



Assemblée générale

Cinquante-huitième session

Documents officiels

Distr. générale
23 août 2004
Français
Original: anglais

Cinquième Commission

Compte rendu analytique de la 32^e séance

Tenue au Siège, à New York, le lundi 15 mars 2004, à 10 heures

Président : M. Kmoníček (République tchèque)
*Président du Comité consultatif pour les questions administratives
et budgétaires* : M. Kuznetsov

Sommaire

Point 119 de l'ordre du jour : Examen de l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies (*suite*)

Renforcement de la fonction d'investigation à l'Organisation des Nations Unies

Point 127 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines

Le présent compte rendu est sujet à rectifications. Celles-ci doivent porter la signature d'un membre de la délégation intéressée et être adressées, *dans un délai d'une semaine à compter de la date de publication*, au Chef de la Section d'édition des documents officiels, bureau DC2-750, 2 United Nations Plaza, et également être portées sur un exemplaire du compte rendu.

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

04-27047 (F)



La séance est ouverte à 10 h 10.

Point 119 de l'ordre du jour : Examen de l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies (suite)

Renforcement de la fonction d'investigation à l'Organisation des Nations Unies (A/58/708)

1. **M. Nair** (Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne), présentant le rapport du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) sur le renforcement de la fonction d'investigation à l'Organisation des Nations Unies (A/58/708), dit que pour cette étude le BSCI a demandé à 59 départements, bureaux, fonds, programmes et missions de lui communiquer des renseignements devant lui permettre d'évaluer la nature et la portée des investigations menées en 2002. Son objectif était de déterminer comment les directeurs de programme avaient assumé la responsabilité administrative des investigations concernant leurs programmes, s'ils avaient conservé l'indépendance voulue et s'il existait des programmes de formation et des directives pour les aider à s'acquitter de cette fonction. La question de l'indépendance est particulièrement importante : les investigations ne peuvent être menées de manière professionnelle et objective que si les fonctions de ceux qui en sont chargés sont nettement distinctes des fonctions des parties prenantes.

2. Le BSCI a constaté que peu d'investigations sont menées, bien que le nombre de problèmes graves et complexes signalés par les bureaux augmentent chaque année. Les directeurs de programme ont déclaré n'avoir reçu qu'une très modeste formation aux techniques d'investigation, ce qui jette un doute sur leur capacité à reconnaître les problèmes et à prendre les mesures requises pour lancer une enquête. De surcroît, très peu de bureaux se sont dotés de procédures écrites régissant la conduite des investigations. Cette lacune, conjuguée au fait que très peu de cadres ont une connaissance même rudimentaire de la manière de conduire des investigations, donne à penser que l'importance de l'indépendance n'est pas toujours suffisamment reconnue.

3. Le rapport contient des propositions visant à améliorer la conduite des investigations à l'Organisation. La fonction d'investigation doit être assumée de manière efficace afin de réduire les risques

que des atteintes à son intégrité ne nuisent à l'Organisation.

4. Le BSCI se propose de prendre une série de mesures au cours des 12 prochains mois et de présenter un rapport de suivi à l'Assemblée générale à sa cinquante-neuvième session. En consultation avec les autres départements et bureaux ainsi qu'avec les autres services d'investigation, il élaborera des règles régissant le rôle des directeurs de programme dans les activités d'investigation et arrêtera à leur intention des procédures écrites définissant la meilleure manière d'aborder un dossier et la marche à suivre pour saisir le BSCI ou d'autres organes techniques compétents des affaires les plus complexes exigeant l'intervention de professionnels. Il étudiera les moyens de dispenser une formation de base en matière d'investigation, en particulier dans les services où les risques sont considérés comme élevés. Il se rendra dans les bureaux des missions et programmes à haut risque et, en liaison étroite avec les autres organismes de contrôle, s'attachera à promouvoir les pratiques d'investigation les plus efficaces et à les harmoniser au sein du système des Nations Unies.

