

*Nations Unies*  
**ASSEMBLÉE  
GÉNÉRALE**

**QUARANTE-TROISIÈME SESSION**

*Documents officiels\**



CINQUIÈME COMMISSION  
26e séance  
tenue le  
mardi 8 novembre 1988  
à 10 heures  
New York

---

**COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 26e SEANCE**

**Président : M. OKEYO (Kenya)**

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

**SOMMAIRE**

**POINT 121 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite)**

**POINT 115 DE L'ORDRE DU JOUR : PLANIFICATION DES PROGRAMMES (suite)**

---

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

Distr. GÉNÉRALE  
A/C.5/43/SR.26  
25 novembre 1988  
FRANCAIS  
ORIGINAL : ANGLAIS

La séance est ouverte à 10 h 20.

POINT 121 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite) (A/43/659; A/C.5/43/6, 14, 25 et 27)

1. M. COTTON (Nouvelle-Zélande) dit que, malgré l'austérité financière des dernières années, le Secrétariat a été en mesure d'exécuter toutes les tâches qui lui avaient été confiées. La délégation néo-zélandaise a été très impressionnée par la réduction considérable du retard accumulé dans le travail de la Commission paritaire de recours, en particulier à New York, grâce à une gestion plus efficace et à un esprit d'équipe remarquable. Elle estime que le développement de l'esprit d'équipe serait un facteur positif dans bien d'autres domaines des activités du Secrétariat.

2. La délégation néo-zélandaise regrette qu'il n'ait guère été question de l'appel lancé par l'Assemblée générale, dans sa résolution 42/220 B, invitant le Secrétaire général à continuer d'examiner la possibilité de créer une charge indépendante de médiateur au Secrétariat. Le représentant de la Nouvelle-Zélande accueillerait avec satisfaction un rapport intérimaire sur la question. La réforme des procédures de recours ne supprime pas la nécessité d'un médiateur indépendant.

3. La délégation néo-zélandaise remarque que, s'il y a eu une légère amélioration, depuis 1985, en ce qui concerne le pourcentage de femmes travaillant au Secrétariat de l'ONU, l'objectif des 30 % n'est pas encore atteint. Certaines régions géographiques sont très mal représentées et la répartition des femmes dans l'ensemble des organismes des Nations Unies est inégale. En particulier, le pourcentage de femmes aux postes de décision reste décevant. Huit seulement des 141 fonctionnaires occupant des postes à la classe D-2 et dans les catégories supérieures sont des femmes. Aucune des 19 femmes nommées à des postes soumis à la répartition géographique au cours de l'année précédente ne l'a été à un poste d'une classe supérieure à la classe P-5, alors que 11 des 47 hommes engagés se trouvent dans ce cas. Il est évident que les pratiques de recrutement doivent être réexaminées de manière à remédier au déséquilibre entre les sexes aux niveaux supérieurs de la hiérarchie, mais il est tout aussi important de garantir l'égalité des chances des femmes qui se trouvent déjà dans le système de parvenir à des postes de direction. Dans ce contexte, la délégation néo-zélandaise est déçue qu'il ait été décidé de supprimer le poste de coordonnatrice pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies mais note qu'un poste D-1 a été désigné au sein du Bureau de la gestion des ressources humaines pour l'exécution des mêmes fonctions. Il est important qu'un fonctionnaire de haut niveau compétent en la matière soit nommé à ce poste.

4. M. NYGARD (Etats-Unis d'Amérique) dit que sa délégation continue à appuyer les efforts déployés par l'Organisation des Nations Unies pour dégraisser les effectifs du Secrétariat et améliorer son efficacité grâce au gel du recrutement, au programme de gestion des vacances de poste et de réaffectations de personnel et à la pratique actuelle consistant à soumettre le recrutement à un contrôle strict. Le Gouvernement des Etats-Unis considère qu'il est vital de parvenir à une

(M. Nygard, Etats-Unis)

réduction de 15 % des effectifs conformément aux instructions données, aussi la délégation des Etats-Unis prie-t-elle instamment le Secrétaire général de poursuivre ses efforts à cette fin.

