la planification et la définition des politiques.

50. Le Bureau ne pourra pas atteindre son but sans le soutien actif des membres de la Commission. La mise en place d'une nouvelle fonction de planification et de définition des politiques est une condition essentielle de

/...

la réalisation des objectifs que le Bureau s'est fixés, de même que le déploiement d'équipes de formation et d'assistance pour la mise en place en 1995 du nouveau système de notation. Ces tâches dépassent les moyens dont dispose actuellement le Bureau de la gestion des ressources humaines. M. Halliday note donc avec reconnaissance que de nombreuses délégations estiment que les ressources supplémentaires dont a besoin le Secrétariat sont modestes au regard des avantages attendus des réformes, et ont fait observer que dans le passé, des mesures d'austérité budgétaire avaient souvent nécessité l'abandon de programmes tout à fait valables.

51. Le personnel du Bureau de la gestion des ressources humaines est très fermement résolu à mettre en oeuvre dans les meilleures conditions le système envisagé par le Secrétaire général il y a deux ans, et souhaité depuis quelque temps par les Etats Membres. Ceux-ci ont bien voulu faire bénéficier le Bureau de la gestion des ressources humaines de leurs avis éclairés; le Bureau attend maintenant d'eux qu'ils lui apportent non seulement leur adhésion de principe, mais aussi un soutien concret, faute de quoi il ne saurait progresser plus avant.

POINT 111 DE L'ORDRE DU JOUR : PLAN DES CONFERENCES (A/49/32 et Add.1-3, A/49/212, A/49/276 et Add.1-2 et A/49/531; A/C.5/49/2/Rev.1 et A/C.5/49/34 et Corr.1)

52. Mme ROTHEISER (Présidente du Comité des conférences), présentant le rapport du Comité des conférences (A/49/32 et Add.1 à 3), indique que conformément à son programme de travail biennal, le Comité, durant l'année en cours, s'est essentiellement occupé des questions touchant le contrôle et la limitation de la documentation.

53. Par sa résolution 47/202 B, l'Assemblée générale avait décidé de procéder à un examen exhaustif portant, entre autres, sur la nécessité et l'utilité des procès verbaux et des comptes rendus analytiques et sur leur distribution en temps voulu, en se fondant sur un rapport que le Secrétaire général lui présenterait par l'intermédiaire du Comité des conférences. Après avoir examiné ce rapport (A/49/276 et Add.1 et 2), le Comité des conférences a conclu que l'établissement des procès verbaux et des comptes rendus analytiques de séance exigeait des ressources financières et humaines considérables, et que bien souvent, l'insuffisance des ressources interdisait que ces documents soient distribués en temps utile, ce qui en réduisait l'intérêt. Le Comité a cependant souligné l'importance des comptes rendus analytiques et redemandé que des mesures soient prises pour en raccourcir les délais de publication. Le Comité a par ailleurs recommandé à l'Assemblée générale de réitérer la demande qu'elle avait faite aux présidents des organes et organes subsidiaires au paragraphe 11 de sa résolution 48/222 A afin qu'ils proposent la limitation du temps de parole.

54. Tout en admettant que les organes dont les travaux ont un caractère politique ou juridique ont besoin de procès verbaux ou de comptes rendus analytiques de leurs séances, le Comité estime qu'il faut revoir les procédures et rationaliser les dispositions régissant la prestation de services de rédaction de comptes rendus de séance; au paragraphe 54 de son rapport (A/49/32), le Comité indique quels sont à son avis les organes dont les séances devraient continuer de faire l'objet de procès verbaux, ceux qui devraient renoncer aux procès verbaux au profit de comptes rendus analytiques, ceux qui, tout en continuant de bénéficier de comptes rendus analytiques, pourraient être priés ou tenus de réexaminer s'ils ont vraiment besoin de ces comptes rendus, et ceux qui devraient cesser d'avoir droit à des comptes rendus de séance. Le

/...