5. **Mme Stanley** (Irlande), parlant au nom de l'Union européenne, des pays adhérents (Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République tchèque, Slovaquie et Slovénie), des pays associés (Bulgarie, Roumanie et Turquie) et de pays participant au processus de stabilisation et d'association (Albanie, Croatie, ex-République yougoslave de Macédoine et Serbie-et-Monténégro), ainsi que de l'Islande, du Liechtenstein et de la Norvège, rend hommage au BSCI pour sa précieuse contribution. Les délégations au nom desquelles elle s'exprime savent pertinemment que les services d'investigation du Bureau sont surchargés.

6. Un mécanisme d'investigation solide et efficace est important pour protéger de tout abus les biens et le personnel de l'Organisation et éviter de couvrir des activités et des agissements illicites. L'Union européenne est très attachée à la notion d'enquête indépendante dans les cas d'activité criminelle, de harcèlement sexuel et autres fautes. Les auteurs de tels agissements doivent faire l'objet de mesures disciplinaires et être poursuivis pour que tous les fonctionnaires comprennent bien que ce type de comportement ne sera pas toléré. La diffusion des règles de conduite que doit suivre le personnel et la volonté affirmée de prendre des mesures disciplinaires

ou, le cas échéant, de poursuivre les intéressés ne peuvent qu'avoir un effet fortement dissuasif et se traduire à terme par une diminution prononcée du nombre d'affaires justifiant une investigation. Le meilleur moyen de réduire au minimum les activités illégales et les comportements indécents est d'appliquer les règles d'une saine gestion.

7. L'initiative Intégrité à l'ONU lancée en mai 2003 peut fortement contribuer à promouvoir le respect de l'intégrité et de la déontologie à l'intérieur de l'Organisation. Les ressources humaines étant la principale richesse de celle-ci, il est dans son intérêt et dans celui des États Membres que chaque membre du personnel fasse preuve de la plus grande moralité. L'Union européenne estime par ailleurs important de résoudre les différends qui surgissent parfois lorsque les directeurs de programme contestent les conclusions d'enquête du BSCI. Ces différends doivent être réglés par la direction et ne jamais rester sans solution.

8. L'Union européenne appuie le BSCI lorsqu'il recommande d'intensifier la formation de base aux investigations dispensée aux directeurs de programme, de définir par écrit les procédures d'investigation et d'encourager la mise en place d'un service d'investigation indépendant par les organismes des Nations Unies. Elle s'inquiète en revanche de la recommandation tendant à distinguer deux catégories d'incidents. La catégorie I comprend les incidents présentant des risques élevés dont doivent être saisis des enquêteurs indépendants, la catégorie II regroupant des incidents censés présenter peu de risques qui donneraient lieu à une enquête confiée au directeur de programme. L'Union européenne craint fort que la décision de classer un incident dans telle ou telle catégorie ne donne lieu à un conflit d'intérêt pour le directeur de programme concerné.

9. Il faudrait donc étudier la possibilité d'instituer un système exigeant que tous les cas présumés d'acte illicite ou d'irrégularité soient signalés au BSCI et au Bureau de la gestion des ressources humaines, à charge pour eux de décider, en consultation avec les directeurs de programme, de la meilleure manière de procéder dans chaque cas d'espèce. L'obligation de signaler systématiquement les affaires et de les documenter aurait pour effet non seulement de réduire les conflits d'intérêt, mais également de faciliter l'élaboration de stratégies visant à réduire les agissements fautifs à l'échelle du système.

10. **Mme Thorpe** (Australie), parlant également au nom du Canada et de la Nouvelle-Zélande, dit que les délégations au nom desquelles elle s'exprime appuient la démarche décrite dans le rapport du BSCI et encouragent celui-ci à poursuivre ses efforts. Il faut remédier au problème que soulève l'insuffisance de la formation aux techniques d'enquête dispensée à l'Organisation. S'il est judicieux de proposer que les affaires graves soient soumises à des enquêteurs indépendants, il ne faut pas chercher à regrouper toutes les fonctions de contrôle entre les mains de professionnels. Les départements, les bureaux, les fonds et les missions doivent eux aussi jouer un rôle actif afin de développer le sens des responsabilités et de protéger durablement l'intégrité de l'Organisation.

