



Assemblée générale

UN LIBRARY

SEP 24 1979

UN/SA COLLECTION

Distr.
GENERALE

A/C.5/34/6
10 septembre 1979
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

Trente-quatrième session
CINQUIEME COMMISSION
Point 102 de l'ordre du jour provisoire*

CORPS COMMUN D'INSPECTION

Application des recommandations du Corps commun d'inspection

Rapport du Secrétaire général

1. A sa trente-deuxième session, l'Assemblée générale a adopté la résolution 32/199 par laquelle elle a décidé que les futurs rapports du Secrétaire général sur l'application des recommandations du Corps commun d'inspection (CCI) devraient fournir des renseignements succincts uniquement sur les rapports que le Corps commun a signalés comme présentant un intérêt pour l'Assemblée générale, l'une de ses grandes commissions ou ses autres organes subsidiaires. Le présent rapport fait suite à cette décision.

2. Le présent rapport du Secrétaire général contient donc des renseignements touchant l'application des recommandations du Corps commun d'inspection qui figurent dans les rapports suivants :

- a) Incidences de l'emploi de nouvelles langues dans les organismes des Nations Unies (A/32/237; A/33/340; A/33/368);
- b) La programmation et l'évaluation à l'Organisation des Nations Unies (A/33/226 et Add.1 et 2);
- c) L'évaluation dans le système des Nations Unies (A/33/225 et Add.1);
- d) Programme de l'administration et des finances publiques de l'Organisation des Nations Unies, 1972-1976 (A/33/227 et Add.1);

*A/34/150.

- e) Personnel des services généraux de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées ayant leur siège à Genève (A/32/327; A/33/129);
- f) Femmes occupant des postes de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures dans le système des Nations Unies (A/33/105 et Add.1);
- g) Rapport sur les voyages en première classe dans les organismes des Nations Unies (A/32/272/Add.1).

A. Rapport sur les incidences de l'emploi de nouvelles langues dans les organismes des Nations Unies

3. Le rapport du CCI sur les incidences de l'emploi de nouvelles langues dans les organismes des Nations Unies (JIU/REP/77/5) 1/, établi à la suite d'une suggestion commune de l'Organisation des Nations Unies et de l'Organisation mondiale de la santé, a été soumis à l'Assemblée générale, à sa trente-troisième session, conjointement avec les observations y relatives du Comité administratif de coordination (CAC) (A/33/340) et du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB) (A/33/368). Le rapport contenait une brève étude structurelle et analytique des services linguistiques actuels du système des Nations Unies. Il portait essentiellement sur les services directement liés aux réunions (interprétation, rédaction et révision des comptes rendus analytiques, traduction des documents de base et des comptes rendus de séances, impression et distribution des documents).

4. Les Inspecteurs ont constaté que les principaux problèmes qui se posaient étaient la difficulté de recruter du personnel qualifié pour l'interprétation et la traduction à partir de nouvelles langues, ainsi que vers ces langues, le coût élevé du personnel temporaire, et ce qu'ils ont appelé "l'effet multiplicateur de l'emploi de nouvelles langues". Ils ont comparé les avantages que présente un personnel permanent ayant des perspectives de carrière par rapport à un personnel indépendant permettant une utilisation plus souple des ressources disponibles et ont envisagé la mise en place d'un mécanisme permanent au sein de l'Organisation des Nations Unies qui fournirait ses services à d'autres organisations contre remboursement, sous réserve de certaines priorités.

5. Les Inspecteurs ont formulé 16 recommandations précises, concernant d'abord l'emploi de langues supplémentaires, puis la question connexe des économies à réaliser dans les services existants.

6. Dans leurs observations sur le rapport du CCI (A/33/340), les organisations ont approuvé, d'une manière générale, les conclusions formulées et ont signalé qu'elles avaient déjà appliqué ou étaient en train d'appliquer, dans tous les cas où cela était possible et dans les limites de leur compétence, les mesures recommandées.

7. Dans le rapport contenant ses propres observations (A/33/368), le CCQAB a recommandé à l'Assemblée générale de renvoyer au Comité des conférences le rapport du CCI et les observations correspondantes du CAC. Comme suite à cette recommandation, le Secrétaire général a porté la question à l'attention du Comité.

1/ Soumis à l'Assemblée générale, à sa trente-deuxième session, sous couvert d'une note du Secrétaire général (A/32/237).

8. Sur les recommandations formulées par les Inspecteurs, 13 avaient trait à des mesures qui relevaient exclusivement des Etats Membres. Les trois autres, qui sont en partie du ressort du Secrétaire général, sont examinées ci-après.

Recommandation 8. Il faudrait poursuivre et intensifier l'action entreprise pour contrôler et réduire la production des documents, et surtout celle des comptes rendus des réunions.

9. Bien que le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies soit tenu de produire tous les documents qui lui sont demandés par les organes délibérants, le Secrétaire général a prêté une attention constante aux mesures précises qui peuvent être prises au niveau du Secrétariat afin de réduire le volume de la documentation. Ainsi, dans une instruction administrative du 5 janvier 1977 (ST/AI/189/Add.20), le Secrétaire général a décidé que les documents émanant du Secrétariat et destinés à des organes ou organismes des Nations Unies ne devront pas compter plus de 32 pages de texte miméographié, sauf dans certains cas rigoureusement contrôlés.

10. Comme suite à une proposition du Secrétaire général, approuvée par le Comité des conférences, l'Assemblée générale, dans sa résolution 33/56 en date du 14 décembre 1978, a autorisé le Secrétaire général à prendre certaines mesures pour contrôler et limiter la documentation.

Recommandation 9. Il faudrait étudier la question de savoir si le personnel linguistique permanent du Siège de l'ONU à New York et de l'Office des Nations Unies à Genève devrait être renforcé en vue de rendre ces organismes moins tributaires du personnel temporaire. Cette étude devrait porter aussi sur les moyens de rendre les services linguistiques plus attrayants sur le plan des carrières.

11. L'Organisation des Nations Unies continue d'examiner ses méthodes de travail en vue de réaliser des économies. La question particulière de savoir lequel, du personnel linguistique permanent ou temporaire, permet de réaliser le maximum d'économies, a été examinée à l'aide de données concrètes lors de la préparation du projet de budget-programme pour l'exercice biennal. Dans le même ordre d'idées, la question de l'amélioration des perspectives de carrière du personnel linguistique de l'ONU est actuellement à l'examen au Secrétariat de l'ONU. La question de l'organisation, au sens plus large, des carrières figure également à l'ordre du jour des organismes compétents, dont, notamment, la Commission de la fonction civile internationale (CFCI).

Recommandation 16. Il faudrait continuer à étudier les possibilités qu'offrent les découvertes techniques, et surtout la transmission des documents en fac-similé, par câble ou par radio, en vue de centraliser la traduction en un lieu donné.

12. Le Secrétariat de l'ONU continue d'étudier les possibilités offertes par certaines innovations techniques, mais n'a aucune proposition précise à formuler à ce stade.

/...

