

NATIONS UNIES

Assemblée générale



QUARANTE-NEUVIÈME SESSION

*Documents officiels*

CINQUIÈME COMMISSION  
22e séance  
tenue le  
mardi 22 novembre 1994  
à 10 heures  
New York

---

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 22e SÉANCE

Président : M. TEIRLINCK (Belgique)

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

SOMMAIRE

POINT 108 DE L'ORDRE DU JOUR : PLANIFICATION DES PROGRAMMES (suite)

POINT 105 DE L'ORDRE DU JOUR : EXAMEN DE L'EFFICACITÉ DU FONCTIONNEMENT  
ADMINISTRATIF ET FINANCIER DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES (suite)

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

---

Le présent compte rendu est sujet à rectifications. Celles-ci doivent porter la signature d'un membre de la délégation intéressée et être adressées, *dans un délai d'une semaine à compter de la date de publication*, au Chef de la Section d'édition des documents officiels, bureau DC2-0794, 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.22  
25 novembre 1994

ORIGINAL : FRANÇAIS

94-82444 (F)

\*9482444\*

/...

La séance est ouverte à 10 h 25.

POINT 108 DE L'ORDRE DU JOUR : PLANIFICATION DES PROGRAMMES (suite) (A/49/6, A/49/16 (Parties I et II), A/49/135 et Add.1 et Corr.1, A/49/99 et Add.1, A/49/452, E/1994/19 et E/1994/4)

1. M. HAHN-FEILER (Allemagne), parlant au nom de l'Union européenne et de l'Autriche, indique qu'en matière de planification, le contrôle et l'évaluation ont, à bien des égards, autant d'importance que la formulation et la budgétisation. Il est donc essentiel que l'Organisation se donne les moyens d'évaluer les résultats concrets de ses nombreux programmes et activités, en mettant en place un processus d'évaluation fondé sur des indicateurs de résultats. L'importance de ce processus est d'autant plus grande que la plupart des programmes et activités de l'ONU sont aussi financés à partir de contributions volontaires et que, de plus en plus, les pays donateurs tiennent à connaître l'utilisation qui est faite de leur contribution.

2. Bien qu'elles eussent préféré que le rapport du Secrétaire général sur l'exécution des programmes pour l'exercice biennal 1992-1993 (A/49/135 et Add.1) soit libellé dans un langage plus précis, les délégations des États membres de l'Union européenne et de l'Autriche souscrivent aux recommandations qui y sont formulées. Ce rapport a pour objet d'évaluer la mesure dans laquelle les différents services du Secrétariat parviennent à atteindre leurs objectifs de programme (produits). À cet égard, les délégations susmentionnées s'interrogent sur l'opportunité de considérer comme des "produits", et donc comme des critères d'évaluation, les services fournis aux organes délibérants.

3. Le Comité du programme et de la coordination (CPC) a recommandé à plusieurs reprises que la formulation des objectifs de l'Organisation soit améliorée. Or, il ne s'agit pas seulement d'améliorer la formulation des objectifs, il faut encore faire en sorte que l'exercice porte sur les programmes pertinents. C'est pourquoi, l'Union européenne et l'Autriche appuient sans réserve la recommandation formulée au paragraphe 37 du rapport selon laquelle il conviendrait de supprimer les 173 produits reportés des exercices précédents.

4. L'élément central du point de l'ordre du jour à l'examen concerne les révisions proposées au plan à moyen terme pour la période 1992-1997. Bien que l'essentiel des travaux du CPC à sa trente-quatrième session ait porté sur ces révisions, les résultats obtenus ne sont pas pleinement satisfaisants, du fait que le Secrétariat n'a pas été en mesure de présenter les documents nécessaires en temps utile, ce qui a grandement compliqué la tâche du CPC. Il est absolument inadmissible que le Secrétariat ne parvienne pas à produire les documents clefs suffisamment de temps à l'avance pour que les gouvernements aient le temps de les examiner de façon approfondie. Aussi, la délégation allemande espère-t-elle que les réformes amorcées dans la structure du Secrétariat permettront d'améliorer sensiblement cet état de choses.

