



COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 49e SÉANCE

Président : M. SENGWE (Zimbabwe)

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

SOMMAIRE

POINT 116 DE L'ORDRE DU JOUR : BUDGET-PROGRAMME DE L'EXERCICE BIENNAL 1996-1997  
(suite)

POINT 120 DE L'ORDRE DU JOUR : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (suite)

POINT 137 DE L'ORDRE DU JOUR : FINANCEMENT DU TRIBUNAL INTERNATIONAL CHARGÉ DE  
POURSUIVRE LES PERSONNES PRÉSUMÉES RESPONSABLES DE VIOLATIONS GRAVES DU DROIT  
INTERNATIONAL HUMANITAIRE COMMISES SUR LE TERRITOIRE DE L'EX-YOUGOSLAVIE DEPUIS  
1991 (suite)

POINT 139 DE L'ORDRE DU JOUR : FINANCEMENT DU TRIBUNAL CRIMINEL INTERNATIONAL  
CHARGÉ DE JUGER LES PERSONNES PRÉSUMÉES RESPONSABLES D'ACTES DE GÉNOCIDE OU  
D'AUTRES VIOLATIONS GRAVES DU DROIT INTERNATIONAL HUMANITAIRE COMMIS SUR LE  
TERRITOIRE DU RWANDA ET LES CITOYENS RWANDAIS PRÉSUMÉS RESPONSABLES DE TELS  
ACTES OU VIOLATIONS COMMIS SUR LE TERRITOIRE D'ÉTATS VOISINS ENTRE LE 1er  
JANVIER ET LE 31 DÉCEMBRE 1994 (suite)

POINT 140 DE L'ORDRE DU JOUR : ASPECTS ADMINISTRATIFS ET BUDGÉTAIRES DU  
FINANCEMENT DES OPÉRATIONS DE MAINTIEN DE LA PAIX DES NATIONS UNIES (suite)

POINT 135 DE L'ORDRE DU JOUR : FINANCEMENT DE LA MISSION D'OBSERVATION DES  
NATIONS UNIES AU LIBÉRIA (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.5/51/SR.49  
29 octobre 1997  
FRANÇAIS  
ORIGINAL : ANGLAIS



La séance est ouverte à 10 h 10.

POINT 116 DE L'ORDRE DU JOUR : BUDGET-PROGRAMME POUR L'EXERCICE BIENNAL 1996-1997 (suite)

POINT 120 DE L'ORDRE DU JOUR : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (suite)

POINT 137 DE L'ORDRE DU JOUR : FINANCEMENT DU TRIBUNAL INTERNATIONAL CHARGÉ DE POURSUIVRE LES PERSONNES PRÉSUMÉES RESPONSABLES DE VIOLATIONS GRAVES DU DROIT INTERNATIONAL HUMANITAIRE COMMISES SUR LE TERRITOIRE DE L'EX-YOUGOSLAVIE DEPUIS 1991 (suite)

POINT 139 DE L'ORDRE DU JOUR : FINANCEMENT DU TRIBUNAL CRIMINEL INTERNATIONAL CHARGÉ DE JUGER LES PERSONNES PRÉSUMÉES RESPONSABLES D'ACTES DE GÉNOCIDE OU D'AUTRES VIOLATIONS GRAVES DU DROIT INTERNATIONAL HUMANITAIRE COMMIS SUR LE TERRITOIRE DU RWANDA ET LES CITOYENS RWANDAIS PRÉSUMÉS RESPONSABLES DE TELS ACTES OU VIOLATIONS COMMIS SUR LE TERRITOIRE D'ÉTATS VOISINS ENTRE LE 1er JANVIER ET LE 31 DÉCEMBRE 1994 (suite)

POINT 140 DE L'ORDRE DU JOUR : ASPECTS ADMINISTRATIFS ET BUDGÉTAIRES DU FINANCEMENT DES OPÉRATIONS DE MAINTIEN DE LA PAIX DES NATIONS UNIES (suite)

Personnel fourni à titre gracieux par des gouvernements et d'autres entités (suite) (A/51/688 et Corr.1 et A/51/813)

1. Le PRÉSIDENT invite la Commission à reprendre son examen de la question du personnel fourni à titre gracieux par des gouvernements et d'autres entités et appelle l'attention sur le rapport du Secrétaire général faisant l'objet du document A/51/668 et Corr.1 ainsi que sur le rapport apparenté du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, figurant sous la cote A/51/813.

2. M. HALBWACHS (Contrôleur) présentant le rapport du Secrétaire général intitulé «Personnel fourni à titre gracieux par des gouvernements et d'autres entités» (A/51 688 et Corr.1) et rappelant que, par sa résolution 48/226 C du 29 juillet 1994, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de présenter un rapport sur les différents aspects de la question du détachement par les États Membres, sans frais pour l'Organisation des Nations Unies, auprès du Département de maintien de la paix, de personnel militaire et civil, signale que le rapport dont est saisie la Commission dépasse ce cadre précis et porte sur l'ensemble de la question du personnel détaché à titre gracieux. Il est indiqué au paragraphe 3 de ce rapport que le personnel en question a considérablement augmenté et que les fonctions qui lui sont confiées sont devenues de plus en plus variées au cours des dernières années, ce qui soulève des questions de politique et de gestion qui doivent être examinées tant au niveau du Secrétariat qu'au niveau des organes intergouvernementaux

3. Le rapport distingue deux types de personnel fourni à titre gracieux, ainsi qu'il est expliqué au paragraphe 15. Les paragraphes 16 à 23 traitent du personnel dit «de type I», c'est à dire du personnel fourni à titre gracieux associé de longue date à l'Organisation, notamment des experts associés et des

/...

experts affectés à la coopération technique, pour lesquels des procédures existent depuis un certain temps et fonctionnement de façon satisfaisante. Le rapport n'étudie donc pas en profondeur cette catégorie de personnel.