5. Les efforts doivent se poursuivre pour accroître la mobilité du personnel et la délégation des Etats-Unis encourage le Secrétariat à mener à bien son projet de mettre au point un programme systématique de nature à promouvoir la rotation et encourager la mobilité. Il faut faire plus pour garantir des réaffectations de personnel à destination des lieux d'affectation où le taux de vacance de poste est élevé. La rotation du personnel doit devenir une pratique reconnue au sein de l'Organisation des Nations Unies.

6. Le succès d'un plan de réaffectations du personnel dépend de la conception et de la mise en oeuvre, dans les limites des ressources disponibles, d'un plan d'ensemble en matière de formation et de recyclage. Une formation à caractère professionnel, de même que la mise en valeur des compétences d'encadrement et de gestion, est essentielle si l'on veut tirer le meilleur parti des ressources humaines et financières.

7. La délégation des Etats-Unis trouve encourageante l'augmentation du pourcentage de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique mais craint que l'objectif des 30 % ne puisse être atteint en 1990. D'autre part, il est décevant que le nombre de femmes occupant des postes aux niveaux supérieurs de la hiérarchie ou à des niveaux de décision reste peu important. En effet, 7,6 % des fonctionnaires occupant de tels postes sont des femmes. Il convient d'accorder plus d'attention à l'affectation de femmes à ces postes. Puisque le mandat de la Coordinatrice pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat vient à expiration, il est important de conserver un point de focalisation de nature à garantir l'application du programme d'action concernant la situation des femmes.

8. Au sujet de l'indépendance de la fonction publique internationale, une mesure constructive a été prise durant l'année écoulée par certains Etats Membres qui ont annoncé que, pour la première fois, ils autoriseraient leurs ressortissants à être titulaires de contrats de longue durée et, dans certains cas, de contrats permanents. La délégation des Etats-Unis se félicite de cette décision, qui est conforme à la conception du Secrétariat telle qu'elle est énoncée à l'Article 100 de la Charte, de même qu'à la recommandation du Groupe d'experts intergouvernementaux de haut niveau chargé d'examiner l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies (Groupe des Dix-Huit) selon laquelle la proportion des nationaux titulaires de contrats à durée déterminée ne devrait dépasser pour aucun Etat Membre 50 % du nombre total des nationaux du même Etat employés par le Secrétariat.

9. Si la considération dominante dans la sélection du personnel est bien la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, le Secrétaire général doit être en mesure de choisir des nationaux d'autres Etats que ceux dont les nationaux occupent actuellement des postes donnés. A cet égard, les dispositions

(M. Nygard, Etats-Unis)

de la résolution 35/210 de l'Assemblée générale qui ont permis à des pays dont les ressortissants servent principalement l'Organisation en vertu d'engagements de durée déterminée de conserver certains postes pour leurs nationaux semblent de moins en moins pertinentes à mesure que les Etats Membres décident d'autoriser leurs ressortissants à être fonctionnaires du Secrétariat en vertu de contrats permanents.

10. L'indépendance de la fonction publique internationale peut également être diminuée par des pratiques comme celle qui consiste à obliger les ressortissants de certains Etats Membres à reverser à leur mission une partie de la rémunération qu'ils perçoivent de l'Organisation des Nations Unies. Outre qu'elles contreviennent à la notion fondamentale d'un salaire égal pour un travail égal, ces pratiques mettent également en cause l'engagement tant des Etats Membres que des personnes intéressées à l'égard des dispositions du Chapitre XV de la Charte. La délégation des Etats-Unis prie instamment le Secrétaire général de veiller à ce que ces pratiques ne soient pas autorisées.