11. Les recommandations préconisant de développer la formation et d'élaborer des procédures pour étoffer la capacité d'investigation des bureaux des Nations Unies sont opportunes, mais la mise en place de nouvelles procédures trop coûteuses ne ferait qu'exacerber le problème du manque d'informations sur les investigations menées conjointement avec le BSCI.

12. **Mme Ebbesen** (États-Unis d'Amérique) dit que sa délégation a pris note des constatations formulées dans le rapport et souscrit à la conclusion sera laquelle il faut formuler des directives et organiser des programmes de formation à la conduite d'enquêtes, deux outils particulièrement utiles lorsque l'enquête doit être confiée à un directeur de programme ou à une entité ne disposant pas d'un service interne indépendants. Il serait bon de connaître le nombre d'organismes des Nations Unies et d'offices qui ne disposent pas d'un service d'investigation indépendant, ainsi que les incidences financières de la recommandation du BSCI tendant à les conseiller sur la marche à suivre pour en établir un.

13. **M. Farid** (Arabie Saoudite) dit que sa délégation estime comme le BSCI que l'indépendance doit être une caractéristique essentielle de la fonction d'investigation. Elle ne souscrit pas en revanche à la proposition consistant à donner au personnel local un rôle plus actif dans la conduite d'enquêtes sur les incidents les moins graves. Toute infraction au Règlement financier et aux règles de gestion financière de l'Organisation doit, sans exception, donné lieu à l'ouverture d'une procédure disciplinaire ou d'une action pénale et les directeurs de programme doivent porter toutes les fautes commises par leurs

subordonnés à la connaissance des enquêteurs du service d'investigation compétent.

Point 127 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines (A/58/283, A/58/666; A/C.5/58/L.13)

14. **Mme Haji-Ahmed** (Bureau de la gestion des ressources humaines), présentant le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/58/666), la liste du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (A/C.5/58/L.13) et le rapport sur la modification du Règlement du personnel (A/58/283), dit que le premier document, qui couvre la période allant du 1er juillet 2002 au 30 juin 2003, renseigne sur la composition démographique du personnel du Secrétariat et sur l'application du système de fourchettes optimales utilisé pour équilibrer la répartition géographique. Il porte sur les fonctionnaires affectés pour un an ou plus à des postes soumis à ce système. On y trouve une analyse des principales caractéristiques démographiques de ce type de personnel, ainsi que les renseignements demandés par l'Assemblée générale dans sa résolution 57/305 sur les États non représentés ou sous-représentés, sur les mesures adoptées pour établir la parité des sexes au Secrétariat et sur l'application des plans d'action relatifs aux ressources humaines. Le rapport présente également des statistiques sur la répartition des agents des services généraux et des catégories apparentées affectés aux projets. Au cours de la période considérée, la représentation des États Membres s'est quelque peu améliorée et de nouvelles initiatives ont été prises pour améliorer l'équilibre entre les sexes aux différentes classes.

15. Le rapport du Secrétaire général sur la modification du Règlement du personnel (A/58/283) présente, conformément à l'article 12.3 du Statut du personnel, le texte intégral des dispositions nouvelles ou modifiées du Règlement du personnel. Il renferme aussi des explications de caractère technique sur la raison d'être de ces modifications.

16. Le rapport du Secrétaire général transmettant la liste du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies au 1er juillet 2003 est un rapport standard, présenté chaque année conformément à la résolution 47/226 de l'Assemblée générale, qui montre la répartition du personnel du Secrétariat par unité administrative, titre fonctionnel, classe et nationalité. Y figurent les fonctionnaires titulaires d'un engagement

d'un an ou plus qui étaient en poste depuis au moins un an le 1er juillet 2003.

17. **Le Président** informe les membres de la Commission que, dans une lettre datée du 11 mars 2004 adressée au Président de la Cinquième Commission par la Mission d'observation permanente du Saint-Siège auprès de l'Organisation, l'Observateur permanent a demandé l'autorisation de s'adresser à la cinquième Commission lors du débat général sur le point 127 de l'ordre du jour (Gestion des ressources humaines).

18. **Le Président** dit que s'il n'y a pas d'objection, il considérera que la Commission souhaite accéder à cette requête.