B. Rapport sur la programmation et l'évaluation à l'Organisation des Nations Unies

13. Dans son rapport (A/33/226 et Add.1 et 2), le CCI a examiné le système de planification, de programmation, de contrôle et d'évaluation de l'Organisation des Nations Unies et il a constaté, à la date à laquelle il a procédé à cet examen, que ce système présentait six lacunes auxquelles il a attribué son manque d'efficacité fonctionnelle. Les lacunes qu'il a diagnostiquées étaient les suivantes :

- a) Les objectifs et les délais de réalisation des sous-programmes ne sont pas indiqués avec suffisamment de précision dans le plan à moyen terme;
- b) La définition des produits dans le budget-programme laisse à désirer;
- c) Les renseignements fournis touchant les programmes de travail sont inexacts, non contrôlés, et il n'y a pas de méthode pour déterminer le prix de revient réel de chaque activité;
- d) La planification interne n'est pas suffisamment précise au niveau des divisions et des sections et les programmes ne sont jamais achevés dans les délais prévus;
- e) Dans le rapport sur l'exécution du budget, il n'y a pas de contrôle de l'exécution des programmes et l'accent est mis sur les aspects financiers;
- f) Il n'y a pas d'indicateurs de résultats intégrés dans la définition des objectifs des sous-programmes; il n'y a pas non plus d'évaluations globales régulières.

14. Pour pallier les "déficiences" du système, le CCI a formulé six recommandations que le CCQAB et le Comité du programme et de la coordination (CPC) ont approuvées et dont ils ont recommandé l'application par le Secrétaire général. Ces recommandations et leurs modalités d'application sont indiquées ci-après :

Recommandation 1. Présentation des objectifs des sous-programmes dans le plan à moyen terme : adoption d'un système d'objectifs à délai déterminé.

- a) Des critères très précis devraient être définis pour distinguer les parties de programme qui correspondent à des fonctions continues et celles qui doivent se voir fixer des délais de réalisation;
- b) Il faudrait donner la préférence, dans les sous-programmes, aux objectifs à délai déterminé;
- c) La description des objectifs des sous-programmes du plan à moyen terme devrait inclure les éléments ci-après :

/...

- i) A la rubrique "Objectif", il faudrait établir une distinction entre :
 - l'objectif à atteindre à la date d'achèvement du sous-programme; et
 - l'objectif de l'étape intermédiaire couverte par le plan à moyen terme considéré;
- ii) A la rubrique "Problème traité" devrait figurer une description sommaire mais précise de la situation actuelle dans le domaine considéré;
- iii) A la rubrique "Stratégie", la description des moyens à mettre en oeuvre devrait démontrer la relation qui existe, d'une part, entre les produits et les objectifs et, d'autre part, entre la stratégie appliquée dans l'immédiat et pendant la période intermédiaire. Elle devrait également montrer la relation entre la stratégie d'ensemble pour la totalité de la période d'exécution du programme et la stratégie de la période couverte par le plan (par exemple jusqu'en 1981);
- iv) A la rubrique "Effet escompté" devrait figurer une liste des indicateurs de résultats utilisés.

15. Dans ses observations sur le rapport du CCI (A/33/226 et Add.1 et 2), le CPC a reconnu le bien-fondé de la recommandation 1 et a sélectionné 13 programmes en vue d'en étudier la faisabilité. Le CPC a demandé que les résultats de cette étude soient présentés dans le plan à moyen terme pour la période 1982-1985.

16. Devançant la date fixée par le CPC, le Secrétaire général a communiqué au CPC, à sa session de mai 1979, les résultats de l'expérience tentée en ce qui concerne trois programmes (E/AC.51/97 et Add.1 et 2). Il est prévu que le plan à moyen terme pour la période 1982-1985 indiquera, dans la mesure du possible, les sous-programmes pour lesquels il est possible de fixer des objectifs à délai déterminé et ceux qui ont trait à des activités continues. Les premiers seront également classés en fonction du degré de réalisation qu'ils sont censés atteindre à certaines phases du processus de planification du programme. La fiche d'information sur les éléments de programme (voir ci-après, par. 19) décrit les relations entre les produits et les objectifs des sous-programmes. La mise au point d'indicateurs précis se poursuit.

Recommandation 2. Système d'identification des "produits" dans les budgets-programmes

- a) Le système utilisé pour identifier les produits devrait être amélioré grâce à l'introduction des éléments suivants :
 - i) Le numéro d'identification du produit comprenant la date de réalisation;
 - ii) Le titre de l'élément de programme auquel correspond le produit;

/...

- iii) La définition précise de La nature du produit, au moyen d'une nomenclature agréée;
 - iv) L'indication des utilisateurs principaux et, éventuellement, secondaires du produit;
 - v) Un (ou plusieurs) indicateurs de résultats permettant de mesurer sommairement l'effet escompté.
- b) Le Secrétaire général devrait établir un rapport sur la nomenclature et la définition des produits qui serait soumis à l'examen du CPC et du CCQAB.

17. Une note du Secrétaire général sur l'identification des produits dans le budget-programme de l'Organisation des Nations Unies (A/C.5/34/2) a été publiée et sera examinée par le CPC et le CCQAB. On espère que, grâce aux progrès accomplis d'ici l'exercice biennal 1982-1983, les mesures recommandées seront pleinement appliquées à cette date.

Recommandation 3. Etablissement de programmes de travail internes dans les divisions

Il faudrait instituer, pour chaque produit, un programme de travail qui en indiquerait, de façon précise, la date d'achèvement et le calendrier de production.

18. Le Secrétaire général a rendu compte, dans le document A/C.5/34/3, des progrès accomplis dans la mise au point de programmes de travail internes. On a procédé, dans un premier temps, à l'établissement de la Fiche d'information sur les éléments de programme qui a servi de base pour la préparation du budget-programme pour la période 1980-1981. Une fois que les organismes intergouvernementaux y auront apporté les ajustements voulus et que l'Assemblée générale aura approuvé le budget, le calendrier des activités (formule B) de la fiche d'information sera transformé en plans de travail interne pour chaque élément de programme. Cette opération incombera à chaque directeur de programme.

Recommandation 4. Méthodes d'information sur l'exécution du programme en cours et sur les prix de revient des produits

- a) Des résumés d'exécution des programmes de travail internes devraient être communiqués aux chefs de département, à la division du budget et aux comités intergouvernementaux compétents.
- b) Une opération expérimentale de définition des coûts de produits devrait être entreprise.

19. Le programme de travail interne ainsi que la Fiche d'information sur les éléments de programme visée au paragraphe 5 du rapport du Secrétaire général constitueront les éléments de base du système de contrôle interne. La formule C de la Fiche d'information est destinée à faciliter l'établissement de rapports sur

/...

l'exécution des programmes. Une opération expérimentale d'établissement des prix de revient réels des éléments de programme a été entreprise dans le budget-programme pour 1980-1981.

Recommandation 5. Contrôle de l'exécution du budget-programme

- a) Un rapport biennal établi au mois de mai de la deuxième année de chaque exercice biennal devrait fournir :
 - Une liste de tous les produits qui, bien que prévus au budget-programme en cours, ne seront pas exécutés durant l'exercice biennal.
 - L'indication statistique des pourcentages d'exécution de chaque programme et sous-programme;
 - Un rapport détaillé sur les programmes dont le taux d'exécution est inférieur à 70 p. 100;
- b) Le rapport portant sur les incidences financières des modifications de programme devrait être présenté en octobre de la deuxième année de l'exercice biennal.