11. M. ZONGWE (Zaïre) dit que les consultations entre le Secrétaire général et le personnel au sujet de la réduction de 15 % des effectifs prescrite par l'Assemblée générale doivent être poursuivies en vue d'aborder de manière cohérente la réaffectation des fonctionnaires dont les postes doivent être supprimés. Le programme de réaffectations de personnel n'est pas une tâche aisée, compte tenu de la nécessité de respecter les principes de la répartition géographique équitable et de l'équilibre entre hommes et femmes.

12. La délégation zaïroise appuie les mesures prises en 1988 pour recruter du personnel pour les bureaux et lieux d'affectation où le taux de vacance de poste est élevé, comme c'est le cas pour la Commission économique pour l'Afrique. Il est essentiel que les Etats non représentés ou sous-représentés trouvent des candidats qualifiés et, dans ce contexte, le Secrétariat doit organiser plus de concours et donner une plus large publicité aux annonces de vacance de poste dans ces pays. En l'absence de candidats venant d'Etats non représentés ou sous-représentés, le Secrétariat devrait s'efforcer de pourvoir les postes vacants en recrutant des femmes venant de régions ayant une faible représentation féminine au sein du Secrétariat, telles que l'Afrique, le Moyen-orient et l'Europe orientale.

13. La délégation zaïroise ne comprend pas pourquoi les Etats surreprésentés et ceux qui se situent dans les limites de la fourchette souhaitable conservent une large place dans le recrutement, et considère qu'il faudrait éviter une telle situation à l'avenir, étant donné que 10 Etats Membres ne sont toujours pas représentés et 27 autres sont sous-représentés. Le programme de gestion des vacances de poste doit s'accompagner de réaffectations de personnel, de manière à promouvoir une politique systématique de rotation et de mobilité. Etant donné le taux élevé de vacance de postes de certains lieux d'affectation, il conviendrait d'adopter des mesures d'incitation telles que des indemnités et autres avantages supplémentaires. Le programme de gestion des vacances de poste ne serait pas complet sans un système intégré d'organisation des carrières. A cet égard, la délégation zaïroise appuie le processus ouvert de sélection du personnel pour les affectations aux postes vacants.

(M. Zongwe, Zaïre)

14. La délégation zaïroise se félicite que, bien que le poste de coordonnatrice pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies ait été supprimé, le même travail se poursuive au sein du Bureau de la gestion des ressources humaines, dans le cadre de programmes bien établis. Elle se félicite des résultats encourageants obtenus en ce qui concerne le recrutement des femmes entre le 1er juillet 1987 et le 30 juin 1988, mais considère qu'une attention particulière devrait être accordée aux régions dont les femmes sont sous-représentées. En plus des programmes de formation qu'elle offre en matière de techniques de gestion, l'Organisation devrait mettre l'accent sur l'enseignement des langues de travail du Secrétariat en vue d'accroître la polyvalence, et par conséquent la mobilité, des fonctionnaires. A ce propos, la délégation zaïroise souhaiterait obtenir du Secrétariat des renseignements sur l'équilibre linguistique actuel du Secrétariat.

15. M. RALLIS (Grèce), prenant la parole au nom des 12 Etats membres de la Communauté européenne, rappelle les réserves exprimées à la quarante-deuxième session par les membres de la Communauté au sujet de la composition du Secrétariat. Globalement, les Douze se situent très en deçà du point médian de leurs fourchettes souhaitables et nombre d'entre eux sont sous-représentés, parfois considérablement. Le Secrétaire général devrait continuer à s'employer à recruter des candidats de pays non représentés ou sous-représentés.

16. L'organisation de concours pour les candidats tant extérieurs qu'intérieurs, permettrait de rehausser la qualité du Secrétariat. Les Douze espèrent que des concours seront de nouveau organisés en 1989 à l'intention des candidats extérieurs, en vue de recruter des candidats de pays sous-représentés ou non représentés. Le recrutement à tous les postes devrait être ouvert aux nationaux de tous les Etats Membres et, conformément à la Charte, aucun poste ne devrait être considéré l'apanage exclusif d'un Etat Membre quel qu'il soit.