5. Il importe au plus haut point d'améliorer la coordination entre tous les organismes des Nations Unies qui s'occupent des droits de l'homme. L'Union européenne et l'Autriche espèrent qu'une rationalisation dans ce domaine rendra plus efficace l'action de ces organismes et permettra de tirer un meilleur parti des ressources disponibles. Elles attendent avec intérêt la présentation du

/...

rapport détaillé mentionné au paragraphe 35.51 du document A/49/6 (Prog. 35) sur l'amélioration des mécanismes de protection et de contrôle existants. L'objet du plan à moyen terme étant d'orienter la planification ultérieure des ressources, il aurait été souhaitable de rappeler la Déclaration et le Programme d'action de Vienne relatifs aux droits de l'homme, que l'Assemblée générale a fait siens dans sa résolution 48/121. Étant donné l'importance qu'elle attache aux droits de l'homme, et à la nécessité d'accroître les ressources consacrées à leur défense, la délégation allemande reprendre la parole à ce sujet lors des débats portant sur les incidences budgétaires.

6. L'une des principales faiblesses du plan à moyen terme dans sa présentation actuelle est qu'il ne constitue pas un outil de gestion facile à manier. Il devrait définir brièvement les objectifs des programmes dont les directeurs de programme ont la responsabilité, faute de quoi le nouveau système d'obligation redditionnelle et de responsabilité restera inapplicable.

7. Il serait également souhaitable d'établir un lien entre le processus d'établissement du budget et la nouvelle présentation du plan à moyen terme, ainsi qu'entre la structure du budget-programme et le plan à moyen terme.

8. Le document A/49/301, qui contient un prototype de nouvelle présentation du plan à moyen terme, compte parmi les textes les plus importants dont la Commission a été saisie ces dernières années. Il représente une tentative courageuse de simplifier la présentation d'un document qui devenait de plus en plus complexe et touffu.

9. Document stratégique par excellence de l'Organisation, le plan à moyen terme devrait être concis, présenter les grandes lignes de l'action à mener par l'Organisation et dégager les tendances à long terme. Sur ce dernier point, l'Union européenne et l'Autriche s'associent aux pays nordiques. C'est pourquoi, elles estiment que le plan devrait porter sur une période de six ans.

10. M. LOZINSKY (Fédération de Russie) dit que sa délégation partage le point de vue largement répandu selon lequel le système actuel de planification des programmes est imparfait et a besoin d'être sensiblement amélioré. Si le système de planification laisse à désirer, le plan à moyen terme ne peut pas remplir son rôle d'instrument stratégique servant à définir les grandes orientations politiques de l'Organisation et ne peut pas non plus fournir un cadre utile pour l'établissement des budgets-programmes. À cet égard, la Fédération de Russie souscrit au prototype de nouvelle présentation du plan à moyen terme qui comprendrait un document de politique générale ("Perspectives") et un cadre de programmation portant sur une période de quatre ans. Elle se félicite que l'accent soit mis sur les objectifs et les moyens de les atteindre plutôt que sur les descriptions détaillées des activités et des produits, comme dans le passé. Le fait de définir clairement les objectifs et les résultats escomptés devrait également conduire à une meilleure évaluation des programmes. Par ailleurs, l'harmonisation proposée entre la structure du plan et celle du Secrétariat permettrait de cerner plus facilement les responsabilités à assumer par les unités administratives pour leurs programmes.

11. Le nouveau plan à moyen terme devrait être un document stratégique axé sur l'avenir, concis dans sa formulation et comprenant deux parties, l'une portant

sur les priorités générales de l'Organisation et l'autre sur les grands programmes. Par ailleurs, le plan ne doit pas faire obstacle à la mise en oeuvre de nouvelles catégories d'activités prioritaires ni empêcher l'élimination de programmes et de projets obsolètes ou le démantèlement de structures qui ne sont plus adaptés. Il doit être conçu comme un instrument de gestion souple pour permettre à l'Organisation de réévaluer constamment sa structure et d'introduire les ajustements nécessaires.