20. Un rapport final sur l'exécution du budget-programme pour l'exercice 1978-1979 sera soumis au CPC en mai 1980, et le rapport intermédiaire correspondant à la période 1980-1981 sera soumis au CPC en mai 1981. Il sera établi conformément aux suggestions formulées par le CCI. Le rapport final de l'exercice 1978-1979, exposant les incidences financières des changements de programme, sera soumis à l'Assemblée générale à sa trente-quatrième session.

Recommandation 6. Les méthodes d'évaluation et l'utilisation de résultats intégrés

- a) Les méthodes d'évaluation devraient être améliorées par l'utilisation d'indicateurs de résultats;
- b) Les indicateurs de résultats devraient être établis en fonction des objectifs et des types d'utilisateurs;
- c) Les indicateurs de résultats devraient être fondés sur la notion de clientèle ou d'utilisateurs;
- d) Un rapport biennal sur les indicateurs de résultats de chaque programme devrait être présenté aux comités intergouvernementaux compétents;
- e) Tous les rapports d'évaluation spéciaux relatifs à un programme particulier devraient également indiquer les améliorations qu'il est possible d'apporter aux méthodes d'évaluation par indicateurs de résultats et contenir des propositions sur les moyens de déterminer l'effet du programme considéré.

/...

21. Les indicateurs de résultats seront employés dans les méthodes d'évaluation, sous réserve des observations contenues aux paragraphes 51 à 58 du rapport du Secrétaire général sur cette question (A/33/226/Add.1). Ils sont indiqués, pour chaque élément de programme, de façon aussi précise que possible dans la fiche d'information sur les éléments de programme. Ces indicateurs serviront à contrôler l'exécution des programmes et seront utilisés également dans les études approfondies d'évaluation des programmes.

/...

C. Rapport sur l'évaluation dans le système des Nations Unies

22. Dans son rapport sur l'évaluation dans le système des Nations Unies (A/33/225 et Add.1), le CCI a recommandé, notamment, de donner la priorité à la mise en place d'un système efficace d'évaluation interne dans chaque organisation et à la mise au point de directives générales pour chaque système.

23. Quand il a examiné le rapport du CCI sur l'évaluation à sa dix-huitième session, le CPC a convenu que l'évaluation faisait partie intégrante de la planification et devrait être utilisée comme un instrument servant à mesurer l'effet des diverses activités des organismes des Nations Unies. Conformément à la suggestion du CPC, un groupe de l'évaluation interne a été créé au Bureau de la planification des programmes et de la coordination (Département des affaires économiques et sociales internationales). Un comité directeur permanent composé de hauts fonctionnaires a été chargé d'apporter un appui efficace et continu aux activités d'évaluation à tous les niveaux administratifs.

24. Le Comité directeur est présidé par le Directeur général au développement et à la coopération économique internationale et comprend le Secrétaire général adjoint à l'administration, aux finances et à la gestion, le Secrétaire général adjoint aux affaires économiques et sociales internationales, le Sous-Secrétaire général à la planification des programmes et à la coordination, le Sous-Secrétaire général aux services financiers et les hauts fonctionnaires du programme faisant l'objet de l'évaluation. Le mandat du Comité est de fixer des directives et d'aider le groupe de l'évaluation à résoudre les difficultés éventuelles.

26. La première évaluation faite en vertu de cet arrangement a porté sur le programme relatif aux sociétés transnationales pour la période 1976-1978 (E/AC.51/98 et Add.1 et 2), comme le CPC l'avait demandé. La méthodologie utilisée pour cette première évaluation se fondait sur les directives établies par le Comité directeur, lesquelles tenaient compte des recommandations présentées dans les rapports pertinents du CCI (JIU/REP/77/1 et JIU/REP/78/1), des vues exprimées par le CPC à sa dix-huitième session et du modèle figurant dans le rapport du Secrétaire général sur la question (E/AC.51/91). Cependant, ces directives ne sont considérées que comme provisoires, étant donné que le groupe de l'évaluation, outre qu'il procède à l'évaluation de deux autres programmes sur la demande du CPC, a prévu, dans le cadre de ses activités pour 1980, de mettre au point des méthodes pour le contrôle et l'évaluation des programmes exécutés dans les secteurs économique et social du système des Nations Unies. Pour ce faire, le groupe de l'évaluation demandera à tous les organismes des Nations Unies de présenter des suggestions et des contributions, et il les tiendra informés des résultats de ses travaux.

/...

D. Rapport sur le programme de l'administration et des finances publiques de l'Organisation des Nations Unies (1972-1976)

26. En 1978, le Secrétaire général avait présenté des observations détaillées sur le rapport du CCI dans son rapport au CPC (E/1978/42/Add.2) et à l'Assemblée générale (A/33/227/Add.1). A sa dix-huitième session, le CPC a longuement discuté des recommandations du CCI et du rapport du Secrétaire général. Les recommandations du CCI ont aussi fait l'objet de débats aux première et seconde sessions ordinaires du Conseil économique et social en 1978 dans le cadre de l'examen du programme de l'administration et des finances publiques de l'ONU pour le développement. On trouvera ci-après des indications sur l'application des principales recommandations du CCI.

Recommandation 1. Réorientation du programme de l'administration et des finances publiques et conception des objectifs de ce programme

27. La recommandation comportait trois éléments principaux : a) réorientation des activités du programme vers l'appui direct aux projets opérationnels de coopération technique; b) modification de la formulation des objectifs devant figurer dans les plans à moyen terme; et c) introduction d'objectifs à délai déterminé.

28. Les débats du CPC ont fait apparaître que certains membres pensaient, avec le CCI, que le programme devrait à l'avenir être orienté vers l'appui direct de l'assistance technique, alors que d'autres étaient partisans d'insister sur l'application de la résolution 32/179 de l'Assemblée générale, et donc sur la réalisation d'études et d'enquêtes générales. Lorsqu'il a examiné le programme en 1978, le Conseil économique et social a prié le Secrétaire général de suivre de manière continue l'évolution et les tendances de l'administration et des finances publiques en vue de déterminer ce qu'implique le développement sur le plan des institutions et de l'administration dans différents contextes, et de publier les résultats afin qu'ils puissent être utilisés par les autorités nationales et les organismes internationaux (voir le document E/1978/6). Les résolutions 32/179 et 33/144 de l'Assemblée générale et la résolution E/1978/60 du Conseil économique et social invitaient le Secrétaire général à poursuivre l'étude du rôle du secteur public dans le développement socio-économique des pays en développement.

29. Tout le monde reconnaît l'importance du programme de l'administration et des finances publiques, comme le montrent en particulier les opinions exprimées par les pays en développement (voir notamment les paragraphes 588 à 599 du rapport du CPC publié sous la cote A/33/38) et les débats du Conseil économique et social. Le problème est que, les ressources du programme étant limitées, il est nécessaire d'établir des priorités pour les deux types d'activités, à savoir la préparation de manuels et de monographies techniques qui peuvent être utilisés directement pour les programmes de coopération technique et la réalisation d'enquêtes plus générales et l'établissement de directives de politique générale qui doivent être examinées par les organes délibérants internationaux et les autorités nationales et qui, bien que pouvant en général servir de base à l'amélioration des capacités des pays en développement en matière d'administration et de finances publiques, ne sont pas

/...

directement liées aux projets de coopération technique. Vu les décisions prises par les organes délibérants concernés, le Secrétaire général n'a pas d'autre choix que de mener de front ces deux types d'activités.