Comité, au paragraphe 53 de son rapport, recommande aussi à l'Assemblée générale d'inviter les 11 organes institués par la Charte à examiner leur droit à des comptes rendus, et d'engager les organes créés en vertu de traités, qui sont libres de faire établir des comptes rendus de leurs séances s'ils le jugent utile, à revoir leurs besoins.

55. Le Comité des conférences a aussi examiné le rapport du Secrétaire général sur le respect de la règle des six semaines pour la publication des documents de présession (A/49/531); aux paragraphes 64 à 67 de son rapport, le Comité recommande des mesures qui devraient permettre de mieux faire respecter cette règle. Le Comité a en outre examiné l'étude détaillée des services de conférence (A/C.5/49/34) qui, faute de temps et de ressources, porte essentiellement sur les services de conférence du Siège, encore que les conclusions qu'elle contient soient transposables à d'autres centres. Il ressort de cette étude que la demande de services de conférence a fortement augmenté depuis 1991 et excède la capacité dont dispose le Secrétariat pour la prestation de ces services; l'étude propose un certain nombre de moyens d'accroître la productivité et l'efficacité des services de conférence, et met l'accent sur la nécessité d'une meilleure communication entre les services de conférence et les services clients. Le Comité considère que l'étude constitue une base appropriée pour l'établissement de propositions budgétaires pour l'exercice 1996-1997, Mme Rotheiser note à cet égard qu'il importe de tenir compte, entre autres, de la nécessité de disposer d'indicateurs plus transparents, d'être mieux informé du coût des réunions et de la documentation et d'analyser en détail les besoins en personnel et autres ressources. Le Comité se félicite des efforts faits par le Bureau des services de conférence et services d'appui et l'engage à continuer d'explorer les moyens d'utiliser de façon optimale et le plus économiquement possible les ressources et installations disponibles dans le monde entier pour la prestation de services de conférence, compte dûment tenu des impératifs de qualité et de rapidité d'exécution.

56. Mme Rotheiser souligne la nécessité de doter les services de conférence des ressources humaines, financières et matérielles dont ils ont besoin pour faire face à leur charge de travail et fournir à l'Organisation des prestations de haute qualité. Le Comité des conférences a examiné les passages du rapport du Secrétaire général sur l'exécution des programmes de l'Organisation pour l'exercice biennal 1992-1993 (A/49/135 et Add.1) concernant le chapitre 41 J du budget-programme dudit exercice (Bureau des services de conférence, New York), et a recommandé à l'Assemblée générale, au paragraphe 72 de son rapport, de prêter la plus grande attention à l'amélioration de la qualité des services de conférence, en particulier du traitement de la documentation.

57. Au vu du projet de calendrier révisé des conférences et réunions pour 1995, l'année à venir sera particulièrement chargée, par suite de la création, au cours des dernières années, de nombreux organes subsidiaires nouveaux et parce que quatre grandes conférences sont prévues pour 1995. Un effort a été fait pour établir un programme qui réponde aux besoins de l'Organisation tout en évitant, dans la mesure du possible, que plusieurs réunions portant sur le même domaine d'activité aient lieu simultanément dans un même centre. Répondant à une requête présentée par l'Organisation de la Conférence islamique, le Comité recommande qu'aucune réunion ne soit prévue les 2 mars et 9 mai 1995.

58. Au fil des ans, le Comité des conférences s'est attaché à mieux faire comprendre la nécessité d'une utilisation optimale des ressources affectées aux services de conférence. Pendant la période sur laquelle porte le rapport du Comité, le taux global d'utilisation des services de conférence s'est accru de

/...

7 %, passant à 84 %, et le taux moyen d'utilisation a atteint 83 %, soit une progression de 5 %. En vue d'améliorer encore le taux d'utilisation, des indices de respect des délais de soumission et des indices de capacité ont été inclus dans les statistiques relatives à la documentation; à l'avenir, ces statistiques comprendront des chiffres sur l'utilisation de la capacité des services d'interprétation et de traitement de la documentation pour New York, Genève et Vienne. Le Comité des conférences a aussi l'intention d'inclure les grandes commissions de l'Assemblée générale et le CCQAB dans l'échantillon d'organes considéré aux fins des analyses statistiques.