12. La Fédération de Russie se déclare satisfaite du plan général du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 1996-1997 (A/49/310). Elle note que le Secrétariat a prévu pour la première fois dans ce contexte des mesures précises allant dans le sens d'une redistribution des ressources en faveur d'activités qui prennent une importance croissante. Ces efforts méritent d'être encouragés activement, d'autant plus que la redistribution des ressources est en fin de compte le seul moyen qui permet de réaffecter des fonds alloués à des activités dépassées ou inefficaces. Dans ce contexte, la délégation russe note avec satisfaction que le Secrétaire général a l'intention d'optimiser l'utilisation des ressources engagées et de mettre l'accent sur les résultats. À son avis, les économies supplémentaires résultant de l'amélioration de la gestion devraient être réorientées vers les secteurs prioritaires. Par ailleurs, ainsi que le Secrétaire général l'a indiqué au paragraphe 10 de son rapport, il ne faut pas perdre de vue que le plan général a été établi sur la base de prévisions minimales et que les nouveaux mandats pourraient exiger des ressources supplémentaires.

13. Les révisions proposées au plan à moyen terme pour la période 1992-1997 reflètent pour l'essentiel les décisions récemment adoptées par les organes intergouvernementaux et les conférences internationales. Étant donné qu'elles ont déjà été examinées par le Comité du programme et de la coordination et par d'autres grandes commissions, la délégation russe peut les appuyer sans difficulté.

POINT 105 DE L'ORDRE DU JOUR : EXAMEN DE L'EFFICACITÉ DU FONCTIONNEMENT ADMINISTRATIF ET FINANCIER DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES (suite) (A/49/16 (Partie II), A/C.5/49/1, A/49/336, A/49/98, A/49/471, A/49/418, A/49/560, A/49/34, A/49/449, A/C.5/49/28, A/49/632 et A/49/423)

14. M. DJACTA (Algérie) rappelle que l'Organisation des Nations Unies a dû entreprendre une profonde réforme administrative et budgétaire dans une période particulièrement difficile, caractérisée par une crise financière aiguë, et à un moment où elle doit s'acquitter des mandats de plus en plus nombreux, urgents et diversifiés que ne cessent de lui conférer les États Membres. Cela constitue assurément un témoignage de la confiance et de l'espoir que la communauté internationale continue de placer en elle, mais cet espoir risque d'être déçu si le grave déséquilibre entre ce que l'on attend de l'Organisation et le rythme auquel les réformes sont menées devant persister.

15. Le processus de restructuration ne devrait pas constituer une fin en soi. Son caractère dynamique devrait permettre d'établir des lignes de responsabilité entre les différentes structures et maintenir l'équilibre entre les différents secteurs auxquels l'Organisation doit donner satisfaction.

16. Se référant à la décision prise par le Secrétaire général de demander à l'Administrateur du PNUD de l'aider à assurer la cohérence des politiques menées par l'ONU et la coordination globale des activités opérationnelles de développement, le représentant de l'Algérie tient à rappeler la déclaration ministérielle du Groupe des 77 adoptée à sa dix-huitième Réunion annuelle, et dans laquelle les ministres ont insisté sur la nécessité de séparer les attributions des institutions chargées de l'exécution des programmes de coopération financière et technique de celles qui sont dévolues aux organes de formulation et de coordination générale des politiques. Il souligne que la réforme du Secrétariat ne doit en aucun cas compromettre le bon déroulement des activités et des programmes décidés par les États Membres dans les résolutions de l'Assemblée générale. Le personnel et les ressources nécessaires doivent donc être déployés selon les décisions prises par les États Membres, dans le cadre des organes appropriés, afin d'accroître la capacité du système des Nations Unies de répondre de manière plus adaptée aux nouvelles demandes en matière de développement.