19. *Il en est ainsi décidé.*

20. **Mme Stanley** (Irlande), parlant au nom de l'Union européenne, des pays adhérents (Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République tchèque, Slovaquie et Slovénie), des pays associés (Bulgarie, Roumanie et Turquie) et de pays participant au processus de stabilisation et d'association (Albanie, Croatie, ex-République yougoslave de Macédoine et Serbie-et-Monténégro), ainsi que de l'Islande, du Liechtenstein et de la Norvège, dit que l'Union européenne a dûment pris note des modifications que le Secrétaire général se propose d'apporter au Règlement du personnel. Pour ce qui est de la composition du Secrétariat, l'Union note avec une vive satisfaction que du 1er juillet 1998 au 30 juin 2003, le nombre de femmes occupant des postes de la classe D-1 ou de rang supérieur a augmenté d'environ 20 % et qu'en cinq ans le nombre de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique a progressé de 3,7 %. Mais force est de constater que très peu de femmes ont le rang de secrétaire général adjoint ou de sous-secrétaire général et que leur nombre reste également faible parmi les directeurs.

21. Dans ces conditions, l'Union européenne se félicite que le Bureau de la gestion des ressources humaines ait décidé, en liaison avec le Bureau de la Conseillère spéciale pour l'égalité des sexes et la promotion de la femme, de prendre un certain nombre d'initiatives pour parvenir à la parité des sexes au Secrétariat. Elle constate par ailleurs avec inquiétude qu'au 30 juin 2003, 17 États Membres n'étaient pas représentés à des postes soumis à la répartition géographique, contre 16 en juin 2002, et que 13 États

Membres n'étaient représentés dans aucune catégorie de personnel.

22. L'Union constate également que si certains de ses membres étaient surreprésentés au 30 juin 2003, d'autres étaient encore sous-représentés. Elle estime important d'assurer une répartition géographique équitable de tous les États Membres au Secrétariat et se félicite que des concours nationaux soient organisés dans les États sous-représentés, dont certains sont au nombre de ses membres. Le Secrétariat devrait recruter le plus largement possible parmi les lauréats de ces concours.

23. Il est indiqué dans le rapport que 1 597 fonctionnaires atteindront l'âge du départ obligatoire à la retraite au cours des cinq prochaines années. Le Secrétariat devrait saisir cette occasion pour améliorer la répartition par origine géographique et par sexe et pour réduire l'âge moyen du personnel.

24. **Mme Udo** (Nigéria), parlant au nom du Groupe africain, adresse ses condoléances au Gouvernement et au peuple espagnols, frappés récemment par des événements tragiques. Attachant une grande importance à la question de la composition du Secrétariat, le Groupe tient à réaffirmer les dispositions de la Charte stipulant que la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, en prenant dûment en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. Le Groupe africain note à nouveau avec préoccupation que la composition du personnel aux échelons où se prennent les décisions reste défavorable aux Africains et que cette situation est exacerbée par les départs à la retraite et autres formes de compression des effectifs. La diminution régulière du nombre d'Africains aux postes de décision est une tendance très inquiétante à laquelle le Secrétaire général doit remédier d'urgence en utilisant tous les mécanismes à sa disposition. Dans l'intervalle, le Groupe souhaiterait recevoir des informations sur la classe et la nationalité de tous les directeurs de programmes.

25. En ce qui concerne l'objectif de la parité des sexes, le Groupe africain est préoccupé par la sous-représentation des femmes au Secrétariat, en particulier aux postes de décision, mais reconnaît que des efforts

modestes ont été faits. En attendant la parution du rapport dans lequel le Secrétaire général doit faire le point de manière exhaustive sur les mesures prises pour remédier à la situation, le Groupe voudrait recevoir un rapport intérimaire montrant, par nationalité, le nombre de femmes nommées à des postes de décision.

26. **M. Tootoonchian** (République islamique d'Iran), parlant au nom de l'Organisation de la Conférence islamique (OCI), dit qu'il est vital pour l'Organisation de bien gérer ses ressources humaines et d'assurer un suivi régulier dans ce domaine. S'appuyant sur la Charte des Nations Unies et le Statut et le Règlement du personnel, l'Organisation a toujours appuyé son personnel auquel elle a consenti des conditions d'emploi optimales justifiées par ses responsabilités et son caractère international.