4. Le type II, dont il est question aux paragraphes 24 à 40, comprend des militaires mis à la disposition de la Commission spéciale des Nations Unies (UNSCOM) pour le désarmement de l'Iraq, du Département des affaires humanitaires, des tribunaux internationaux et d'autres départements du Secrétariat. Deux raisons ont amené l'ONU à accepter ce type de personnel au cours des années récentes : tout d'abord la nécessité d'assurer les effectifs nécessaires dans les situations à évolution rapide telles que la mise en place des opérations de maintien de la paix et des tribunaux internationaux, et deuxièmement l'insuffisance des ressources disponibles, qui n'étaient pas toujours en rapport avec les programmes à exécuter. Il y a eu au cours des deux ou trois dernières années une augmentation significative du personnel fourni à titre gracieux et de la portée de ses activités. D'où la nécessité d'une politique précise définissant son statut.

5. Les paragraphes 41 à 50 du rapport traitent des effets de l'emploi de personnel fourni à titre gracieux, y compris son impact sur les activités et le caractère international du Secrétariat et sur les politiques des ressources humaines.

6. Les paragraphes 51 à 66 traitent des incidences financières qu'entraîne pour l'Organisation l'acceptation de personnel fourni à titre gracieux et les paragraphes 67 à 75 contiennent des conclusions et recommandations, dont les suivantes : l'Assemblée générale voudra peut-être réaffirmer le principe selon lequel les États Membres devraient fournir collectivement les effectifs nécessaires à la réalisation des programmes et des activités de l'Organisation; elle voudra peut-être inviter le Secrétaire général à garder ce principe présent à l'esprit lorsqu'il établira ses propositions budgétaires pour les activités et programmes concernés et elle souhaitera peut-être prendre note du fait que le Secrétaire général n'acceptera de personnel fourni à titre gracieux que par exception pour assumer provisoirement des fonctions spécialisées dans des cas particuliers. L'annexe I contient un projet de directives pour l'acceptation de personnel fourni à titre gracieux et couvre les questions suivantes : accords entre l'Organisation des Nations Unies et les gouvernements bailleurs pour l'acceptation de personnel fourni à titre gracieux; sélection; fonctions et statut du personnel fourni à titre gracieux; durée des services, rémunération et questions connexes, congés, qualité du travail et normes de conduite, responsabilité, recours de tiers et dépenses d'appui aux programmes.

7. Le Contrôleur exprime l'espoir que les recommandations contenues dans le rapport, celles du Comité consultatif, et les débats de la Commission permettront d'aboutir à des directives et instructions claires et sans équivoque sur la question du personnel fourni à titre gracieux.

8. M. MSELLE (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires) indique que les observations et recommandations du Comité consultatif sur le rapport du Secrétaire général concernant le personnel fourni à titre gracieux figurent dans son rapport, publié sous la cote

A/51/813. Les paragraphes 1 à 10 donnent des renseignements d'ordre général, font mention des résolutions pertinentes de l'Assemblée générale sur la question du personnel détaché et présentent les deux principales catégories de personnel fourni à titre gracieux, que le Secrétariat a classées d'une manière générale sous les types I et II. Le Comité consultatif est parvenu à la conclusion que l'emploi de personnel de type I n'a guère posé de problèmes. Comme l'indique le paragraphe 4 du rapport, ce groupe comprend du personnel travaillant à des activités financées de source extrabudgétaire, notamment sur des fonds d'affectation spéciale.

9. Le rapport du Secrétaire général et le témoignage de ses représentants ont amené le Comité consultatif à la conclusion que le personnel fourni à titre gracieux du type II a été la source de nombre des problèmes mentionnés dans le rapport et dans les déclarations faites par les États Membres devant divers organes intergouvernementaux. Comme l'indique le paragraphe 6, ce personnel participe essentiellement à des opérations prescrites dont le coût est réparti entre les États Membres. Au moment de la rédaction du rapport, il comptait 443 personnes; des détails à ce sujet figurent au paragraphe 6. Le nombre de personnes appartenant au type II a sensiblement augmenté au cours des années récentes, en particulier du fait du développement des opérations de maintien de la paix et de la croissance du rôle de l'Organisation dans la promotion du droit international humanitaire.

10. Les paragraphes 10 à 15 méritent une attention particulière. Au paragraphe 10, le Comité marque son désaccord avec l'hypothèse de base selon laquelle, à moins de disposer de ressources suffisantes, le Secrétariat n'a d'autre solution que de recourir à du personnel fourni à titre gracieux. Le Comité estime que le programme de travail décidé par les États Membres doit être financé de la manière fixée par l'Assemblée générale; si les crédits sont insuffisants, le Secrétariat doit revenir devant l'Assemblée et proposer des solutions de rechange. Le Secrétaire général ne doit pas s'efforcer de résoudre des difficultés budgétaires ou des problèmes de liquidités en sollicitant des contributions volontaires pour s'acquitter d'opérations approuvées. À long terme, une telle pratique risque de porter préjudice au caractère international de l'Organisation et à l'égalité des États Membres, de contrevenir aux règles visant à assurer un recrutement équitable et transparent, ainsi qu'aux règles de gestion financière concernant l'appel à la concurrence pour l'obtention de biens et services par l'intermédiaire du système d'achats de l'Organisation. Il incombe au Secrétaire général d'appeler l'attention de l'Assemblée générale sur les difficultés particulières qu'il rencontre; les États Membres doivent alors, s'ils reconnaissent qu'il y a effectivement des difficultés, soit modifier les activités, soit fournir des ressources supplémentaires.

11. Au paragraphe 11, le Comité consultatif réitère les recommandations faites par le passé quant à la nécessité d'établir les budgets sur la base du coût intégral. En ce qui concerne les deux tribunaux internationaux par exemple, cela signifie que tous les postes occupés par du personnel fourni à titre gracieux devraient être inscrits au budget. Les tribunaux ne constituent pas des opérations extrabudgétaires.