17. La délégation algérienne prend bonne note du rapport du Secrétaire général sur la restructuration du Secrétariat ainsi que des contraintes conjoncturelles qui ont rendu difficile la présentation d'un rapport analysant tous les aspects de la restructuration et en particulier ses effets sur les programmes. Consciente que le laps de temps qui s'est écoulé depuis l'entrée en vigueur des mesures de restructuration ne permet pas encore une évaluation approfondie, la délégation algérienne souhaiterait qu'un nouveau rapport soit consacré aux effets du processus de restructuration sur les programmes de l'Organisation et aux mesures prises pour adapter la restructuration en fonction des décisions adoptées par les organes intergouvernementaux compétents.

18. Ayant toujours estimé que les États Membres devaient se donner les moyens de veiller à ce que l'action de l'ONU obéisse aux mandats confiés à cette dernière, la délégation algérienne accueille favorablement toute initiative visant à rationaliser, à renforcer et à étendre le pouvoir de contrôle des États Membres sur les activités de l'Organisation et la bonne gestion de ses ressources. L'établissement par le Secrétaire général du Bureau des inspections et investigations est incontestablement un pas positif dans cette direction. Le rapport publié sous la cote A/49/449 fait ressortir à juste titre les améliorations apportées au fonctionnement de l'Organisation et signale l'absence de mesures disciplinaires sérieuses dans les cas flagrants de mauvaise gestion. C'est dans cet esprit que l'Algérie s'est ralliée au consensus qui a permis l'adoption de la résolution 48/218 B, dans laquelle l'Assemblée générale institutionnalise le système des services de contrôle interne.

19. Le système proposé de responsabilité et d'obligation redditionnelle fournit un cadre approprié pour l'apparition d'une nouvelle culture de gestion au sein de l'Organisation. Mais il faut encore mettre en place des moyens permettant d'encourager les efforts fournis dans l'exercice des fonctions et de pénaliser l'inefficacité et le manque de bonne volonté. À cet égard, l'Algérie a apporté sa contribution en désignant un expert au sein du groupe de travail spécial intergouvernemental chargé d'examiner les mécanismes juridiques et les procédures pour la gestion adéquate des ressources et fonds de l'ONU.

20. Pour conclure, le représentant de l'Algérie souligne que la composante humaine de l'Organisation constitue un élément déterminant de l'amélioration de son efficacité administrative et financière. Il convient donc de mettre davantage l'accent sur la formation continue du personnel et d'y inclure des cours de sensibilisation à la fraude et à l'indélicatesse au sein de l'Organisation.

21. M. TOMMO MONTHE (Cameroun) dit que l'efficacité de l'Organisation doit être placée dans une perspective plus large si l'on veut en cerner toutes les composantes. Cette efficacité dépend en effet de son armature administrative, de la qualité du personnel qu'elle emploie, des ressources financières dont elle dispose, ainsi que de la dynamique qui détermine le type de relations qu'elle entretient avec les autres organisations internationales, en particulier les institutions issues des Accords de Bretton Woods, les sociétés transnationales, les ONG et surtout les États, dont les plus puissants exercent une influence des plus décisives sur la conduite des affaires mondiales. Toute appréciation de la restructuration entreprise par le Secrétaire général ne peut donc être que relative, d'autant plus que cette fin de siècle, pleine d'incertitude, a mis en relief l'insuffisance des concepts et des canons traditionnels.

22. À ce stade, on peut donc se demander quel jugement porter sur la restructuration et quelles instructions donner pour guider l'action future du Secrétaire général. En premier lieu, la délégation camerounaise invite le Secrétaire général à prendre en compte la contribution des États d'Afrique et, notamment, la déclaration ministérielle que le Groupe des 77 a adoptée au sujet des réformes de l'ONU à sa dix-huitième Réunion annuelle. Sur le plan méthodologique, les ministres ont préconisé l'adoption d'une approche globale propre à préserver l'équilibre entre les organes principaux de la Charte et au sein de ceux-ci. Ils ont insisté sur le respect scrupuleux de la Charte, notamment de ses dispositions relatives aux mécanismes de décision et à l'égalité souveraine des États. Ils ont également prôné la démocratisation des procédures et le respect des principes d'universalité, de justice et d'équité dans le fonctionnement de l'Organisation.