30. Pour ce qui est de la conception des objectifs du programme devant figurer dans les plans à moyen terme, il a été reconnu que la question ne pouvait être résolue que dans le cadre du système général de planification et de programmation de l'ONU.

31. Pour ce qui est des objectifs "à délai déterminé", il a été reconnu que la présentation et les procédures d'établissement des plans à moyen terme étant ce qu'elles sont à l'heure actuelle, il était difficile de fixer des délais et que toute décision prise au niveau du Secrétariat s'appliquerait automatiquement au programme, le cas échéant.

Recommandation 2. Constitution d'une liste complète et tenue à jour de correspondants de la Division de l'administration et des finances publiques

32. Cette recommandation a déjà été appliquée, et des mesures sont prises pour tenir la liste à jour.

Recommandation 3. Constitution d'un réseau de collaborateurs pour l'exécution du programme de l'administration et des finances publiques

33. Il a été tenu compte de cette recommandation pour l'établissement du plan à moyen terme pour la période 1980-1983. Un autre aspect du problème est la coordination des activités de l'Organisation des Nations Unies d'une part et des institutions spécialisées d'autre part. La question a été étudiée par le Comité consultatif pour les questions de fond (CCQF), qui a l'intention de proposer au CPC d'entreprendre une analyse de la structure administrative comme première étape dans l'identification de la nature du problème et des solutions possibles.

Recommandation 4. Présentation des publications

34. La recommandation portait à la fois sur le contenu et sur la présentation des publications du programme. Pour ce qui est du contenu, les opinions exprimées à propos de la recommandation 1 relative à la réorientation du programme s'appliquent aussi à cette question dans la mesure où les études demandées par les organes délibérants doivent rester générales et comparatives. Par ailleurs, le Secrétariat a cherché à améliorer le contenu de ses publications de caractère général, ainsi que celui des monographies et manuels techniques, en essayant de les rendre plus pratiques, et donc plus utiles aux pays en développement. La question de la présentation s'apparente à la question plus générale des publications de l'Organisation des Nations Unies et fait l'objet d'une étude distincte du Secrétariat.

Recommandation 5. Etablissement de méthodes de travail internes plus précises : plans de travail interne et méthodes simplifiées de calcul des temps de travail

/...

Recommandation 6. Relation entre activités de recherche et activités de coopération technique

Recommandation 7. Réorganisation interne des sections de recherche de la Division de l'administration et des finances publiques

35. Suite à la restructuration des secteurs économique et social du système des Nations Unies, le programme de l'administration et des finances publiques relève maintenant du Département de la coopération technique pour le développement. Le Département est en train d'élaborer sa structure interne et ses méthodes de travail, lesquelles s'appliqueront automatiquement au programme.

/...

E. Personnel des services généraux à l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées ayant leur siège à Genève

Recommandation 1. En révisant le système de classement des emplois de la catégorie des services généraux, les organismes des Nations Unies et la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pourraient étudier s'il est possible de créer des groupes professionnels communs à tous les organismes, et en particulier à tous ceux qui se trouvent dans un même lieu d'affectation, notamment à Genève. Les groupes professionnels communs devraient être aussi larges que possible, pour permettre une bonne mobilité et offrir de bonnes possibilités de carrière dans le cadre de chacun d'eux, et pour éviter les inconvénients qu'une définition trop précise susciterait en matière d'administration du personnel.

36. En 1978, l'Office des Nations Unies à Genève a confié la tâche de déterminer les modalités d'un système de classement des emplois de la catégorie des services généraux à Genève à un comité mixte composé de représentants du personnel et de l'administration. Le Comité avait pour mission de présenter des recommandations sur le système de classement lui-même, ainsi que des conclusions qui serviraient de base pour la définition des groupes professionnels. Dans son projet de rapport, qui n'a pas encore été présenté officiellement, le Comité propose un système de classement des emplois par points, ceux-ci dépendant de facteurs liés aux connaissances et à l'expérience requises, aux responsabilités du titulaire et à l'effort physique et intellectuel nécessaire. Le Comité propose aussi un mécanisme d'organisation des carrières à l'intérieur des groupes et entre eux. Ces propositions seront utilisées pour harmoniser, dans toute la mesure du possible, les définitions des groupes professionnels représentés dans tous les organismes des Nations Unies ayant leur siège à Genève, en tenant compte des besoins de chacun d'entre eux.

Recommandation 2. Il y aurait lieu d'envisager l'institution d'une règle nouvelle prévoyant que le statut d'agent non recruté sur le plan local n'est accordé qu'aux agents des services généraux effectivement recrutés en dehors de la zone du lieu d'affectation. Les personnes qui résident dans la zone du lieu d'affectation, ne serait-ce que temporairement, devraient être recrutées sur le plan local.

37. En application de cette recommandation, l'appendice B du règlement du personnel applicable à l'Office des Nations Unies à Genève a été modifié en septembre 1978 pour donner la priorité au recrutement sur le plan local. En vertu des règles qui régissent les engagements pour des périodes de courte durée à Genève, les personnes qui résident dans la zone du lieu d'affectation, quelle que soit la durée de leur résidence dans cette zone, sont toujours recrutées sur le plan local.

Recommandation 3. Avant que tout candidat soit nommé à un poste d'agent des services généraux sur le plan non local, l'administrateur du personnel responsable devrait certifier qu'on ne dispose d'aucun candidat local qualifié. Ce certificat devrait être examiné et approuvé par le chef du personnel et visé éventuellement par le chef des services financiers.

/...

38. La modification du règlement du personnel mentionnée au paragraphe 37 met en relief la décision de recruter, pour la catégorie des services généraux à Genève, des candidats locaux chaque fois que cela est possible. Les agents des services généraux sont nommés par la Division du personnel au nom du Directeur général. Comme on ne recrute de candidat non local que lorsqu'on ne dispose d'aucun candidat local, il ne semble pas nécessaire d'exiger de justifications supplémentaires. En outre, étant donné que les nominations relèvent uniquement de la Division du personnel, il serait inoportun de les faire approuver par des services qui, en fait, n'ont aucun moyen d'évaluer la disponibilité de candidats.

Recommandation 4. A l'intention des candidats aux postes d'agent des services généraux, il conviendrait d'instituer un examen d'aptitude générale aux travaux de secrétariat ("clerical test") comme celui qui existe à l'Organisation des Nations Unies à New York, où dans la plupart des cas il est obligatoire, et que subirait tous les candidats dont la nomination à un poste d'agent des services généraux est sérieusement envisagée par les organismes ayant leur siège à Genève. L'institution d'un examen de cet ordre devrait naturellement correspondre aux besoins de chacun des organismes intéressés et tenir compte des pratiques locales en la matière.

39. Après l'introduction du système de classement des emplois pour la catégorie des services généraux à l'Office des Nations Unies à Genève, qui est prévue pour le deuxième semestre de 1979, il faudra revoir la question de l'institution d'examens pour tous les groupes professionnels de cette catégorie. C'est dans ce contexte qu'il faut étudier la question des examens.