12. Le paragraphe 12 du rapport donne plus de précisions sur ce qu'implique l'établissement du budget sur la base du coût intégral et souligne que «chaque budget, qu'il s'agisse du budget ordinaire, des opérations de maintien de la paix ou du compte d'appui, devrait indiquer les effectifs complets de chaque entité examinée» et que les postes approuvés par l'Assemblée générale «doivent être pourvus de la manière traditionnelle conformément à toutes les règles et procédures en vigueur en matière de personnel, y compris le principe de l'équilibre géographique». L'application de telles procédures favorisera la transparence et l'équilibre géographique, et aura pour effet d'éliminer pratiquement le recours au personnel prêté à titre gracieux sauf dans les très rares cas indiqués aux paragraphes 13 et 14.

13. Le paragraphe 13 précise que, dans la période précédant l'établissement ou l'approbation d'un budget, le Secrétariat peut recourir au mécanisme envisagé dans les résolutions relatives aux dépenses imprévues et extraordinaires ou dans la résolution 49/233. Le Comité consultatif est alors habilité à autoriser, au nom de l'Assemblée générale, le recours à du personnel prêté à titre gracieux, l'occupation des postes en question étant régularisée une fois le budget approuvé.

14. Le paragraphe 14 concerne la fourniture, après l'approbation d'un budget, de services très spécialisés en vue de l'accomplissement de tâches très spécifiques pour lesquelles le Secrétariat ne possède pas les compétences nécessaires. Le Comité consultatif n'ouvre pas la porte à la poursuite de la pratique actuelle consistant à solliciter les services de personnel fourni à titre gracieux. Le personnel obtenu selon la procédure indiquée au paragraphe 14 doit occuper des postes déjà approuvés par l'Assemblée générale dans le cadre du processus budgétaire approprié.

15. Toute ressource fournie «en nature», par exemple le coût des services de personnel fourni à titre gracieux ou de matériel cédé volontairement pour des activités inscrites au budget, doit être traitée comme une recette qui réduit les quotes-parts des États Membres dans l'intérêt de tous les États Membres et non seulement du donateur. Les contributions en espèces sont à considérer comme des avances sur la quote-part de l'État Membre intéressé, et non comme des contributions volontaires, si le donateur exige qu'elles soient inscrites en déduction de sa contribution.

16. Les paragraphes 16 à 18 traitent de questions connexes. Les vues du Comité consultatif sur la question de l'imputation de dépenses d'appui administratif sont précisées aux paragraphes 16 et 17. Le principe fondamental est que ces dépenses servent à financer une partie des dépenses supplémentaires qui n'auraient pas été engagées si le Secrétariat n'avait pas entrepris l'activité en question. Par exemple, dans le cas d'un fonds d'affectation spéciale créé par le Secrétaire général, des dépenses d'appui administratif correspondant à 13 % du montant du fonds sont imputées à ce dernier pour absorber une partie des coûts engagés sur le budget ordinaire pour gérer et exécuter les activités financées sur le fonds. Cependant, s'il s'agit d'une contribution volontaire pour des activités prescrites, dont le coût est réparti entre les États Membres, et si cette contribution est traitée conformément aux procédures déjà approuvées par l'Assemblée générale, le donateur a en fait réduit le montant à répartir

entre les États Membres et ne devrait pas avoir à verser les 13 % additionnels. Le Comité consultatif conclut au paragraphe 17 que, dans le cas du personnel détaché à titre gracieux dont les services sont fournis conformément à la procédure indiquée aux paragraphes 13 et 14, il n'y a pas lieu d'imputer de dépenses d'appui administratif.

17. Tout en se félicitant de ce que le Secrétaire général ait proposé des directives, le Comité consultatif ne pense pas que celles-ci soient appropriées et il recommande au paragraphe 18 de son rapport qu'elles soient remaniées et présentées à l'Assemblée générale par son intermédiaire. Au paragraphe 20, le Comité consultatif demande que l'emploi de personnel fourni à titre gracieux fasse l'objet d'un rapport annuel, et, au paragraphe 21, il recommande que l'emploi de ce personnel cesse rapidement dès lors qu'il ne sera pas conforme aux nouvelles procédures que doit approuver l'Assemblée générale lorsqu'elle aura pris une décision sur les recommandations du Comité consultatif.

18. Mme DUSCHNER (Canada), parlant également au nom des délégations de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande, dit qu'au fil des ans, le personnel fourni à titre gracieux est devenu une ressource précieuse qui a permis au Secrétaire général de s'acquitter de son mandat. Depuis les années 1960 et 1970, les États Membres fournissent du personnel à titre gracieux dans le domaine de la coopération technique. Plus récemment, avec la croissance rapide des activités prescrites, le Secrétaire général a pu compter sur les États Membres pour détacher gracieusement du personnel à l'appui d'activités dans les domaines du maintien de la paix, du désarmement, de l'aide humanitaire, des tribunaux internationaux, de la recherche économique et sociale, des services de contrôle interne, de l'administration et de la gestion.

19. Si la délégation canadienne estime que le personnel fourni à titre gracieux continue à avoir un rôle à jouer, elle est aussi d'avis qu'il faut veiller à ce qu'il soit affecté aux fins prévues, pour fournir une contribution à titre temporaire et exceptionnel dans l'exécution de fonctions très spécialisées lorsque le Secrétariat ne dispose pas des compétences voulues. Mme Duschner convient avec les auteurs du rapport du CCQAB qu'il faut revoir la question du personnel fourni à titre gracieux et travaillant actuellement au service de l'Organisation sous l'angle de son importance numérique, de sa raison d'être, de son affectation et de sa responsabilité.

20. Mme Duschner accepte volontiers la répartition du personnel fourni à titre gracieux sous deux types distincts. Alors que la présence de personnel de type I est établie de longue date à l'ONU, le personnel de type II est un phénomène plus nouveau. La délégation canadienne craint que le recrutement de personnel de type II ne vienne à être perçu comme un mécanisme commode et une solution de rechange aux procédures de dotation normales. Toute action prise sur cette question devrait avoir pour complément des méthodes propres à renforcer les politiques et pratiques de gestion des ressources humaines de l'Organisation.