23. Eu égard à la situation grave que connaît l'Afrique et à la volonté maintes fois exprimée par la communauté internationale et par le Secrétaire général d'y remédier, il est impératif qu'un département adéquat et de haut niveau soit établi pour assurer l'application et le suivi des programmes répondant aux préoccupations de l'Afrique en matière de développement, et qu'un chapitre distinct soit prévu dans le budget ordinaire de l'Organisation pour financer les activités relatives à ces programmes. Il s'agit là de requêtes raisonnables auxquelles il pourrait être donné suite dans des délais assez brefs.

24. Sur le plan politique, la délégation camerounaise note les débuts prometteurs des nouveaux Départements des affaires politiques, des opérations de maintien de la paix et des affaires humanitaires. À cet égard, elle souhaite que les programmes relatifs à la diplomatie préventive, au rétablissement de la paix et à l'assistance apportée aux États Membres dans ces domaines soient renforcés. Le mécanisme central de prévention, de gestion et de règlement de conflits de l'OUA ou le Comité consultatif permanent pour les questions de paix ou de sécurité entre les États de l'Afrique centrale sont les organes tout indiqués pour offrir cette assistance.

25. Sur le plan de l'administration et de la gestion, la délégation camerounaise apprécie tout particulièrement la nouvelle structure du Département de l'administration et de la gestion. Elle se félicite des efforts qui ont été faits pour mieux délimiter les responsabilités, pour regrouper les fonctions d'audit, d'inspection, de contrôle et de vérification, et enfin pour renforcer la formation et le recyclage. Le Secrétaire général a d'ailleurs souhaité que les hauts responsables de l'Organisation se familiarisent avec les notions nouvelles de responsabilité et d'obligation redditionnelle, qui sont tellement propices à l'imagination et à la créativité.

26. Sur le plan économique et social, la délégation camerounaise estime que les réformes entreprises restent en deçà des objectifs énoncés. Par exemple, l'intention déclarée de renforcer les commissions régionales et d'en faire des centres régionaux intégrés des Nations Unies doit encore se traduire dans les faits de façon plus marquée. La dynamique nouvelle que le Secrétaire général a enclenchée récemment à cet égard doit être encouragée. La délégation camerounaise se félicite de son initiative de décentralisation en matière d'énergie et de ressources naturelles, et souhaite que le processus de décentralisation s'étende à d'autres domaines (transport, industrie, etc.), pour que les commissions régionales puissent retrouver un rôle à leur dimension. En particulier, il convient d'appliquer intégralement les recommandations formulées dans le rapport du Corps commun d'inspection sur la restructuration de la dimension régionale des activités économiques et sociales de l'ONU (A/49/423).

27. En ce qui concerne la coordination dans les secteurs économique et social, la suppression du poste de directeur général n'a été que médiocrement compensée par la création de mécanismes ad hoc, qui ne peuvent offrir qu'une coordination sporadique limitée à l'Organisation et portant exclusivement sur la politique générale. En cette matière, il n'y a pas de solution parfaite, mais il appartient au Secrétaire général et à ses collaborateurs de garder cette question à l'examen et d'envisager, le cas échéant, de revenir à la formule du Directeur général.

28. Pour conclure, le représentant du Cameroun se félicite des mesures prises pour renforcer la présence de l'ONU à Vienne et à Nairobi.