17. Les Douze apprécient les efforts déployés par le Secrétaire général pour améliorer la situation des femmes au sein de l'Organisation des Nations Unies et prennent note de sa décision de confier les fonctions dont s'acquittait auparavant la Coordonnatrice pour l'amélioration de la situation des femmes à un haut fonctionnaire devant s'occuper de cette question à temps complet au sein du Bureau du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines. Malgré l'augmentation du pourcentage de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique, l'objectif de 30 % ne pourra être atteint en 1990 qu'avec la coopération active des Etats Membres. Les Douze ont constaté que peu de femmes occupaient des postes supérieurs de la hiérarchie et des postes de décision et attendent du Secrétaire général qu'il remédie à cette situation.

18. Le processus de réforme engagé lors de l'adoption de la résolution 41/213 de l'Assemblée générale n'a pu qu'engendrer certaines difficultés à caractère pratique et transitoire, en particulier dans les lieux d'affectation où le taux de vacance de poste est élevé. Les Douze estiment que la mobilité et la rotation du personnel, en particulier en ce qui concerne les lieux d'affectation où le taux de vacance de poste est élevé, sont nécessaires. Le système des annonces de vacance de poste devrait être amélioré. Il faut poursuivre les travaux en vue de l'élaboration d'un programme plus cohérent d'organisation des carrières en rapport avec le système de promotion. Dans ce contexte, les Douze se félicitent de l'assurance donnée par le Sous-Secrétaire général que la formation du personnel sera considérablement élargie.

/...

(M. Rallis, Grèce)

19. Les Douze sont vivement préoccupés par la question de la sécurité des fonctionnaires de l'Organisation et attendent avec intérêt un nouveau rapport du Sous-Secrétaire général à ce sujet. Ils attendent également le rapport du Secrétaire général sur le respect des privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies.
20. M. HAAS (République fédérale d'Allemagne) se félicite qu'entre juillet 1987 et juillet 1988, six candidats ayant réussi les concours organisés dans son pays en 1985 aient été engagés. La délégation de la République fédérale d'Allemagne prie instamment le Secrétaire général de recruter le plus vite possible les autres candidats ayant réussi les concours de 1985 et 1988 et espère que de nouveaux concours seront organisés en 1989 à l'intention des nationaux de son pays.
21. La délégation de la République fédérale d'Allemagne remarque que 33,3 % seulement des fonctionnaires engagés au cours du dernier exercice sont des nationaux d'Etats Membres non représentés ou sous-représentés, alors que 56,1 % sont des nationaux d'Etats Membres se situant dans les limites de leurs fourchettes souhaitables et 10,6 % des nationaux d'Etats Membres surreprésentés. Elle s'inquiète du nombre, qui reste considérable, de fonctionnaires recrutés en provenance de pays qui, soit se situent dans les limites de leurs fourchettes souhaitables, soit sont surreprésentés, et demande au Secrétaire général de s'intéresser plus aux Etats Membres non représentés et sous-représentés lors du recrutement de nouveaux fonctionnaires.
22. Le Gouvernement de la République fédérale d'Allemagne a bien voulu accueillir favorablement, dans la mesure du possible, des demandes de plus en plus nombreuses émanant du Secrétariat et concernant le détachement et le financement d'administrateurs auxiliaires ou d'experts associés dans l'espoir que les plus qualifiées parmi ces personnes se verraient offrir la possibilité de devenir fonctionnaires à part entière à l'issue de leur stage de deux ans. Il semble cependant que la politique actuelle consiste à n'engager de nouveaux fonctionnaires à la classe P-2 que sur concours. Selon le représentant de la République fédérale d'Allemagne, il conviendrait d'envisager de modifier cette politique, au moins en ce qui concerne les administrateurs auxiliaires en provenance d'Etats Membres non représentés ou sous-représentés.
23. Aux niveaux supérieurs, la République fédérale d'Allemagne n'est représentée que par un Secrétaire général adjoint et deux fonctionnaires à la classe D-2. Ces chiffres ne semblent pas à la mesure de la position de quatrième contribuant qui est celle de la République fédérale d'Allemagne, pas plus que du rôle actif qu'elle n'a cessé de jouer dans les activités de l'ONU. C'est pourquoi la délégation de la République fédérale d'Allemagne espère que la représentation de son pays au sein du Secrétariat s'améliorera non seulement quantitativement, mais aussi qualitativement.
24. Pour conclure, le représentant de la République fédérale d'Allemagne souligne qu'il reste beaucoup à faire dans nombre d'autres domaines, notamment en ce qui concerne l'application du plan d'ensemble en matière de formation, dont les éléments sont définis dans le rapport du Secrétaire général.