59. Au cours des dernières années, des échanges de lettres ont eu lieu entre le Président du Comité des conférences et les présidents des organes pour lesquels le taux d'utilisation des services de conférence avait été inférieur à la norme pour leurs trois dernières sessions. A la suite de ces échanges de correspondance, le Comité de l'information a décidé de prévoir désormais pour ses sessions un nombre plus faible de séances.

60. Le Comité des conférences a examiné la question de l'établissement à Vienne de services de conférence unifiés, et l'unification doit prendre effet le 1er janvier 1995; le Comité demande instamment à l'Assemblée générale d'achever l'examen de cette question avant la fin de 1994. Des prévisions budgétaires révisées ont déjà été présentées à cet égard.

61. En ce qui concerne les réunions d'organes subsidiaires ailleurs qu'à leur siège, le Comité des conférences recommande à l'Assemblée générale de cesser d'accorder des dérogations au Sous-Comité juridique du Comité des utilisations pacifiques de l'espace extra-atmosphérique et aux commissions techniques du Conseil économique et social, et de reformuler la dérogation accordée au Conseil économique et social lui-même compte tenu des dispositions de l'alinéa c) du paragraphe 5 de l'annexe à la résolution 45/264 de l'Assemblée. Le Comité des conférences recommande aussi à l'Assemblée générale, lorsqu'elle examinera des demandes de dérogation présentées en vertu de la résolution 40/243, de prendre en considération les incidences financières desdites dérogations et leurs effets sur les travaux des organes concernés, et de faire aussi entrer en ligne de compte le volume de travail au siège desdits organes ainsi qu'au Siège de l'Organisation. Le rapport publié sous la cote A/49/212 servira à l'avenir de référence pour l'examen des demandes de dérogation.

62. M. SEVAN (Sous-Secrétaire général aux services de conférence et services d'appui et Coordonnateur des Nations Unies pour les questions de sécurité) déclare que puisque la décision par laquelle l'Assemblée générale approuvera le calendrier révisé des conférences et réunions pour 1995 sera le texte portant autorisation des conférences et réunions, il importe que cette décision intervienne avant la fin de 1994. Le calendrier proposé pour 1995 est particulièrement chargé : outre de nombreuses sessions ordinaires, il prévoit quatre conférences spéciales. De plus, la Cinquième Commission a l'intention de continuer de se réunir aussi souvent qu'il le faudra pendant le premier semestre de 1995, et se réunira aussi pendant le second, avant l'ouverture de la cinquantième session de l'Assemblée générale.

63. Depuis 1989, la demande de services de conférence n'a cessé d'augmenter. Les difficultés rencontrées pour répondre à cette demande avec les ressources en personnel et les installations existantes sont aggravées par des fluctuations saisonnières. Par exemple, la très forte demande de réunions qui caractérise le début de chaque session de l'Assemblée générale dépasse de beaucoup la capacité disponible. Le Bureau des services de conférence et services d'appui s'efforce de faire face à cette situation en jonglant avec les ressources dont il dispose

/...

plutôt qu'en demandant des moyens supplémentaires, mais les difficultés qu'il rencontre deviennent chaque jour plus redoutables, et il y a des limites à ce que peut faire le Bureau. En 1993, 34 % des 360 demandes de réunions présentées par des groupes régionaux et autres n'ont pas pu être satisfaites faute d'installations et de ressources.

64. L'augmentation de la demande résulte pour une bonne part de l'intensification de l'activité du Conseil de sécurité et de ses organes subsidiaires : le Conseil a tenu 424 réunions en 1993, contre 149 en 1989. L'augmentation du nombre des séances a aussi entraîné un accroissement de la demande de documentation. Ainsi, le volume des traductions de documents politiques et de documents destinés au Conseil de sécurité et à ses organes subsidiaires est passé de 22 000 pages en 1989 à 87 000 pages en 1993. Comme le Secrétaire général l'a indiqué dans son rapport sur l'activité de l'Organisation (A/49/1, par. 29), le Conseil est maintenant obligé de se réunir presque constamment pour répondre à des situations qui évoluent rapidement et suivre le déroulement des différentes opérations de maintien de la paix. Etant donné que pour traiter en toute priorité la documentation nécessaire au Conseil, il faut différer le traitement de documents destinés à d'autres organes, il serait peut-être souhaitable de prévoir des ressources qui seraient allouées spécifiquement à la prestation des services de conférence dont ont besoin le Conseil et ses organes subsidiaires et de budgétiser ces ressources séparément.