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

29. M. WANG Xiaochu (Chine) dit que les nombreuses mesures proposées dans le rapport intitulé "Stratégie pour la gestion des ressources humaines de l'Organisation" (A/C.5/49/5) vont au coeur des problèmes que pose la gestion du Secrétariat, par exemple celles qui ont trait au renforcement du rôle du Bureau de la gestion des ressources humaines dans la planification et la formulation des politiques, au système de suivi du comportement professionnel, à la formation, à la mobilité du personnel et la coopération avec les États Membres dans le domaine du recrutement. Ces mesures contribueront certainement à améliorer la gestion interne et à accroître l'efficacité. En même temps, la délégation chinoise est consciente que certaines questions appellent une étude plus approfondie et que la mise en application de plusieurs mesures clefs

demandera des efforts plus soutenus, sans parler de l'adoption d'un nouveau style de gestion. Elle espère que, cette fois-ci, le processus enclenché par le Secrétariat pour moderniser le système de gestion des ressources humaines produira des résultats tangibles, au-delà des rapports, des résolutions et des budgets-programmes. À cet égard, le Secrétariat devrait rechercher activement le soutien et la coopération tant des États Membres que du personnel.

30. Les opérations de maintien de la paix ont pris une ampleur spectaculaire depuis quelques années et le personnel civil recruté à l'extérieur de l'Organisation est devenu un élément important dans les ressources humaines du Secrétariat. Aussi la délégation chinoise est-elle d'avis que le Secrétariat devrait faire rapport dorénavant à l'Assemblée générale, au titre de ce point de l'ordre du jour, sur la composition et l'utilisation de cette catégorie de personnel.

31. En ce qui concerne la situation des femmes au Secrétariat, la délégation chinoise relève, dans les rapports A/49/527 et A/49/587, que la situation s'est améliorée progressivement depuis 1990 et elle s'en félicite. L'objectif de 35 % fixé pour la représentation des femmes en 1995 est cependant loin d'être atteint. Un effort plus important est requis de la part du Secrétariat. Le problème de la sous-représentation des femmes est le produit d'une histoire qui s'étend sur des centaines, voire des milliers d'années. Pour réparer cette injustice sociale, une action de longue haleine sera nécessaire.

32. En tant que pays ayant déploré des victimes dans le cadre de sa participation à des opérations des Nations Unies, la Chine partage les graves inquiétudes exprimées par d'autres États Membres au sujet de la sécurité du personnel. Elle espère que le projet de convention qui a été récemment adopté sur cette question par la Sixième Commission contribuera à une meilleure protection du personnel employé pour ces opérations.

33. Une autre question importante relative au personnel, qui a été laissée en suspens, est celle des fourchettes souhaitables. À sa quarante-septième session, l'Assemblée générale avait décidé d'établir, au sein de la Cinquième Commission, un groupe de travail à composition non limitée en vue d'examiner la formule appliquée pour déterminer la représentation géographique des États Membres et avait demandé au Président de la Commission de lui rendre compte à ce sujet lors de sa quarante-huitième session. La délégation chinoise note avec regret que cette question n'a même pas été examinée à la quarante-huitième session. Il est indiqué dans le document A/49/527 qu'au cours de la période allant de juin 1992 à juin 1994, le nombre de fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique a diminué de 58 alors que, dans le même temps, 241 fonctionnaires supplémentaires ont été recrutés au Secrétariat dans la catégorie des administrateurs. Si le pourcentage de pays non représentés et celui des pays surreprésentés ont légèrement diminué, le nombre des pays sous-représentés a augmenté. La délégation chinoise rappelle que la détermination des fourchettes souhaitables a pour objectif essentiel d'assurer une répartition géographique équitable, conformément au principe énoncé au paragraphe 3 de l'Article 220 de la Charte. Il n'y a pas de contradiction entre ce principe et l'autre principe mentionné 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. Ils doivent plutôt se compléter. La

Chine est fermement convaincue qu'il est possible de trouver dans tous les États Membres des personnes dûment qualifiées pour des emplois à l'ONU.

34. Pour ce qui est du rapport établi entre les différents types de contrats au Secrétariat, la délégation chinoise tient à faire observer que, si les contrats permanents assurent à l'Organisation un personnel stable parfaitement familiarisé avec ses tâches, les engagements pour une durée déterminée peuvent en revanche attirer des personnes également qualifiées qui lui permettent de s'adapter avec souplesse aux exigences constamment nouvelles auxquelles elle est confrontée. Par conséquent, il est important de ménager un équilibre adéquat entre les contrats permanents et les contrats de durée déterminée.