25. Mme ARCHINI (Italie) dit que le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/43/659) fait apparaître une fois de plus que son pays est sous-représenté. Elle n'ignore pas les difficultés que le Secrétaire général connaît en raison de la crise financière; elle reconnaît qu'il a dû prendre des mesures énergiques pour faire face à la situation; elle a pris note de l'application progressive de la recommandation 15 du Groupe des Dix-Huit et elle sait qu'après l'adoption de la résolution 42/220 de l'Assemblée générale, les fourchettes souhaitables ont été révisées. Néanmoins, l'Italie, qui n'a cessé d'accroître son appui à l'Organisation, se situe encore très en deçà de la limite inférieure de sa fourchette souhaitable. Le concours national qui a eu lieu récemment ne donnera lieu qu'à quatre ou cinq nominations à la classe P-1 ou P-2. Etant donné qu'aucun Italien n'a été nommé à un poste plus élevé au cours de la période sur laquelle porte le rapport, la moyenne pondérée de l'Italie restera inchangée.

26. Le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a demandé aux Etats Membres de coopérer avec le Secrétariat en vue de recruter de bons candidats. L'Italie continuera à proposer des candidats hautement qualifiés en vue de pourvoir les postes vacants, et les autorités s'efforcent sans relâche d'améliorer la situation, notamment en formant du personnel spécialement destiné à servir les organisations internationales. La représentante de l'Italie espère que le Secrétariat fera lui aussi un effort particulier pour mettre en place un dispositif de recrutement efficace, compte dûment tenu à la fois des besoins de l'Organisation et des qualifications des candidats italiens.

27. M. PASCAL (France) dit que le "renouveau" de l'Organisation, dont la délégation française se réjouit, ne signifie pas pour autant que l'ensemble des difficultés aient été aplanies. La poursuite de la réforme est indissociable de la prise en considération des problèmes humains qui l'accompagnent. La délégation française est disposée à examiner favorablement les propositions qui, comme celles de la CFPI, permettent de compenser la dégradation des conditions matérielles des fonctionnaires internationaux.

28. Les efforts déployés par le Bureau de la gestion des ressources humaines en faveur de la mobilité semblent d'une grande importance à la délégation française. La mobilité est de nature à faciliter une gestion plus cohérente du personnel. L'idée même de la mobilité ne peut être dissociée de ce qu'est l'ONU, dont la multiplicité des tâches suppose que le personnel alterne entre le Siège et les bureaux extérieurs, ou passe d'un département à l'autre au sein de l'Administration centrale. Telle est la pratique dans la plupart des administrations des Etats Membres ayant des compétences en matière d'action extérieure. La mobilité assure, par définition, au personnel une plus grande justice dans les affectations, dans la mesure où celles-ci font alterner des postes de nature et de difficulté diverses. Si un tel système est établi, l'Organisation comme le personnel en bénéficieront.

29. Le critère de la compétence - qui n'est pas incompatible, loin de là, avec la recherche d'une meilleure répartition géographique - devrait être déterminant lors du recrutement, que celui-ci s'opère par une sélection sur titre ou par la voie de concours auxquels la délégation française demeure attachée. Le critère de la

(M. Pascal, France)

valeur professionnelle devrait s'imposer systématiquement pour les promotions. Malheureusement, des fonctionnaires de qualité ne peuvent accéder à certains emplois de responsabilité du fait du gel qui semble frapper les échelons élevés.