65. Le nombre élevé de séances que tiennent désormais la Cinquième Commission et le CCQAB pourrait justifier l'application à ces organes d'une formule analogue. L'intensification des activités de maintien de la paix explique dans une large mesure l'augmentation du volume de travail du CCQAB, de certains départements organiques et des départements de services. Par exemple, rien que pendant le mois écoulé, il a fallu traiter une vingtaine de rapports sur le financement d'opérations de maintien de la paix, et de janvier à septembre 1994, 51 rapports traitant de questions budgétaires, et totalisant 1 800 pages, ont été soumis au CCQAB ou à l'Assemblée générale en application de décisions du Conseil de sécurité. Le traitement prioritaire de ces documents nécessite de constants remaniements du programme de travail des services de conférence. La demande de documents portant sur les activités économiques et sociales a aussi augmenté du fait de l'adjonction au calendrier des conférences des réunions de plus de 20 organes nouveaux.

66. Le Comité des conférences a une fois de plus examiné la question du contrôle et de la limitation de la documentation. En dépit des nombreuses résolutions adoptées sur cette question, la réalité est que la documentation n'est pratiquement soumise à aucun contrôle ni à aucune limitation, et que son volume a augmenté à tel point qu'il dépasse désormais la capacité du Bureau des services de conférence et services d'appui. La faute en est aux délégations, bien que celles-ci soient nombreuses à se plaindre que la documentation est surabondante. Les coûts sont aussi devenus astronomiques. Le coût indicatif d'un rapport d'une longueur standard de 24 pages est de 19 920 dollars au Siège et de 26 400 dollars à Genève, chiffres qui ne tiennent pas compte du coût de la préparation ou de la rédaction du rapport. Pendant l'exercice biennal 1992-1993, et à New York et Genève seulement, l'Organisation a consacré quelque 290 millions de dollars à la production d'environ 2 100 000 000 de pages de documentation parlementaire, de documents officiels et de publications.

67. Pour l'essentiel, les services de conférence ont fait face à l'accroissement de la demande de services de traitement de la documentation en recourant à des innovations technologiques et, surtout, en augmentant leur productivité. Entre 1990 et 1994, la production journalière moyenne d'un

/...



traducteur a augmenté de près de 40 % au Siège. Cette augmentation de la productivité aurait dû aller de pair avec une amélioration de la qualité et la réduction des délais de traitement, mais en réalité, ces améliorations n'ont pas pu se matérialiser parce que l'augmentation de la demande s'est constamment révélée plus rapide que les gains de productivité.

68. Le volume total de la documentation ne constitue seulement qu'un aspect du problème. Il ressort clairement du rapport sur le respect de la règle des six semaines pour la publication de la documentation de présession (A/49/531) que la crise est due aussi à la soumission tardive des documents que doivent traiter les services de conférence. Par exemple, le volume total de la documentation de présession prévue pour la session en cours de l'Assemblée générale est estimé à 14 400 pages, et toute cette documentation aurait dû, selon la règle des six semaines, être publiée au plus tard à la mi-août; or, à cette date, le nombre de pages de documents de présession déjà soumis aux services de conférence n'atteignait que 3 500, et une partie des documents dits de "présession" n'ont pas encore été soumis aux services de traitement. En début d'année, un problème se pose aussi du fait que l'Assemblée générale a l'habitude de demander en décembre des rapports qui doivent être examinés lors de réunions prévues pour janvier ou février. Selon la règle des six semaines, les manuscrits des documents destinés à de telles réunions devraient parvenir aux services de conférence en novembre.