Recommandation 5. Pour augmenter l'efficacité du recrutement, il est recommandé d'établir dans tous les organismes des fichiers de candidats aux postes d'agent des services généraux. Il conviendrait d'envisager la création d'un fichier commun pour les postes d'agents des services généraux de tous les organismes ayant leur siège à Genève.

40. Des fichiers de candidats aux postes d'agents des services généraux continuent d'être tenus par la Division du personnel de l'Office des Nations Unies à Genève. Comme les besoins et les pratiques des organismes concernés en matière de recrutement diffèrent, il n'est pas possible, à l'heure actuelle, de créer un fichier commun à tous les organismes ayant leur siège à Genève. Par contre, des progrès ont été réalisés pour ce qui est de la mise au point de normes communes d'examen pour le recrutement de certaines catégories d'agents des services généraux.

Recommandation 6. Les organismes ayant leur siège à Genève devraient envisager la possibilité de créer à Genève un service commun de recrutement, chargé de trouver des candidats, même pour des périodes de courte durée, d'établir et de tenir à jour un fichier, de faire passer des épreuves, et de proposer pour tout poste vacant une courte liste de candidats sur laquelle l'organisme intéressé choisirait le (ou les) candidat(s), qu'il lui appartiendrait de nommer.

41. Dans ses observations sur cette recommandation, qui figurent aux paragraphes 14 et 15 du document A/33/129, le CAC a noté qu'un système commun de recrutement coûterait au moins autant que les systèmes actuels, qu'il présenterait d'autres /...

inconvénients que ces systèmes, et qu'il contribuerait à alourdir les formalités administratives. C'est pour ces raisons que les organismes concernés n'ont pas jugé possible d'appliquer cette recommandation.

Recommandation 7. Pour éviter une concentration dans les classes supérieures d'agents des services généraux en milieu de carrière, il conviendrait que tout agent reste au moins deux ou trois ans dans chaque classe avant d'être promu à la classe suivante, selon la nature de ses fonctions et responsabilités.

42. Les critères régissant actuellement la promotion des agents des services généraux, tels qu'ils ont été fixés dans le règlement du personnel et tels qu'ils sont interprétés par le Comité des nominations et des promotions, sont conformes à cette recommandation. On prévoit que le système de classement des emplois qui sera introduit pour la catégorie des services généraux aura notamment pour effet d'améliorer encore les pratiques et procédures en matière de promotion.

Recommandation 8. La plus grande partie des postes permanents de la catégorie des services généraux devraient être pourvus par des agents engagés pour une durée déterminée. La première nomination pour une durée déterminée ne devrait pas porter sur plus de deux ans et, si l'agent donne satisfaction, pourrait être renouvelée, mais un agent ne pourrait être proposé pour une période de stage d'un an, puis pour une nomination à titre permanent qu'après quatre ans de services satisfaisants.

43. Dans ses observations sur cette recommandation, le CAC a déclaré que la question relevait de la compétence de la CFPI et qu'elle devrait donc être examinée en même temps que les autres questions mentionnées dans le rapport de la Commission.

Recommandation 9. Les règles régissant l'engagement d'agents des services généraux pour des périodes de courte durée devraient, dans la mesure du possible, être les mêmes pour tous les organismes d'un même lieu d'affectation. Les organismes ayant leur siège à Genève devraient prendre les mesures nécessaires pour réviser les règles applicables aux agents engagés pour des périodes de courte durée, afin de mieux les uniformiser.

44. On est en train de revoir les règles régissant l'engagement d'agents des services généraux pour des périodes de courte durée à Genève, afin de les rendre conformes aux règles régissant ce type d'engagements au Siège. Cette révision est considérée comme prioritaire. Il est aussi admis qu'il y aurait avantage à harmoniser ces règles avec celles qui sont appliquées par les organismes ayant leur siège à Genève, et des consultations ont été engagées à cette fin.

Recommandation 10. Il faut cesser de promouvoir les agents des services généraux à la catégorie des administrateurs par égard pour leur ancienneté. On doit donner aux agents des services généraux la possibilité d'être promus à la catégorie des administrateurs par voie de concours. L'autorisation de prendre part aux concours devrait être accordée en fonction de critères établis et en tenant compte des nécessités d'une répartition géographique équitable.

/...

45. Conformément à la résolution 33/143 de l'Assemblée générale, qui contient une disposition allant dans le même sens que cette recommandation, il a été décidé que les agents des services généraux de l'Organisation des Nations Unies ne seraient promus à la catégorie des administrateurs qu'après avoir réussi un concours organisé à cette fin auquel pourront se présenter tous les fonctionnaires remplissant les conditions requises pour ce qui est des qualifications et de la durée de service à l'Organisation. Des concours seront organisés chaque année pour pourvoir des postes vacants des classes P-1 et P-2 dans une proportion n'excédant pas 30 p. 100 au total des postes vacants. Le premier de ces concours est prévu pour novembre 1979.

Recommandation 11. Le système de l'horaire variable peut être recommandé pour les services où la nature du travail n'en empêcherait pas l'application, et à condition de mettre en place un système de pointage mécanique des heures d'arrivée et de départ, pour assurer un contrôle effectif des heures de travail et simplifier le travail de comptabilité des heures de présence. Avant d'instituer le système d'horaire variable à titre permanent, il conviendrait de prévoir une période d'essai pour déterminer s'il est applicable à tel ou tel service.

Recommandation 12. Les organisations devraient envisager la possibilité d'instituer une règle permettant aux agents de travailler à temps partiel, comme l'ont déjà fait l'UIT et l'OMS.

46. Des systèmes d'horaire variable et de travail à temps partiel sont déjà en vigueur dans certains services de l'Office des Nations Unies à Genève. Le premier projet pilote en matière d'horaire variable a été appliqué à l'Office entre mars et juin 1975. Sur la recommandation du Comité consultatif mixte, le Directeur général de l'Office a approuvé une extension du projet à partir du 1er juillet 1976. Depuis lors, un système d'horaire variable est en cours d'expérimentation à la Division du personnel, à la Division du budget et à l'Organe international de contrôle des stupéfiants. Un système de travail à temps partiel est appliqué à Genève depuis plusieurs années; il concerne principalement le personnel du service de nettoyage. Il est tenu compte de ces deux systèmes pour l'établissement de modalités d'application de tels systèmes à l'échelle du système.

Recommandation 13. Dans tout service assez importante d'une organisation, il conviendrait que les sténodactylographes et les secrétaires soient groupés en un pool commun, à l'exception de la secrétaire du chef de service. Chacun des membres des pools communs serait affecté essentiellement au service d'un administrateur ou d'un groupe d'administrateurs, mais d'autres travaux du service devraient pouvoir lui être confiés, lorsque ses fonctions habituelles le permettent, ou quand des tâches prioritaires l'exigent.

47. Cette recommandation a été en partie appliquée à l'Office, où plusieurs divisions ou services de dimensions plus réduites ont constitué des pools de secrétaires et de commis.

/...