21. La délégation canadienne appuie les efforts faits par le CCQAB en vue d'améliorer la transparence du processus de recrutement du personnel fourni à titre gracieux, mais pense qu'il faut se garder d'institutionnaliser une telle pratique, ce qui risquerait de miner l'intégrité de ce qui devrait être un

système véritablement multilatéral et universellement représentatif. La délégation canadienne s'interroge sur les limites que le Comité consultatif veut imposer à l'autorité du Secrétaire général en ce qui concerne l'utilisation de ce personnel. En situation d'urgence, le Secrétaire général devrait pouvoir agir rapidement et demander le concours de ce personnel si aucune autre option praticable ne lui est ouverte. La formule proposée par le Comité consultatif, qui consiste à exiger la présentation préalable d'une demande pleinement motivée paraît lourde et coûteuse. La délégation canadienne pense que tous les membres du personnel fourni à titre gracieux devraient d'abord être recrutés pour leurs connaissances de fonctions très spécialisées qui n'entrent pas dans les attributions habituelles du Secrétariat et qu'il n'est ni approprié ni rentable de chercher à développer au sein du Secrétariat. Mme Duschner convient qu'il ne faut pas, en règle générale, chercher à obtenir du personnel fourni à titre gracieux afin de doter des postes laissés vacants strictement pour des raisons financières et que le recrutement de ce personnel ne doit pas dépasser les besoins de l'Organisation. Il importe aussi de résister à la tendance bureaucratique naturelle qui consiste à laisser des postes occupés temporairement par des membres du personnel fourni à titre gracieux devenir des postes occupés en permanence par ces mêmes personnes. L'affectation, parfois à mauvais escient, de personnel fourni à titre gracieux à diverses fonctions dans l'ensemble de l'Organisation a rendu d'autant plus difficile la détermination des effectifs et des compétences requises pour exécuter les activités approuvées.

22. La délégation canadienne se réjouit de la plus grande transparence qui devrait résulter de l'entière divulgation budgétaire; cette mesure devrait donner aux États Membres une idée plus juste des besoins en ressources de l'Organisation. Toutefois il conviendrait que le Comité consultatif clarifie davantage comment la «budgétisation intégrale» fonctionnerait dans la pratique puisque l'expérience a montré que tous les fonds inscrits au budget ne sont pas toujours alloués. Par exemple, la délégation canadienne craint que lorsqu'un poste à pourvoir par un membre du personnel fourni à titre gracieux n'est plus nécessaire avant la fin de la période pour laquelle il a été inscrit au budget, la tendance ne soit de chercher à maintenir cette personne en service jusqu'à la fin de l'exercice, tout simplement parce que «la ressource» a été justifiée ou approuvée. En ce qui concerne la recommandation consignée au paragraphe 10 du rapport concernant les cas où les fonds sont insuffisants pour accomplir les activités prescrites, la délégation canadienne est prête à étudier toutes les solutions possibles lorsqu'il y a lieu.

23. Mme Duschner appuie la recommandation du Comité consultatif selon laquelle le Secrétaire général devrait faire rapport chaque année sur l'utilisation du personnel fourni à titre gracieux en précisant notamment la nationalité et la durée de service des intéressés, ainsi que la nature des fonctions remplies. L'Assemblée générale aurait quant à elle l'occasion de vérifier que ces personnes sont bien affectées aux fonctions prévues. Mme Duschner ne voit par ailleurs aucune raison évidente pour laquelle le personnel fourni à titre gracieux ne pourrait être inclus dans le système de notation, ce qui aurait un effet de renforcement au niveau de la responsabilité.

24. Quant à la question de limiter dans une unité particulière le nombre de membres du personnel fournis à titre gracieux, Mme Duschner craint que l'établissement d'une limite supérieure ne conduise à l'institutionnalisation de ce personnel en donnant à croire qu'il s'agit d'une ressource permanente vers laquelle l'ONU peut se tourner pour répondre à ses besoins de dotation. Le recrutement de ce type de personnel devrait continuer à être exceptionnel et fondé sur les exigences d'une situation donnée et non être assujéti à des limites artificielles ou imposées.

25. La délégation canadienne appuie fermement la recommandation du Comité consultatif de ne pas imputer de coûts d'appui administratif en ce qui concerne le personnel de type II. Elle estime toutefois qu'il est urgent que le Comité consultatif se repenche sur l'imputation de coûts semblables dans le cas du personnel de type I lorsqu'il procédera à l'examen du budget-programme pour 1998-1999.

26. La délégation canadienne attend avec intérêt la présentation par le Secrétaire général de directives appropriées, qui reflètent l'issue des délibérations de l'Assemblée générale à ce sujet.

Rapports du Corps commun d'inspection (suite) (A/51/656 et Add.1; A/51/705 et Add.1)

27. M. BOUAYAD-AGHA (Inspecteur, Corps commun d'inspection) présentant le rapport du Corps commun d'inspection (CCI) intitulé «Étude comparative des méthodes utilisées pour appliquer le principe de la répartition géographique équitable dans les organismes appliquant le régime commun des Nations Unies» (A/51/705) dit que la question fondamentale est celle de l'importance d'une répartition géographique équitable au sein d'un organisme international par rapport à d'autres critères appliqués à l'emploi et aux conditions de service. La Charte des Nations Unies stipule, à son article 101, paragraphe 3, que la considération dominante dans le recrutement du personnel doit être la nécessité d'assurer les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible étant dûment pris en considération. Pour beaucoup, le principe de la répartition géographique équitable serait un concurrent du principe du mérite et de la compétence, mais de l'avis de M. Bouayad-Agha, ces deux principes sont non pas contradictoires mais complémentaires.

28. La distribution géographique équitable est un principe fondamental de l'Organisation des Nations Unies, lié à son universalité; c'est aussi un important facteur qui fait que la fonction publique internationale est un corps unique en son genre. En fait ce principe est considéré comme si important qu'il a été l'objet de l'attention de l'Assemblée générale dès sa deuxième session, en 1947.