35. M. KAZEMBE (Zambie) dit qu'il est admis depuis longtemps que les questions liées au déploiement, à l'utilisation, à la formation et à la sécurité des ressources humaines jouent un rôle déterminant dans l'efficacité dont l'Organisation des Nations Unies fait preuve pour tenter de répondre aux besoins de la communauté internationale dans les situations d'urgence et à long terme. La notion de déploiement signifie que le personnel doit être déployé dans les endroits et secteurs où il est le plus indispensable; l'utilisation renvoie au fait que les tâches confiées au personnel doivent être conformes aux buts inscrits dans la Charte des Nations Unies; la formation désigne le fait de donner aux fonctionnaires internationaux les compétences et les instruments nécessaires à cette fin; enfin, la sécurité implique que ces fonctionnaires ne seront pas entravés dans l'exécution de leurs tâches.

36. S'agissant du recrutement, la délégation zambienne a toujours appuyé les efforts que le Secrétaire général déploie pour donner une véritable dimension internationale aux effectifs de l'Organisation. Concrètement, elle appuie les mesures visant à réduire le nombre des États Membres non représentés ou sous-représentés. Les indications données au paragraphe 36 du document A/49/527 montrent que l'Administration a cherché à améliorer la situation. La délégation zambienne tient néanmoins à rappeler qu'elle doit continuer à surveiller les chiffres, notamment en ce qui concerne les postes soumis à la répartition géographique.

37. Malgré les objectifs déjà anciens fixés par l'Assemblée générale, le pourcentage de femmes employées dans l'ensemble du système des Nations Unies, en particulier aux échelons supérieurs, n'a pas sensiblement augmenté. Des efforts supplémentaires doivent être faits pour recruter un plus grand nombre de femmes tout en respectant le principe de la répartition géographique équitable.

38. La délégation zambienne est tout à fait favorable aux mesures de décentralisation proposées par le Secrétaire général. Elle pense que ces mesures auront un effet positif sur le rythme d'exécution des activités. Elle tient toutefois à rappeler que le renforcement des pouvoirs confiés aux directeurs de programme et aux directeurs des bureaux du Secrétariat implique également des responsabilités accrues, des moyens correspondants et une plus grande transparence. L'introduction d'un nouveau système de suivi du comportement professionnel à l'ONU est une initiative qui mérite également d'être appuyée. Mais quels que soient les perfectionnements apportés au système de notation, il restera inefficace si ses utilisateurs ne l'appliquent pas avec le soin et le discernement voulus. Le Secrétaire général a annoncé son

intention d'encourager la mobilité du personnel. C'est une mesure positive qui s'imposait depuis longtemps. Nombre de commissions régionales devraient bénéficier de cette nouvelle dimension internationale.

39. La Zambie se félicite des nombreuses propositions qui visent à réformer le système interne d'administration de la justice au Secrétariat de l'ONU. Elles devraient contribuer à rationaliser, simplifier et accélérer l'administration de la justice. Tout en étant favorable à la nomination de conseillers juridiques pour les fonctionnaires qui ont besoin d'être conseillés, elle tient à souligner que cela ne doit pas entraîner des coûts excessifs.

40. Étant donné la multiplication des lieux d'affectation dans le monde, il devient de plus en plus difficile d'assurer la sécurité et la protection du personnel des Nations Unies. Les situations de conflit, toujours plus nombreuses, et les interventions de l'ONU qui sont requises appellent de nouvelles règles et de nouvelles pratiques dans ce domaine. La délégation zambienne est sincèrement convaincue que la nouvelle Convention envisagée sur la sécurité et la protection du personnel des Nations Unies et du personnel associé devrait être rédigée et adoptée dans les plus brefs délais.