Recommandation 14. Il faut que les organismes où il n'est pas prévu de normes de rendement pour les dactylographes des centraux dactylographiques en instituent. Certains organismes (Organisation des Nations Unies à New York, CESAP à Bangkok), par exemple pourraient envisager la possibilité de relever les normes de rendement prévues pour les dactylographes des centraux dactylographiques. Les normes de rendement établies par le BIT et l'UIT pourraient servir de modèles en la matière.

48. Les normes de rendement des dactylographes de conférence à l'ONU prévoient un rapport de 1 à 1 entre les dactylographes et les traducteurs pour les langues dans lesquelles les documents sont traduits. Pour la langue originale, le rendement est de 3 300 mots, ou 10 pages par jour. Le rendement journalier moyen de tous les groupes du Service de sténodactylographie a été de 3 413 mots en 1977 et de 3 663 mots en 1978, pour l'ensemble de l'année. Pendant le premier trimestre 1979, le rendement journalier moyen a été de 3 710 mots. Ces chiffres montrent clairement que les normes de rendement sont appliquées strictement et que de meilleurs résultats ont été obtenus.

Recommandation 15. Pour augmenter le rapport coût-efficacité des travaux du secrétariat, il importe d'utiliser davantage un matériel de bureau moderne comme les dispositifs téléphoniques de transfert d'appels ("Call-Director") et les dictaphones. Il vaut la peine également d'étudier la possibilité de remplacer les machines à écrire démodées et relativement inefficaces par des machines modernes de traitement des mots.

49. La Division des conférences et des services généraux de l'Office examine actuellement une étude sur les besoins de l'Office en matière de traitement des mots, étude qui contient des indications sur les coûts et les avantages potentiels de l'utilisation de machines de traitement des mots. La Division a déjà présenté des observations sur plusieurs questions et elle poursuit l'examen d'autres questions. En outre, on envisage de procéder dans un proche avenir à des essais, notamment dans les centraux dactylographiques, pour évaluer le gain de productivité qui pourrait être obtenu et la mesure dans laquelle on pourrait réaliser des économies sur les dépenses de personnel. Par ailleurs, un projet pilote similaire est prévu pour le service de reproduction.

Recommandation 16. Il conviendrait que les organismes étudient les rapports coût-efficacité de la méthode consistant à faire exécuter certains travaux par leurs agents des services généraux (entretien et réparation des machines et autre matériel de bureau, entretien et réparation des bâtiments; jardinage, restauration, nettoyage des bureaux, etc.) et de celle consistant à confier ces travaux à des entrepreneurs de l'extérieur travaillant sous contrat, afin de déterminer la méthode la plus efficace et la plus économique.

Recommandation 17. Il vaudrait la peine que les organismes ayant leur siège à Genève entreprennent une étude sur la possibilité de créer des services communs pour l'exécution de tel ou tel des travaux indiqués plus haut, afin d'assurer une utilisation plus rationnelle de leur personnel et de leurs fonds.

/...

50. On a de plus en plus recours à des services contractuels pour le nettoyage des bureaux des Nations Unies à Genève. Une partie des travaux de jardinage et d'entretien extérieur ont été exécutés sous contrat et on a entrepris une étude pour déterminer s'il serait avantageux, du point de vue du rapport coût-efficacité, de faire assurer l'entretien des machines à écrire et d'autres machines de bureaux situées dans des bâtiments annexes par des entrepreneurs de l'extérieur. Les services de restauration et de microfilms sont depuis longtemps assurés par des entrepreneurs de l'extérieur, et tous les programmes d'entretien des bâtiments sont soigneusement examinés pour déterminer la meilleure façon de les exécuter. Ces études consistent en une comparaison des coûts et des services permettant de choisir la méthode la plus efficace et la plus économique.

51. Par l'intermédiaire du Service commun d'achats de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées ayant leur siège à Genève, l'Office et les institutions spécialisées ont institué un dialogue pour étudier la possibilité de mener des activités communes dans divers domaines, afin de réduire les coûts.

F. Rapport sur les femmes occupant des postes de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures dans le système des Nations Unies

52. Le rapport du CCI sur les femmes occupant des postes de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures dans le système des Nations Unies (JIU/REP/77/7) a été communiqué à l'Assemblée générale, à sa trente-troisième session, sous couvert d'une note du Secrétaire général, en date du 24 mai 1978 (A/33/105) et a fait, en outre, l'objet d'observations de la part des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies dans le cadre du CAC. Le Secrétaire général a transmis ces observations à l'Assemblée générale dans le document A/33/105/Add.1, en date du 23 octobre 1978.

53. Après avoir examiné le rapport du CCI et les observations y relatives du CAC, l'Assemblée générale a adopté le 20 décembre 1978 la résolution 33/143 dont certaines dispositions font suite au rapport du CCI.

54. Les aspects de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies que le CCI a examinés dans son rapport étaient, en particulier, les suivants : conditions d'emploi, recrutement et promotion et problèmes d'administration correspondants. Le rapport contenait un aperçu général de la situation actuelle, en examinant les causes possibles et contenait 16 recommandations concernant des mesures correctives. Ces recommandations ont trait au rôle des administrations et proposent des mesures en vue d'améliorer le recrutement, d'assurer l'égalité de traitement dans l'emploi et de prévenir la discrimination à l'égard des femmes pour cause de mariage ou de maternité. On trouvera ci-après un résumé de ces recommandations ainsi qu'un aperçu des mesures prises par le Secrétaire général pour leur donner effet, comme suite aux demandes formulées par l'Assemblée générale dans sa résolution 33/143.

Recommandations 1 et 2. Le CCI a proposé que le CAC examine tous les ans la situation des femmes dans la catégorie des administrateurs et les catégories supérieures en se basant sur les statistiques réunies par le Comité consultatif pour les questions administratives.

55. Dans sa résolution 33/143, l'Assemblée générale a invité le CAC à examiner la situation en ce qui concerne le recrutement des femmes et leurs possibilités de carrière dans les secrétariats des organismes des Nations Unies et à présenter à l'Assemblée générale, à partir de sa trente-quatrième session, des rapports périodiques comprenant des propositions précises. En tant que Président du CAC, le Secrétaire général a l'intention de participer activement à cette tâche. Les statistiques relatives à la situation des femmes au Secrétariat, dont la collecte a déjà commencé dans le cadre de l'action menée par le Secrétaire général pour réaliser un équilibre équitable entre les hommes et les femmes parmi les membres du personnel et assurer aux femmes des chances égales à celles des hommes, seront transmises au CAC, selon qu'il conviendra, afin de l'aider à examiner la situation.

/...

Recommandation 3. Le CCI a proposé que les chefs de secrétariat des organisations formulent des principes accompagnés de directives d'application, et recommandé que les chefs de département et les directeurs contribuent également à ce processus.