29. Assurer le libre accès de nationaux de tous les pays aux postes des institutions internationales pour garantir que tous les États Membres de l'Organisation soient dûment représentés n'est pas chose difficile; assurer une répartition géographique équitable est plus complexe. Des entretiens avec



différents fonctionnaires chargés du recrutement ont révélé la difficulté qu'il y a à appliquer le critère d'une répartition géographique équitable. La planification du recrutement est toutefois chose utile.

30. La série de recommandations proposée par le CCI est prévue pour une application graduelle. Chaque organisation devait aussi déterminer les méthodes qui correspondent le mieux à ses besoins. La recommandation 1 réaffirme les principes fondamentaux - qualité de membre, contribution et population - qui déterminent le nombre de postes devant être alloués à un pays particulier ou à une région. La recommandation 2 prend en considération les méthodes déjà appliquées par certaines organisations, la FAO en particulier; cette dernière a introduit un système de pondération qui donne des points à chaque grade dans chaque catégorie de poste. La recommandation 3 veille à préserver l'indépendance des secrétariats lorsque des fonctionnaires occupent des postes spécifiques financés par des ressources extrabudgétaires. La recommandation 4 appelle l'attention des États Membres sur le danger du recours abusif à l'emploi de personnel fourni à titre gracieux pour des postes qui devraient être soumis à la répartition géographique. La recommandation 5 prend en considération la situation des organisations de petite taille appliquant le régime commun, dont la dimension rend plus difficile l'application de ce principe.

31. Le rapport suggère deux solutions qui risquent d'être controversées : l'extension du principe de la répartition géographique équitable au plus grand nombre possible de postes et l'introduction de nouveaux critères qui prennent en considération le lieu où les ressources budgétaires seront dépensées.

32. M. Bouayad-Agha indique en concluant qu'il regrette qu'un certain nombre de tableaux statistiques et de graphiques qui auraient présenté la situation de façon plus claire aient été omis de la version finale du rapport.

33. M. HALLIDAY (Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines) présente les observations du Secrétaire général sur le rapport du Corps commun d'inspection concernant la répartition géographique équitable (A/51/705/Add.1). Les questions liées à la répartition géographique font l'objet d'un débat intense à l'Assemblée générale depuis ses tous premiers jours, et les États Membres ont présenté des directives sur les grands principes qui sous-tendent les dispositions de l'Article 101, paragraphe 3 de la Charte, de même que des prescriptions détaillées sur les méthodes de calcul et sur l'application par le Secrétariat des décisions de l'Assemblée générale. Le Secrétaire général fait chaque année rapport sur la composition du Secrétariat, sur les mesures prises et les résultats obtenus pour assurer une répartition géographique équitable. Parallèlement au programme de concours nationaux de recrutement et malgré les nouvelles réductions de personnel, le Bureau de la gestion des ressources humaines entend poursuivre ses efforts pour identifier des candidats qualifiés grâce à des missions de recrutement ou à des initiatives assistées par les gouvernements, les médias et les réseaux informatiques.

34. Les idées présentées dans le rapport du Corps commun d'inspection quant à la manière d'appliquer les principes et de mesurer la répartition géographique devraient faire l'objet d'une réflexion générale et préparer le terrain à un nouveau débat sur la question délicate que constitue la gestion de la

répartition géographique. Vu l'importance attachée par les États Membres à ces questions, le Secrétariat souhaiterait obtenir de nouvelles directives de la part de l'Assemblée générale, en particulier au sujet des recommandations des Inspecteurs.

35. S'agissant de la recommandation 1, le Sous-Secrétaire général partage l'avis selon lequel il faut encourager un effort coordonné à l'échelle du système et souscrit à la recommandation selon laquelle les postes supérieurs de direction devraient être répartis aussi équitablement que possible entre les différentes régions géographiques. Il rappelle que, dans son rapport à l'Assemblée générale à sa quarante-sixième session (A/C.5/46/2), le Secrétaire général avait estimé que le noeud du problème ne résidait pas dans la méthodologie elle-même mais dans l'importance relative à accorder aux différents facteurs. En examinant les propositions concernant les groupements régionaux et sous-régionaux, il faut se souvenir que les tentatives faites précédemment pour appliquer une formule de ce type n'ont pas été couronnées de succès. S'agissant de la recommandation 2, l'introduction d'un système de pondération des postes entraînerait de profondes modifications du système de quotas et de fourchettes souhaitables et serait excessivement complexe. Le Secrétaire général appuie sans réserve la recommandation 3, relative à la nécessité de préserver l'universalité et l'objectivité essentielles du personnel de l'Organisation, y compris le personnel occupant des postes financés par des ressources extrabudgétaires.

36. La recommandation 4 concerne le personnel prêté à titre gracieux; cette question fait l'objet d'un rapport d'ensemble dans lequel le Secrétaire général précise sa position quant aux fonctions et aux tâches qui seraient normalement confiées au personnel de ce type ainsi que les circonstances précises dans lesquelles il pourrait être nommé. La recommandation 5 présente un intérêt particulier pour les organisations appliquant le régime commun qui sont dotées d'effectifs restreints. Tout en partageant la préoccupation des inspecteurs, le Sous-Secrétaire général estime que les États voudront peut-être examiner les aspects pratiques d'une méthode fondée sur la mesure du temps passé par un fonctionnaire de nationalité déterminée à un poste donné. Certains facteurs tels que le nombre important de fonctionnaires occupant des postes permanents, les possibilités limitées de mobilité dans les petites organisations et des considérations pratiques de suivi semblent devoir imposer une certaine prudence.

37. Mme POWLES (Nouvelle-Zélande) parlant aussi au nom des délégations de l'Australie et du Canada, dit sa préoccupation au sujet de certains aspects du rapport du CCI sur les politiques en matière de recrutement, d'affectation et de promotion (A/51/656). Les trois délégations sont particulièrement troublées par les affirmations non étayées selon lesquelles la discrimination fondée sur le sexe est institutionnalisée au Secrétariat. Au paragraphe 96 du rapport, les inspecteurs se disent persuadés que les mesures spéciales donnant automatiquement la préférence aux femmes en matière d'affectation et de promotion sont superflues; cette opinion paraît contraire aux vœux de l'Assemblée générale sur la question ainsi qu'aux passages pertinents de la Déclaration et du Programme d'action de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes.