69. Dans ces conditions, ce sont ceux qui respectent les règles qui sont pénalisés : en effet, les services de conférence doivent laisser en attente les documents qui leur sont soumis dans les délais prescrits pour pouvoir traiter des documents soumis en retard, mais requis pour des réunions plus proches. Cette situation est manifestement injuste, mais le Secrétariat ne peut guère y remédier sans perturber les travaux des organes auxquels sont destinés des documents soumis en retard. Dans ces conditions tous les documents finissent par être traités en urgence, au détriment de la qualité, et paraissent en retard. Des problèmes de qualité se posent depuis que, pour accroître la productivité, une grande partie des documents doivent être traduits sans révision, alors que la révision est le principal moyen de contrôler la qualité. Les observations formulées à ce sujet par diverses délégations ont été soigneusement notées.

70. Le Comité des conférences a aussi examiné la question des comptes rendus de séance. Tout en admettant qu'il est souhaitable que les séances d'organes traitant de questions politiques ou juridiques fassent l'objet de procès verbaux ou de comptes rendus analytiques, le Comité a convenu qu'il fallait rationaliser les critères qui déterminent si un organe a ou non droit à des comptes rendus. L'établissement de comptes rendus de séance est une opération coûteuse, puisque le coût indicatif d'un procès verbal établi en six langues se chiffre à 13 890 dollars, et celui d'un compte rendu analytique à 12 400 dollars. Dans le cas des comptes rendus analytiques, en particulier, l'augmentation du volume de la documentation parlementaire et la nécessité de traiter cette documentation en priorité ont allongé considérablement les délais de publication, ce qui réduit l'utilité des comptes rendus sans en réduire le coût. La Commission comprendra qu'aucun organe intergouvernemental n'est prêt à admettre qu'il n'a plus besoin de comptes rendus de séance. Aussi la décision de rationaliser les modalités de prestation des services de rédaction de comptes rendus de séance doit-elle être prise à un niveau élevé.

71. Le rapport sur l'étude détaillée des services de conférence (A/C.5/49/34) est le dernier d'une longue série de rapports analogues, certains établis par le Secrétariat et d'autres par des entités externes. Les services de conférence

/...

ont été soumis à un nombre d'études, d'analyses, d'examens et d'audits sans égal dans aucun autre secteur du Secrétariat. Comme les rapports précédents, le rapport à l'examen ne révèle aucun secret et ne propose pas de solutions miracle. On ne voit toujours pas très bien comment concilier une nouvelle augmentation du volume des prestations et une amélioration de la qualité de celle-ci avec une réduction des coûts. La Commission voudra peut-être noter qu'aucune autre organisation internationale ni aucun Etat multilingue doté de services comparables aux services de conférence du Secrétariat n'a trouvé de solutions meilleures que celles appliquées à l'ONU.

72. L'étude a le mérite d'insister sur la recherche de solutions et l'application de techniques de gestion plus efficaces. Le Bureau des services de conférence et services d'appui y a déjà réagi en s'efforçant de définir des indicateurs de qualité qui viendront compléter les statistiques de volume; d'adopter des techniques d'étalonnage afin de comparer les résultats de différents services ayant des fonctions similaires; de fonder les décisions touchant l'affectation des ressources sur des calculs de la demande réelle, tenant compte des priorités; de renforcer la planification et de mettre au point, avec les centres de Genève et de Vienne, un système de gestion globale des ressources affectées aux services de conférence; enfin, d'établir des plans de formation qui permettront de déployer le personnel selon les fluctuations du volume de travail. Cependant, quelles que soient les améliorations qui pourront être apportées, il sera impossible de fournir aux délégations des services qui leur donnent entière satisfaction si rien n'est fait pour contenir la demande.

73. Enfin, le Comité des conférences a examiné les plans établis en vue de la mise en place à Vienne de services de conférence unifiés administrés par l'ONU, projet qui est en gestation depuis 1985. M. Sevan espère que l'Assemblée générale sera à même de prendre une décision sur cette question avant la fin de l'année afin que l'unification puisse prendre effet le 1er janvier 1995, comme prévu.

La séance est levée à 13 h 15.