56. L'Assemblée générale a approuvé cette recommandation dans la résolution 33/143, et prié le Secrétaire général ainsi que les chefs de secrétariat de publier, conformément au principe d'une répartition géographique équitable, les déclarations de principe et les directives nécessaires pour favoriser l'égalité des possibilités d'emploi et de carrière pour les femmes. Le Secrétaire général prend, depuis quelque temps déjà, des mesures dans ce sens, telle la publication, le 8 mars 1977, de la circulaire sur l'égalité des hommes et des femmes au Secrétariat (ST/SGB/154) suivie, le 8 mars 1979, par une autre circulaire contenant des principes directeurs pour promouvoir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes au Secrétariat (ST/IC/79/17). Le Secrétaire général a également tenu compte du rôle important que les chefs de département et de service ainsi que les directeurs sont appelés à jouer dans ce domaine. On prend actuellement les dispositions voulues pour que ceux-ci aient conscience de la grande importance que le Secrétaire général attache au recrutement, aux conditions d'emploi et à la promotion des femmes, et pour qu'ils contribuent à la réalisation des objectifs fixés. Depuis 1978, les chefs de département et de service doivent soumettre au Secrétaire général un rapport annuel sur la situation des femmes dans leur département, lequel doit être établi en consultation avec les chefs des principaux services placés sous leur supervision et sur la base de rapports rédigés par ces derniers au niveau des divisions. Ils doivent également formuler des observations sur la proportion de femmes que comprennent leurs effectifs et décrire les mesures qu'ils prennent pour accroître cette proportion ainsi que pour établir des conditions propres à favoriser l'égalité des chances de leur personnel. Ils sont en outre invités à exposer leurs vues sur la situation non seulement dans leur département mais également dans l'ensemble du Secrétariat.

Recommandation 4. Le CCI a proposé que chaque organisation désigne une personne ou un comité chargé de veiller aux intérêts et de s'occuper des problèmes de son personnel féminin.

57. L'Assemblée générale n'a inclus aucune disposition à l'appui de cette recommandation dans la résolution 33/143. Au Secrétariat, les fonctions décrites dans la recommandation ont été confiées à plusieurs organes. Au Siège, le Comité consultatif mixte (CCM) et son comité permanent sur l'emploi des femmes au Secrétariat examinent les politiques relatives au recrutement des femmes et à l'établissement de conditions propres à leur assurer des chances égales à celles des hommes. Le Jury chargé d'examiner les plaintes faisant état d'un traitement discriminatoire, qui a été créé en 1977 en application de la résolution 31/26 de l'Assemblée générale, en date du 29 novembre 1976, s'occupe des cas particuliers. Dans les bureaux extérieurs, ces fonctions sont assurées respectivement par les CCM locaux et par des jury subsidiaires, comme ceux qui ont déjà été constitués à Addis-Abeba, Bangkok, Beyrouth, Genève, Nairobi, Santiago et Vienne.

/...

Recommandation 5. Le CCI a proposé que chaque organisation se fixe un objectif global et, chaque fois que les circonstances le permettent, des objectifs précis pour chacun de ses grands services, en fonction desquels l'organisation formulait ses programmes de recrutement et en évaluait l'exécution.

58. Des objectifs chiffrés ont maintenant été fixés par l'Assemblée générale, qui a prié le Secrétaire général de prendre les mesures voulues pour porter en quatre ans le nombre des femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique à 25 p. 100 du nombre total de ces postes, conformément au principe d'une répartition géographique équitable. Pour répondre à cette demande de l'Assemblée, le Secrétaire général s'efforce d'atteindre les objectifs fixés non seulement dans le Secrétariat dans son ensemble, mais également dans chacun des principaux services qui le composent. Chaque année, la question de la proportion des femmes parmi les membres du personnel est portée à l'attention des chefs de département ou de service lors de l'établissement du rapport annuel sur la situation des femmes dont il est question ci-dessus au paragraphe 56. Ces derniers sont censés faire en sorte que leurs effectifs comprennent un pourcentage de femmes au moins égal à celui qui prévaut au Secrétariat, à savoir environ 22 p. 100 à l'heure actuelle, et finissent par atteindre l'objectif fixé par l'Assemblée générale, soit 25 p. 100. Les départements et services qui ont déjà atteint, voire dépassé ce chiffre, sont invités à poursuivre leurs efforts. La deuxième partie de la recommandation, qui visait à réserver certains postes aux femmes, n'a pas été retenue par l'Assemblée générale et aucune mesure n'a donc été prise pour y donner suite.

Recommandation 6. Afin d'atteindre les objectifs fixés, le CCI a proposé que les organisations s'attachent tout particulièrement à élargir les sources de recrutement, prient instamment les gouvernements de désigner des candidates qualifiées pour tous les postes d'administrateur et les encouragent à inviter des missions de recrutement dans leurs pays. Les organisations devraient élargir leurs contacts avec d'autres sources possibles de candidates et faire mieux connaître leurs besoins en personnel.

59. Dans sa résolution 33/143, l'Assemblée générale a expressément approuvé certaines de ces suggestions et demandé notamment aux Etats Membres de proposer la candidature d'un plus grand nombre de femmes qualifiées et de collaborer avec le Secrétaire général à l'application des autres mesures de recrutement. Postérieurement, le Secrétaire général a appelé l'attention des Etats Membres sur ces dispositions dans les communications qu'il leur a adressées au sujet du recrutement. Les autres mesures proposées par le CCI dans la présente recommandation sont en voie d'application dans le cadre de la mise en oeuvre des dispositions de la résolution 33/143 touchant le recrutement non seulement des femmes mais également des ressortissants des Etats Membres non représentés ou sous-représentés.

Recommandation 7. Le CCI a instamment prié les organisations d'accorder une importance particulière au recrutement aux classes P-1 ou P-2 de jeunes femmes ayant les qualifications requises.

/...

60. Les mesures que le Secrétaire général prend actuellement pour répondre aux demandes de l'Assemblée générale concernant le recrutement à ces classes, à savoir organisation de concours et réduction de l'âge moyen du personnel grâce au recrutement de personnes jeunes et qualifiées, sont conformes à cette recommandation.

Recommandation 8. Le CCI a proposé que, pendant quelque temps, le principe de la répartition géographique dans le recrutement du personnel féminin de la catégorie des administrateurs soit appliqué avec une certaine souplesse.

61. L'Assemblée générale n'a pas appuyé cette recommandation. Au contraire, elle a stipulé clairement dans la résolution 33/143 que les mesures visant à accroître le nombre des femmes doivent respecter le principe d'une répartition géographique équitable. Le Secrétaire général n'envisage donc pas d'appliquer le principe de la répartition géographique avec une souplesse particulière lorsqu'il s'agit du recrutement des femmes.

Recommandation 9. Le CCI a proposé que le Bureau des services du personnel, chaque fois qu'il en la possibilité, inclue des femmes qualifiées sur la liste des candidats à des postes d'administrateur et exige une justification détaillée au cas où leur candidature serait rejetée.

62. Les chefs de département et de service ont été informés de cette procédure et leur coopération a été demandée afin d'en assurer le succès.

Recommandation 10. Le CCI a proposé que l'on examine le mécanisme existant afin de faire en sorte que les procédures de nomination et de promotion permettent d'assurer aux femmes les mêmes chances qu'aux hommes au moment de leur nomination et par la suite des chances égales d'avancement aux postes pour lesquels elles peuvent être qualifiées.