38. L'Australie, le Canada et la Nouvelle-Zélande sont d'ardents défenseurs de l'égalité des sexes au Secrétariat et approuvent sans réserve l'objectif de la parité d'ici l'an 2000. Les progrès vers cet objectif ont toutefois été lents. Pour que le principe de l'égalité de chances et de traitement prévu dans la Charte devienne une réalité pour les femmes du Secrétariat, les mesures propres à éliminer la discrimination sont importantes. Les dispositions visant à assurer l'équilibre entre les sexes qui figurent dans l'Instruction administrative ST/AI/412 sont entièrement compatibles avec les Articles 8 et 101 de la Charte et sont ainsi conçues que les femmes candidates doivent être au moins aussi qualifiées que leurs collègues masculins, et non pas moins.

39. Les trois délégations rejettent l'affirmation du CCI selon laquelle la discrimination contre les hommes est institutionnalisée au Secrétariat. Les chiffres ne confirment pas ces accusations; ils montrent au contraire qu'au cours des deux années écoulées les hommes ont été plus nombreux à être promus que les femmes. Les trois délégations respectent l'indépendance du CCI et le droit des inspecteurs de présenter individuellement les observations qu'ils jugent appropriées mais elle estiment qu'ils devraient tenir compte des décisions et directives des États Membres et en particulier des résolutions de l'Assemblée générale.

40. M. FARID (Arabie saoudite) dit que pour utiliser au mieux les ressources humaines de l'Organisation, il faut tenir compte d'un certain nombre de facteurs.

41. Le Corps commun d'inspection a souligné dans la recommandation 2 de son rapport sur la politique en matière de recrutement, d'affectation et de promotion (A/51/656) l'absence d'un système d'organisation des carrières, mais il a aussi reconnu que les objectifs d'un tel système devraient être redéfinis de façon plus réaliste. De l'avis de la délégation saoudienne, des objectifs liés à un calendrier sont d'importance vitale dans la redéfinition du système. La promotion devrait aussi être fortement encouragée car de nombreux fonctionnaires pensent actuellement que les possibilités à cet égard sont inexistantes. La délégation saoudienne partage l'avis du Corps commun d'inspection selon lequel les affectations temporaires de personnel à long terme ou en remplacement de personnel en mission aboutissent généralement à des recrutements ou promotions «par la petite porte»; une telle pratique doit cesser. Une fois mis en place le système intégré de gestion (SIG), il sera possible de prévoir les vacances de postes, et la planification du recrutement éliminera la nécessité de recrutements pour des périodes de courte durée.

42. En ce qui concerne le moral du personnel, il est impératif que l'administration établisse des politiques équitables et un dialogue régulier avec le personnel. De plus, on n'a guère fait pour tenir personnellement responsables les personnes chargées de la gestion et du contrôle des fonds d'affectation spéciale. De l'avis de la délégation saoudienne, il conviendrait d'établir au plus tôt un rapport sur les questions de gestion des ressources humaines, qui porterait sur la façon dont les divers départements appliquent les politiques et instruments destinés à assurer l'exécution des mandats de l'Assemblée générale. Le Comité des commissaires aux comptes a constaté de graves irrégularités dans la désignation, le recrutement, le remboursement et la

gestion des consultants, et cette question doit également être examinée. Des descriptions d'emploi plus claires et plus précises pour les recrutements et les promotions permettraient d'obtenir de meilleures prestations. L'organisation d'une formation est nécessaire à cette même fin dans le domaine des achats et de l'administration et de la logistique sur le terrain.

43. En conclusion, la délégation saoudienne se félicite des mesures prises par le Bureau de la gestion des ressources humaines pour améliorer les résultats et renforcer l'obligation redditionnelle des fonctionnaires; elle approuve les efforts faits pour réviser le manuel du personnel afin de refléter l'évolution des besoins de l'Organisation.

44. M. GODA (Japon) dit que, comme nombre d'autres délégations, la délégation japonaise attache une grande importance à une répartition géographique équitable. Cependant, selon elle, les recommandations du Corps commun d'inspection ne sont pas suffisamment étayées. La délégation japonaise partage l'avis exprimé au paragraphe 5 des observations du Secrétaire général sur le rapport du CCI (A/51/705/Add.1) Il lui serait donc difficile d'appuyer les recommandations présentées par le CCI en faveur de l'introduction de nombreux éléments nouveaux dans la formule de calcul de la répartition géographique. La question est délicate et un débat plus approfondi est nécessaire avant que telles mesures puissent être prises.

45. M. MOKTEFI (Algérie) estime que le principal mérite du rapport du CCI sera de stimuler le débat sur les diverses idées qui y figurent. La Commission devrait examiner attentivement la question de l'augmentation du nombre de postes soumis au principe d'une répartition géographique équitable.

46. M. STOCKL (Allemagne) partage les préoccupations exprimées par la représentante de la Nouvelle-Zélande sur la question de l'équilibre des sexes au sein de l'Organisation. Le principe d'une répartition géographique équitable fait intervenir non seulement les méthodes utilisées pour calculer la représentation mais aussi l'augmentation du chiffre de base. Les postes financés sur le compte d'appui pour le maintien de la paix devraient aussi être assujettis à ce principe. M. Stockl regrette que le Secrétaire général soit intervenu dans le débat sur la pondération des différents facteurs entrant dans le calcul d'une représentation géographique équitable. C'est aux États Membres et non pas au Secrétaire général qu'il appartient de faire des propositions sur cette question sensible.

47. La délégation allemande n'appuie pas l'idée de calculer les quotas et les fourchettes souhaitables sur une base régionale et sous-régionale. Les calculs devraient continuer à être faits sur une base nationale et refléter les contributions effectives des États Membres et non pas leurs quotes-parts.