27. Dans ce contexte, l'OCI voudrait des éclaircissements sur un certain nombre de points soulevés par la circulaire du Secrétaire général relative à la situation de famille considérée aux fins du versement de prestations (ST/SGB/2004/4). Elle voudrait tout d'abord savoir si la publication de cette circulaire est justifiée par une modification du Statut et du Règlement du personnel et quelle était antérieurement la pratique. Deuxièmement, elle voudrait aussi savoir si le contenu de la circulaire est conforme sur le plan juridique au Statut et au Règlement en vigueur. Troisièmement, le pouvoir de compléter ou de modifier le Statut et le Règlement étant l'apanage des États Membres, l'OCI se demande sur quelle base le Secrétariat a décidé de publier ce document. La question est d'autant plus pertinente que le contenu de la circulaire a des incidences sur les débats relatifs à des questions connexes examinées par des organes intergouvernementaux, dont la Cinquième Commission.

28. **M. Wardono** (Indonésie) considère que la capacité d'exécuter les programmes prescrits dans l'intérêt des États Membres dépend au plus au point de la gestion des ressources humaines du Secrétariat. Les conditions d'emploi du personnel reflètent donc une grande importance et doivent être conformes au Statut et au Règlement du personnel.

29. C'est pourquoi la délégation indonésienne est préoccupée par la définition élargie de la famille donnée dans la circulaire du Secrétaire général. Elle voudrait savoir si la définition figurant dans le

Règlement du personnel a été modifiée pour permettre à des tiers de toucher des prestations.

30. Le pouvoir de modifier le Statut et le Règlement du personnel revient aux organes intergouvernementaux. La délégation indonésienne voudrait savoir quel est le fondement juridique de la nouvelle notion de famille retenue dans la circulaire, en particulier au paragraphe 4.

31. La délégation indonésienne espère que le Secrétariat répondra à ses questions et à celles des autres délégations et que la Commission disposera du temps nécessaire pour mener à bien le débat.

32. **M. Eljy** (République arabe syrienne) estime que le personnel est la principale richesse de l'Organisation, d'où l'importance de la gestion des ressources humaines. La circulaire du Secrétaire général est un sujet de préoccupation pour sa délégation. Celle-ci craint que certaines dispositions du Statut et du Règlement du personnel n'aient été violées et que le Secrétaire général n'ait outrepassé son mandat en prenant sans y être autorisé des dispositions ayant une incidence financière, ce qui est tout à fait contraire au Règlement financier et aux règles de gestion financière de l'Organisation. Qui plus est, un certain nombre de notions avancées dans la circulaire sont contradictoires et sont loin de faire l'unanimité. Le Secrétariat doit répondre rapidement aux préoccupations des États Membres en clarifiant la question et en proposant une solution acceptable.

33. **M. Yamamoto** (Japon) dit que sa délégation, consciente de la très grande importance de la gestion des ressources humaines pour l'Organisation, félicite le Bureau de la gestion des ressources humaines des mesures de réforme qu'il a prises et l'invite à les institutionnaliser.

34. La délégation japonaise note avec regret que le rapport sur la composition du Secrétariat (A/58/666) ne comporte pas l'analyse du degré de sous-représentation des États Membres demandée par l'Assemblée générale dans sa résolution 57/305. L'Assemblée avait demandé des précisions en constatant qu'un rapport antérieur (A/57/414) indiquait uniquement le nombre d'États Membres sous-représentés. Dans la résolution 58/270, l'Assemblée a de nouveau demandé au Secrétaire général d'inclure, outre le nombre d'États Membres non représentés ou sous-représentés, une analyse du niveau de sous-représentation, ainsi qu'une nouvelle mesure des résultats au titre des indicateurs de succès

prévus pour les services opérationnels du Bureau de la gestion des ressources humaines.