63. Le Secrétaire général n'a épargné aucun effort pour assurer, non seulement que le mécanisme existant permette objectivement de garantir cette égalité des chances au personnel masculin et au personnel féminin, mais aussi que les responsables du recrutement, des promotions et des affectations, tant dans les bureaux du personnel que dans les autres départements, soient conscients de cet impératif et le respectent. Par ailleurs, le CCI a proposé, dans sa recommandation 16, que le règlement du personnel ainsi que les annonces et les informations relatives au recrutement soient examinées afin d'en éliminer tout élément discriminatoire. L'Assemblée générale a approuvé cette double recommandation du CCI et, sur sa demande, on a entrepris d'examiner sous un jour nouveau les procédures existantes en matière de promotion, la documentation et les informations relatives au recrutement, les programmes de formation internes et le règlement du personnel.

Recommandation 11. Le CCI a proposé que les organisations déterminent pourquoi le pourcentage des femmes diminue sensiblement dans les postes supérieurs à P-3 et fassent le nécessaire, notamment grâce à la formation et à des congés d'études, pour améliorer les qualifications des femmes.

/...

64. Tout en estimant qu'il ne serait pas sans intérêt d'examiner, d'une manière générale, les raisons qui expliquent la diminution de ce pourcentage, le Secrétaire général en l'absence d'instructions précises de l'Assemblée générale ne prend actuellement aucune mesure pour donner suite à cette recommandation. Les ressources que cette tâche exigerait ont déjà été affectées à la mise en oeuvre d'autres objectifs expressément formulés par l'Assemblée. Il faut noter, toutefois, que le Secrétaire général n'accepte pas l'explication qui est donnée à ce sujet par le CCI dans son rapport, à savoir que la plupart des femmes qui ont été promues de la catégorie des services généraux à celle d'administrateur n'ont pas les qualifications requises pour être promues à des postes supérieurs à P-3. Ces femmes ont très souvent des qualifications comparables à celles que possèdent les personnes recrutées à l'extérieur. Toutefois, un grand nombre d'entre elles ont terminé leur formation alors qu'elles étaient au service de l'Organisation et ont donc accédé à es postes d'administrateur à un âge relativement avancé, de sorte que leur carrière dans cette catégorie s'en est trouvée écourtée. C'est cette durée plus brève de leur temps de service dans la catégorie des administrateurs et non le niveau de leurs qualifications qui limite leurs possibilités d'avancement. Le nouveau système, suivant lequel l'accès au rang d'administrateur se fera par voie de concours, qui est mis en place actuellement sur la demande de l'Assemblée générale, aura sans aucun doute un effet positif, dans la mesure où les agents qualifiés des services généraux qui seront promus au rang d'administrateur le seront suffisamment tôt pour que, ayant exercé plus longtemps leurs fonctions, ils puissent prétendre à des postes supérieurs dans la catégorie des administrateurs. Ainsi qu'il est indiqué plus haut au paragraphe 45, les premiers concours de ce genre auront lieu en novembre 1979.

Recommandation 12. Le CCI a proposé que les femmes soient équitablement représentées dans tous les organes consultatifs et administratifs, notamment dans les comités et commissions des nominations et des promotions, les commissions de recours et les comités de discipline.

65. Le Secrétaire général attache une grande importance à ce que des femmes figurent parmi les membres de ces organes qu'il désigne lui-même. Il a également pris note du fait que l'Assemblée générale a approuvé cette recommandation dans la résolution 33/143. Au Siège, sur les 15 membres du Comité consultatif mixte quatre, dont le Président, sont des femmes soit une proportion de 27 p. 100. Au Comité et à la Commission des nominations et des promotions et à la Commission paritaire de recours, les chiffres correspondants sont de 8 sur 34, soit 24 p. 100, et de 6 sur 30, soit 20 p. 100.

Recommandation 13. Le CCI a recommandé que les femmes soient encouragées à profiter des possibilités de formation que leur offre l'Organisation et que soient créés, là où les circonstances le permettent, quelques postes de stagiaires réservés de préférence aux femmes.

66. Le Secrétaire général met tout en oeuvre pour offrir à l'ensemble du personnel un choix plus vaste de cours de formation et pour améliorer la qualité de ces cours. On fait également en sorte que les chefs de département et de service comprennent la nécessité de faciliter, voire d'encourager la participation à ces

/...

cours du personnel placé sous leurs ordres, notamment des femmes. En revanche, ni le Secrétaire général, ni le CAC n'ont trouvé grand intérêt à la proposition tendant à créer des postes de stagiaires réservés aux femmes. Comme cette proposition n'a pas non plus été approuvée par l'Assemblée générale, il n'est pas envisagé d'y donner suite.

Recommandations 14 et 15. Le CCI a proposé d'introduire des amendements dans le règlement du personnel, en premier lieu pour que des conjoints puissent travailler tous deux pour un organisme des Nations Unies, à la seule condition que l'un ne travaille pas pour l'autre et, en deuxième lieu, pour rendre plus libérales les dispositions concernant le congé de maternité, le congé parental, l'emploi à temps partiel, le système d'horaire variable, et l'établissement de garderies pour les enfants.

67. Comme suite aux demandes de l'Assemblée générale, le règlement du personnel et les procédures régissant l'envoi des couples mariés au même lieu d'affectation, le congé de maternité, l'emploi à temps partiel et le système d'horaire variable sont en cours de révision. Un projet d'instruction administrative touchant l'envoi des couples mariés au même lieu d'affectation est actuellement à l'étude au Siège (CCM). Le Comité permanent du CCM sur l'emploi des femmes au Secrétariat est saisi de la question des congés de maternité. L'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel et l'Office des Nations Unies à Genève ont adopté, à titre expérimental, des horaires de travail variables. La question du congé parental, à propos de laquelle l'Assemblée n'a donné aucune instruction précise, est du ressort du CFPI, qui l'examinera dans le cadre de son étude sur la mise au point d'un statut du personnel commun aux divers organismes du système des Nations Unies. Au Siège, tous les efforts entrepris pour mettre des services de garderie à la disposition des membres du personnel qui ont des enfants n'ont pas encore abouti à cause du coût élevé du projet et du fait que la situation économique dans laquelle se trouve la ville de New York ne lui permet pas d'appuyer ce projet. Le Secrétaire général s'est toutefois déclaré à maintes reprises favorable à ce projet, la dernière fois le 8 mars 1979, à l'occasion de la Journée internationale de la femme. La question est examinée actuellement par le Comité permanent du CCM sur l'emploi des femmes au Secrétariat.

Recommandation 16. Le CCI a proposé que toutes les organisations réexaminent leurs règlements du personnel afin de s'assurer qu'ils ne contiennent plus aucune disposition discriminatoire.

68. Il a été procédé en 1977 à une révision complète des règlements du personnel afin d'en éliminer toute disposition discriminatoire, notamment celles qui sont fondées sur le sexe. Conformément aux instructions formulées par l'Assemblée générale dans sa résolution 33/143, on continue de veiller à ce que toute forme éventuelle de discrimination soit éliminée de tous les documents des Nations Unies.

/...

G. Rapport sur l'application de la recommandation relative
aux voyages en première classe

70. Comme suite au rapport du CCI sur les voyages en première classe dans les organismes des Nations Unies (A/32/272 et Add.1), l'Assemblée générale, à sa trente-deuxième session, a adopté la résolution 32/198. Le Secrétaire général présente chaque année un rapport séparé sur l'application de cette résolution.