41. M. THAKUR PHANIT (Thaïlande) dit que les ressources humaines restent l'atout le plus important de l'Organisation. Pour que celle-ci puisse s'acquitter avec succès des mandats et des tâches difficiles qui lui sont confiés, il est indispensable de mettre à sa disposition un corps de fonctionnaires internationaux compétents et hautement motivés. Aussi, la délégation thaïlandaise pense, comme d'autres délégations avant elle, que la stratégie exposée dans le document A/C.5/49/5 pour la gestion des ressources humaines de l'Organisation est un aspect important des réformes plus générales en cours. Elle souscrit à l'observation du Secrétaire général selon laquelle la planification est un outil indispensable pour prévoir les besoins en personnel et en cadres de gestion ainsi que pour répondre à ces besoins et aider le Secrétaire général et le Secrétariat à exécuter leurs mandats, qui évoluent sans cesse. Elle espère que la mise en service du Système intégré de gestion permettra au Bureau de la gestion des ressources humaines d'améliorer son fonctionnement. Le nouveau système de notation devrait également améliorer la gestion des ressources humaines. Mais, comme d'autres délégations et le Corps commun d'inspection l'ont fait remarquer, sa mise en application n'ira pas sans difficultés. Les impératifs d'objectivité, de transparence et d'équité devront être respectés si l'on veut obtenir des résultats satisfaisants. La participation du personnel est également essentielle.

42. La délégation thaïlandaise note que le Département de l'administration et de la gestion et le Bureau de la gestion des ressources humaines ont l'intention de décentraliser de nombreuses fonctions et de déléguer des responsabilités plus étendues aux directeurs de programmes. Elle espère que les résultats correspondront aux objectifs affichés.

43. Il est essentiel que le personnel de l'ONU soit bien formé. À cet égard, la Thaïlande note avec satisfaction, dans le rapport A/49/445, que les activités de formation ont été recentrées pour répondre aux nouveaux impératifs, par exemple dans les domaines du développement durable et du maintien de la paix. Le renforcement des programmes de formation pour appuyer la mise en place des

nouvelles techniques informatiques et l'adoption d'une approche budgétaire centralisée par le Département de l'administration et de la gestion pour les activités de formation sont également des initiatives excellentes. Étant fermement convaincue que l'efficacité de l'Organisation est directement liée à la qualité de son personnel, la délégation thaïlandaise serait partisan d'accroître le budget consacré à la formation, indépendamment du fait qu'une augmentation était déjà prévue dans le cadre de l'exercice biennal 1994-1995. L'ONU consacre moins de 1 % de ses dépenses de personnel à la formation professionnelle et à la formation à la gestion, ce qui semble insuffisant pour une organisation de cette taille. L'état d'esprit du personnel est un autre facteur important. La Thaïlande espère à cet égard que la réforme proposée du système interne d'administration de la justice à l'Organisation contribuera à améliorer les relations entre le personnel et l'Administration.

44. Le rapport du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (A/49/587) signale que les progrès réalisés dans ce domaine ont été relativement modestes et que les objectifs fixés pour la représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur ne seront pas atteints en 1995. La délégation thaïlandaise le déplore et elle est préoccupée en particulier par le fait que la proportion de femmes occupant des postes de direction n'est que de 14 %. Elle espère que le Secrétaire général et les départements concernés accorderont toute l'attention voulue aux nombreuses suggestions utiles formulées par le Corps commun d'inspection dans son rapport A/49/176.

45. La sécurité des fonctionnaires des Nations Unies et celle du personnel qui travaille sur le terrain pour le compte de l'ONU est un autre sujet de préoccupation. La délégation thaïlandaise déplore le nombre croissant de victimes parmi ces personnels. Aussi appuie-t-elle fermement les efforts déployés par la Sixième Commission pour mettre au point une nouvelle convention sur la sécurité du personnel des Nations Unies et du personnel associé.

46. En conclusion, la délégation thaïlandaise tient à exprimer son soutien au Secrétaire général dans ses efforts visant à moderniser la gestion des ressources humaines et à encourager l'adoption d'un nouveau style de gestion.

La séance est levée à 11 h 45.