35. De toute évidence, l'Assemblée générale voulait que le Secrétaire général indique dans son rapport sur la composition du Secrétariat, pour chaque État Membre sous-représenté, une analyse de l'écart entre le nombre de nationaux employés et la limite inférieure de la fourchette optimale. La mention du nombre d'États Membres non représentés ou sous-représentés ne suffit donc pas. L'analyse du niveau de sous-représentation devrait servir de point de départ du débat sur la question à l'Assemblée générale et faciliter la définition de l'indicateur qui permettra de mesurer les réalisations du Bureau de la gestion des ressources humaines conformément aux techniques de budgétisation axée sur les résultats. Cette analyse devra figurer dans le prochain rapport sur la composition du Secrétariat afin que l'Assemblée générale puisse débattre de la question en connaissance de cause à sa cinquante-neuvième session.

36. **M. Abbas** (Pakistan) dit que sans ses ressources humaines, l'Organisation ne pourrait exécuter ses programmes ni fonctionner efficacement. Le Pakistan continuera de chercher avec les autres États Membres à améliorer les conditions de travail à l'Organisation pour que le personnel puisse fournir des services de qualité. Cela étant, la circulaire du Secrétaire général lui paraît très préoccupante. La délégation pakistanaise respecte pleinement les pouvoirs conférés au Secrétaire général en tant que chef de l'Administration, mais rappelle que seuls les États Membres sont habilités à modifier le Statut et le Règlement du personnel.

37. En publiant la circulaire, le Secrétaire général n'a apparemment pas tenu compte des décisions des organes délibérants montrant clairement que les États Membres ne sont pas parvenus à un accord sur l'utilisation des termes « union sanctionnée par la loi » pour désigner autre chose que la notion traditionnelle de famille. Le Secrétariat doit respecter les directives données par les États Membres et clarifier les questions délicates qui ont été soulevées.

38. Bien que très intéressée par les aspects moraux du débat, la délégation pakistanaise souhaite s'en tenir aux aspects administratifs et financiers, qui sont du ressort de la Cinquième Commission. À son avis, la circulaire devrait être annulée ou alignée sur les directives des organes délibérants, et le Bureau devrait prévoir suffisamment de temps pour les consultations

officieuses afin que la question puisse être réglée par consensus.

39. **M. Al-Mansour** (Koweït) dit qu'il faut régler les questions soulevées par la circulaire du Secrétaire général sur la situation de famille considérée aux fins du versement de prestations et que le Secrétariat doit répondre aux préoccupations des États Membres dans les meilleurs délais.

40. **M. El Naggar** (Égypte) dit que sa délégation insiste sur la nécessité de respecter les dispositions de la Charte des Nations Unies ainsi que les règles et procédures régissant l'organisation administrative et financière du Secrétariat que l'Assemblée générale a approuvées par consensus. Toute forme d'atteinte au rôle de l'Assemblée et, partant, aux prérogatives des États Membres, est dommageable pour tous. En vertu des textes et instruments en vigueur, seule l'Assemblée générale est habilitée à modifier le Statut et le Règlement du personnel de l'ONU. Peu importe que les États Membres ne soient pas tous du même avis, ce principe est fondamental et doit être respecté.

41. La circulaire soulève plusieurs questions concrètes auxquelles il faut trouver une solution satisfaisante. Dans l'intervalle, il doit être répondu par écrit aux questions de la délégation égyptienne et de l'OCI. Il est inacceptable de prétendre imposer des définitions qui n'ont pas fait l'objet d'un accord au sein de l'organe intergouvernemental et multilatéral qu'est la Cinquième Commission. La délégation égyptienne comprend bien que les lois nationales des États Membres doivent être respectées, mais elle ne comprend pas les raisons des inégalités et disparités que comportent leurs dispositions. Les États Membres ne sauraient accepter qu'on leur impose le statu quo. Le chemin est tout tracé, les responsabilités et le cadre juridique sont clairement définis et il ne saurait être question d'esquiver le problème.

42. Bien entendu, les aspects sociaux, philosophiques et religieux de la question ne doivent pas entrer en jeu, le débat devant porter uniquement sur l'application des règles et procédures définies par consensus par les États Membres. La délégation égyptienne est prête pour sa part à défendre ces dispositions et les États Membres doivent revoir leur position sur ces points de principe. Des conflits de lois peuvent également surgir et poser des problèmes théoriques et pratiques.