48. En ce qui concerne les engagements de courte durée, il serait utile que le Secrétariat communique aux États Membres pendant la reprise de la session en cours des données statistiques sur ce type d'emploi au Secrétariat en précisant la nationalité des intéressés, la durée de leur contrat, l'équilibre entre les sexes et les interruptions entre les contrats. Le Secrétaire général devrait

également faire rapport à l'Assemblée générale, comme cela lui a été demandé, sur les recrutements de personnel intervenus après le 1er novembre 1996.

49. Mme RODRIGUEZ ABASCAL (Cuba) estime que, pour difficile qu'il soit à atteindre, l'objectif du Secrétariat concernant la parité entre les sexes d'ici l'an 2000 est un objectif noble. Les vues du CCI sont importantes et visent à alerter les délégation sur certaines des incidences de la poursuite de cet objectif. En s'employant à atteindre des objectifs numériques, le Secrétariat ne doit pas perdre de vue la nécessité de ne recruter que du personnel qualifié, capable de faire progresser efficacement le programme de travail de l'Organisation. Les femmes candidates ne doivent recevoir la préférence sur les hommes que si elles sont aussi qualifiées ou plus qualifiées qu'eux. Le principe d'une répartition géographique équitable doit également être pris en considération lorsqu'on s'emploie à atteindre l'objectif de la parité. Mme Rodriguez Abascal serait reconnaissante au Secrétariat d'établir un tableau indiquant le pourcentage de femmes au Secrétariat, où seraient précisés la nationalité et le pourcentage de femmes occupant des postes de haut niveau.

50. M. MIRMOHAMMAD (République islamique d'Iran) dit que le rapport du CCI va engager un débat non seulement sur les méthodes de calcul d'une répartition géographique équitable dans les organisations qui appliquent le régime commun mais aussi sur le nombre de postes à inclure dans le chiffre de base. Le Secrétariat devrait communiquer à la Commission le nombre, le pourcentage et la catégorie des postes soumis à une répartition géographique équitable.

51. Mme ARCHINI (Italie) dit que la question de l'égalité des sexes au Secrétariat préoccupe beaucoup sa délégation. Sans partager toutes les opinions exprimées dans le rapport du CCI, elle estime que ce rapport constituera une base utile pour un débat plus approfondi à l'Assemblée générale. Les décisions de l'Assemblée doivent toutefois tenir compte du principe de l'universalité de l'Organisation. Mme Archini souhaiterait des précisions de la part du représentant du CCI au sujet de la recommandation 4, qui engage les secrétariats des organisations internationales à se montrer prudents lorsqu'il s'agit d'accepter des ressortissants de quelque pays que ce soit prêtés à titre gracieux.

52. Mme SHENWICK (États-Unis d'Amérique) dit que les États-Unis sont fermement opposés à toute augmentation du chiffre de base utilisé pour le calcul du nombre de postes souhaitable aux fins d'une répartition géographique équitable. Ce chiffre a été décidé par l'Assemblée générale et ne peut être modifié par le Secrétariat sans autorisation spécifique de l'Assemblée. La délégation des États-Unis s'opposera en outre à toute proposition du Secrétariat visant à élargir la fourchette, en particulier en ce qui concerne les postes financés sur le compte d'appui pour le maintien de la paix.

53. M. BOUAYAD AGHA (Inspecteur, Corps commun d'inspection) répondant aux interventions des membres, dit que les critiques adressées par la représentante de la Nouvelle-Zélande au rapport du Corps commun d'inspection (A/51/656) sont fondées sur des hypothèses et non pas sur des faits. Le CCI n'est pas opposé au recrutement des femmes mais souhaite seulement appeler l'attention des États Membres sur certains des critères utilisés pour le recrutement et la promotion

des femmes qui contreviennent aux règles existantes. Ainsi, le Secrétariat a publié des instructions selon lesquelles seules des femmes peuvent être recrutées dans certains et pour atteindre certains quotas. Une telle mesure est discriminatoire. En réponse à la déclaration du représentant du Japon, M. Bouayad Agha dit que les États Membres doivent fixer le système de représentation géographique qui est le mieux adapté à chaque organisation.

54. Mme SHENWICK (États-Unis d'Amérique) dit que sa délégation croit comprendre que le Secrétariat travaille à l'établissement d'un code de conduite pour tous les fonctionnaires de l'Organisation. Elle souhaiterait savoir comment progresse la rédaction, si le futur code aura force obligatoire pour tous les fonctionnaires de l'Organisation et à quelle date il devrait entrer en vigueur.

55. M. HALLIDAY (Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines) dit que sous la direction du Bureau des affaires juridiques, le Secrétariat travaille effectivement à la rédaction d'un code de conduite. Le Secrétariat a communiqué le texte du projet de code aux organes de représentation du personnel des différents lieux d'affectation de l'Organisation et espère recevoir leurs observations pour la fin de mars. Le projet sera ensuite examiné au Comité de coordination entre l'Administration et le personnel à la fin d'avril. Le Secrétaire général devrait faire mention du code de conduite lorsqu'il prendra la parole devant la Commission. Ses recommandations seront ensuite présentées à l'Assemblée générale à sa cinquante-deuxième session pour suite à donner.

56. M. MIRMOHAMMAD (République islamique d'Iran) réitère sa demande concernant le nombre, le pourcentage et la catégorie des postes soumis à une représentation géographique équitable.

57. M. HALLIDAY (Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines) dit que 2 700 postes soit 20 % du total sont soumis au principe d'une répartition géographique équitable. Des renseignements complémentaires sur la question figurent dans le rapport du CCI.