43. **M. Farid** (Arabie Saoudite) dit qu'en modifiant les textes réglementaires régissant la gestion des

ressources humaines, la circulaire du Secrétaire général porte atteinte aux prérogatives des États Membres, qu'il aurait fallu consulter au préalable. L'objet de cette circulaire relève de la Cinquième Commission, qui est chargée des questions administratives et budgétaires. Compte tenu des incidences financières de ce document, l'Assemblée générale doit rester saisie de la question jusqu'à ce qu'une solution ait été trouvée. Dans l'intervalle, la circulaire doit être retirée pour éviter un débat prolongé.

44. **Mme Ahmed** (Soudan) dit que sa délégation s'étonne que le Secrétaire général ait fait paraître à ce stade une circulaire dont le contenu porte sur des questions en cours d'examen par les organes intergouvernementaux, au sein desquels elle suscite non seulement des divergences, mais une véritable controverse. Le personnel, qui incarne les principes et l'universalité de l'Organisation, doit bénéficier de conditions de travail optimales pour s'acquitter efficacement et avec compétence de ses fonctions, conformément aux principes juridiques et moraux approuvés d'une même voix par la communauté internationale. Ces principes doivent être arrêtés par consensus et non selon la règle de la normalité. Il est inutile de prolonger les débats sur des questions controversées qui font l'objet de positions fermement ancrées. La délégation soudanaise voudrait savoir pourquoi le Secrétariat a pris à la hâte des mesures qu'il savait devoir provoquer un débat. Elle espère qu'il répondra de manière satisfaisante et précise pour permettre à la Commission de trouver une solution judicieuse et globale.

45. **Mme Stanley** (Irlande), parlant au nom de l'Union européenne, des pays adhérents (Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République tchèque, Slovaquie et Slovénie), de pays associés (Bulgarie et Roumanie) et de pays participant au processus de stabilisation et d'association (Bosnie-Herzégovine, Croatie, ex-République yougoslave de Macédoine et Serbie-et-Monténégro), ainsi que de l'Islande, du Liechtenstein et de la Norvège, accueille avec satisfaction la circulaire du Secrétaire général, qui témoigne de la volonté de moderniser la gestion des ressources humaines à l'Organisation, en s'inspirant des progrès de la législation dans nombre d'États Membres et de la pratique d'autres organisations internationales. Le principe selon lequel la situation de famille est définie par la loi du pays de nationalité est appliqué depuis longtemps au Secrétariat. L'Union

européenne approuve cette pratique largement reconnue et ne voit pas la nécessité de contester les pouvoirs dont jouit le Secrétaire général dans ce domaine.

46. **Mme M'Rabet** (Tunisie) dit qu'en six mois de présence à New York, elle a rarement vu des femmes occuper une place à la tribune des salles de conférence. Bien que nombre de femmes soient ministres ou dirigent des entreprises florissantes dans maints pays d'Afrique, et que les femmes jouent un rôle important dans le secteur informel et dans la famille, elle a rarement entendu des femmes africaines intervenir à l'Organisation. La politique de recrutement devra dorénavant tirer pleinement parti du potentiel de l'Afrique.

47. En ce qui concerne la circulaire du Secrétaire général, la délégation tunisienne attend les réponses écrites du Secrétariat aux questions posées par l'OCI et les États Membres.

48. **M. Kramer** (Canada), parlant également au nom de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande, dit que l'Assemblée générale n'a pas à se prononcer sur la circulaire du Secrétaire général, dont la publication ressortit aux mesures administratives que le Secrétaire général est habilité à prendre en sa qualité de chef de l'Administration. La définition de la situation de famille aux fins du versement de prestations donnée par le Secrétaire général dans le cadre de cette mesure résulte de l'application de principes fermement établis.

49. La question n'est pas de savoir si les délégations sont d'accord sur tel ou tel type de modèle familial ou de relations, mais si l'ONU doit continuer d'appliquer le droit national. À la seconde question, il faut répondre par l'affirmative. Étant donné que la notion de famille touche à des convictions profondes concernant les valeurs culturelles, sociales et religieuses, les membres de l'Organisation ne pourront jamais s'entendre sur une définition unique, ce qui exclut toute alternative à la pratique suivie de longue date par l'Organisation. Fondée sur le droit national, cette pratique permet d'embrasser la diversité des points de vue des États Membres sur la définition de la situation de famille. La raison pour laquelle le Secrétaire général a été invité à agir comme il l'a fait est que sinon les membres du personnel n'auraient pas tous été traités sur un pied d'égalité, certains d'entre eux recevant des prestations sur la base de la législation de leur pays, les autres pas.

50. **Mme Nakian** (États-Unis d'Amérique) se dit préoccupée par les tendances qui ressortent du rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat. Si rien n'est fait, les États-Unis d'Amérique seront prochainement sous-représentés. Le Secrétariat doit poursuivre ses efforts pour remédier au problème.

51. **M. Rahman** (Bangladesh) dit que sa délégation est profondément préoccupée par la publication non autorisée de la circulaire du Secrétaire général. Cette décision a été prise de manière prématurée puisque la définition élargie de la famille n'a pas encore été approuvée par les organes intergouvernementaux compétents. Il est donc dans l'intérêt de l'Organisation de retirer la circulaire et de tenir des consultations officielles à ce sujet.

52. **M. Ekorong à Dong** (Cameroun) rappelle que la question soulevée par la circulaire du Secrétaire général a fait l'objet quatre ou cinq ans auparavant d'un long débat qui n'a pu déboucher sur un consensus. Les États Membres avaient demandé au Secrétariat d'attendre que les discussions aient pris fin. L'initiative prise par le Secrétaire général avant que les États Membres ne se soient mis d'accord semble contraire à cette instruction. La délégation camerounaise demande que la circulaire soit retirée, son objet n'étant pas du ressort de l'Administration.

53. En ce qui concerne le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat, l'intervenant demande qu'un état montrant la classe et la nationalité de tous les directeurs de programme soit communiqué aux délégations avant le débat qu'elles tiendront lors de la session suivante.

54. **M. Onaner** (Turquie) dit que les délégations sont fondées à demander des éclaircissements au Secrétariat au sujet de la circulaire du Secrétaire général, aussi bien du point de vue administratif que budgétaire. À son avis, la disposition énonçant la portée et l'objet du Statut du personnel (ST/SGB/Staff Regulations/Rev.9) autorise le Secrétaire général à prendre ce type d'initiative, qui concerne les principes généraux guidant la politique du personnel. Compte tenu du caractère délicat de la question, il faut en débattre avec circonspection, dans un esprit de conciliation.

55. **M. Klee** (Observateur du Saint-Siège) dit que la définition de la situation de famille n'est pas une simple question administrative. En traitant l'union entre compagnons comme la constitution d'une famille, la circulaire du Secrétaire général va à l'encontre de

l'article 16 de la Déclaration universelle des droits de l'homme. L'objet affiché de la circulaire est le respect de la diversité, mais prétendre assimiler à un mariage l'union de deux personnes du même sexe est contraire à la position de principe de la délégation du Saint-Siège, pour laquelle le mariage est l'union entre un homme et une femme, la famille constituant l'unité de base de la société. La disposition figurant dans la circulaire correspond à une évolution du droit international qui ne doit pas être laissée à l'appréciation de l'Administration mais doit faire l'objet d'un débat ouvert entre les États Membres.

56. **M. Eljy** (République arabe syrienne) dit que la circulaire ST/IC/2003/67 annonçant l'organisation en 2004 d'un concours de recrutement d'interprètes de langue arabe n'a pas été distribuée aux missions, contrairement à ce qui est prévu au paragraphe 22 de la résolution 57/305 de l'Assemblée générale. Nombre de candidats n'ayant pu de ce fait se présenter, il demande que le délai de présentation des candidatures soit prorogé.

57. L'intervenant indique que, sauf dans le cadre des éditeurs adjoints, les nominations à des postes d'agent des services généraux ont été gelées pour l'exercice biennal 2004-2005. Le Secrétariat devrait pourvoir les postes vacants pour que la documentation soit publiée dans les délais requis.

La séance est levée à 11 h 40.