POINT 135 DE L'ORDRE DU JOUR : FINANCEMENT DE LA MISSION D'OBSERVATION DES NATIONS UNIES AU LIBÉRIA (suite) (A/51/756 et Add.1; A/51/423/Add.1)

58. M. HALBWACHS (Contrôleur) présentant le rapport du Secrétaire général sur le financement de la Mission d'observation des Nations Unies au Libéria (A/51/756 et Add.1) dit que par sa résolution 1083 (1996) du 27 novembre 1996, le Conseil de sécurité a prorogé le mandat de la Mission jusqu'au 31 mars 1997. Les ressources approuvées par l'Assemblée générale pour la période allant du 1er juillet 1995 au 31 mars 1996 s'élevaient à 30 470 500 dollars en chiffres bruts. Toutefois, par ses décisions 50/482 A du 7 juin 1996 et 50/482 B du 17 septembre 1996, l'Assemblée a décidé de proroger l'utilisation de ces ressources jusqu'au 30 septembre et jusqu'au 31 octobre 1996, respectivement. Les dépenses connexes se sont élevées à 17 004 100 dollars en chiffre bruts, ce qui laisse un solde inutilisé de 13 466 400 dollars en chiffres bruts qui résulte du report de l'exécution du programme de désarmement et de démobilisation initialement prévu et de l'annulation du déploiement de personnel militaire et civil supplémentaire, ainsi que du rapatriement du personnel

/...

militaire et civil non essentiel et de l'annulation des opérations aériennes suite à la reprise des combats à Monrovia en avril 1996.

59. Le coût de la prorogation de la mission pour la période allant du 1er juillet 1996 au 30 juin 1997 a été initialement estimé à un montant brut de 27 615 100 dollars. À l'issue de la détérioration du processus de paix et de la reprise des combats à Monrovia en avril 1996, un budget révisé d'un montant brut de 14 512 800 dollars a été établi pour refléter la réduction des activités et des effectifs de la Mission. Après la mise en route du processus de désarmement, le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a, le 20 décembre 1996, autorisé le Secrétaire général à prendre des engagements pour un montant brut ne dépassant pas 10 millions de dollars pour la période allant du 1er décembre 1996 au 31 janvier 1997 afin de répondre aux besoins initiaux immédiats de la mission en vue de la mise en oeuvre du processus de désarmement et de démobilisation. Au niveau opérationnel on envisage de porter de 34 à 92 au maximum le nombre des observateurs militaires. Il faudra également remplacer le matériel pillé lors des hostilités à Monrovia en avril 1996 afin de permettre à la Mission de s'acquitter efficacement de sa tâche.

60. Les mesures à prendre par l'Assemblée générale sont les suivantes : ouvrir un crédit correspondant au montant brut de 12 169 600 dollars autorisé et mis en recouvrement pour la période allant jusqu'au 31 mars 1996; mettre en recouvrement auprès des États Membres le crédit brut de 5 840 000 dollars que l'Assemblée générale a déjà approuvé par sa résolution 51/3 pour la période allant du 1er juillet au 30 novembre 1996; porter au crédit des États Membres la part restante du solde inutilisé, soit un montant brut de 7 626 400 dollars pour la période du 1er juillet 1995 au 30 juin 1996 en tant qu'à-valoir sur les contributions qu'ils devront acquitter pour la période au delà du 30 novembre 1996.

61. L'Assemblée générale est également priée d'ouvrir un crédit supplémentaire d'un montant brut de 22 925 700 dollars pour la période allant du 1er juillet 1996 au 30 juin 1997; de mettre en recouvrement un montant brut supplémentaire de 16 064 700 dollars pour le fonctionnement de la Mission durant la période de son mandat allant du 1er décembre 1996 au 31 mars 1997; et de mettre en recouvrement pour la période du 1er avril au 30 juin 1997 un montant brut de 2 287 000 dollars par mois, en sus du montant brut de 1 168 000 dollars déjà autorisé par la résolution 51/3 de l'Assemblée générale, sous réserve de la prorogation par le Conseil de sécurité du mandat de la mission.

62. M. MSELLE (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires) présentant le rapport du Comité consultatif sur le financement de la Mission d'observation des Nations Unies au Libéria (A/51/423/Add.1), dit que les paragraphes 7 à 9 contiennent le rapport sur l'exécution du budget pour la période allant du 1er juillet 1995 au 30 juin 1996. Les paragraphes 10 à 21 présentent les prévisions de dépenses révisées pour la période du 1er juillet 1996 au 30 juin 1997. Le chiffre brut des prévisions révisées pour le maintien de la mission pendant cette période s'élève à 36 941 000 dollars, soit 22 925 700 dollars en chiffres bruts de plus que le montant brut de 14 016 000 qu'avait approuvé l'Assemblée générale dans sa résolution 51/3.

63. Sous réserve des observations présentées dans son rapport, le Comité consultatif recommande l'ouverture d'un crédit supplémentaire de 17 899 000 en chiffres brut pour les opérations de la Mission d'observation durant la période allant du 1er juillet 1996 au 30 juin 1997; la mise en recouvrement d'un montant additionnel brut de 13 192 345 dollars pour les opérations de la Mission durant la période en cours de son mandat (1er décembre 1996-31 mars 1997) en sus du montant brut de 4 672 000 dollars déjà autorisé par l'Assemblée générale pour la même période dans sa résolution 51/3 en date du 17 octobre 1996; la mise en recouvrement pour la période allant du 1er avril au 30 juin 1997 d'un montant brut de 1 568 885 dollars par mois, en sus du montant brut de 1 168 000 dollars déjà autorisé par l'Assemblée générale dans sa résolution 51/3, sous réserve de la prorogation du mandat de la Mission par le Conseil de sécurité.

64. Mme OSODE (Libéria) exprime sa préoccupation au sujet des préparatifs faits en vue des élections au Libéria. En dépit de l'organisation d'une conférence ministérielle des pays voisins sur la situation au Libéria et bien que le Secrétaire général ait reconnu que le mouvement en faveur de la paix va s'amplifiant dans le pays, il existe de nombreuses rumeurs selon lesquelles les élections seraient reportées. Mme Osode se demande si, dans les circonstances, il est judicieux de la part de l'Organisation de continuer ses préparatifs en vue des élections prévues. Elle souhaiterait que le Secrétariat indique comment il entend procéder.

65. M. HALBWACHS (Contrôleur) dit que les élections doivent se tenir en mai. Une mission technique s'est rendue sur place et a soumis à son retour un rapport qui sera utilisé par le Secrétaire général pour présenter des propositions en vue d'une action ultérieure de la part du Conseil de sécurité.

La séance est levée à 12 h 15.