30. Des progrès ont été réalisés en vue d'un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes au Secrétariat, et cette question reste au coeur des préoccupations du Bureau de la gestion des ressources humaines. Si toute discrimination est proscrite, il ne fait aucun doute que les exigences de compétence une fois encore primeront toute autre considération dans le recrutement et la promotion des femmes à l'ONU.

31. Le représentant de la France se félicite du changement qui permet aux ressortissants de certains Etats Membres d'être à l'avenir titulaires de contrats de longue durée. L'extension de la pratique des contrats de longue durée serait un facteur déterminant pour la mise en place d'une véritable politique d'organisation des carrières.

32. Un meilleur équilibre s'impose également dans l'usage des langues de travail du Secrétariat. La délégation française juge le maintien du pluralisme linguistique, qu'il s'agisse des communications écrites ou orales, essentiel pour l'Organisation. Elle ne manquera pas de solliciter sans relâche une meilleure application des dispositions pertinentes.

33. La formation est la sécurité de demain : celle de l'emploi et d'une plus grande efficacité. La délégation française se réjouit qu'un vaste programme ait été mis en oeuvre au Secrétariat en matière de techniques de pointe. La préoccupation que suscite la sécurité ne peut que s'accroître avec le développement des activités de l'ONU sur tous les terrains. Le Secrétaire général peut compter sur le soutien de la France dans les efforts qu'il déploie pour empêcher qu'il soit porté atteinte à la sécurité du personnel dont il a la responsabilité, et pour rétablir celle-ci lorsqu'elle est menacée.

34. M. TEIRLINCK (Belgique) dit qu'au sein du Secrétariat, le volume global de fonctionnaires d'origine belge se situe exactement au centre de la fourchette impartie à son pays. Cependant, bien que la résolution 37/235 A de l'Assemblée générale rappelle qu'il est primordial que le plus grand nombre possible d'Etats Membres soient représentés aux postes de rang élevé du Secrétariat, aucun des postes de la classe D-2 et des classes supérieures n'est occupé par un ressortissant belge, ce qui constitue une forme de sous-représentation. Le Secrétariat devrait s'efforcer d'assurer une répartition géographique équitable des postes à tous les niveaux.

35. Mme EMERSON (Portugal) dit qu'avant d'avoir commencé à abandonner ses possessions coloniales, en 1974, son pays était presque sous-représenté au Secrétariat. Malheureusement, la situation a peu changé depuis. Seulement six de ses ressortissants sont employés au Secrétariat, alors qu'une fourchette souhaitable de 5 à 15 lui est impartie, et aucun de ses ressortissants n'est employé dans l'un des centres d'information des Nations Unies. De plus, aucun de ses ressortissants n'a jamais occupé un poste de rang supérieur ou de décision.



(Mme Emerson, Portugal)

36. Malgré les nombreuses résolutions affirmant la nécessité d'une rotation aux échelons supérieurs du Secrétariat, le Portugal n'a pas bénéficié des possibilités de recrutement autorisées par le Secrétaire général après la levée du gel du recrutement. Il est injuste qu'un Etat Membre qui s'est toujours acquitté de ses obligations financières voie sa représentation réduite en raison de la compression des effectifs. Cette situation est encore aggravée par la pratique consistant à donner la priorité aux candidats internes pour pourvoir un nombre réduit de postes vacants : une telle façon de procéder désavantage manifestement les pays dont la représentation correspond à la limite inférieure de leur fourchette souhaitable. Mme Emerson espère qu'il pourra être remédié à cette situation grâce à l'organisation de concours au Portugal ou au système de gestion des vacances de poste. Le Portugal est disposé à collaborer avec le Bureau de la gestion des ressources humaines pour choisir des ressortissants portugais possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité.

37. M. FORTIER (Canada) se déclare déçu par la date tardive à laquelle ont été publiés certains des documents sur les questions relatives au personnel.

38. La délégation canadienne continue de porter un vif intérêt à la situation des femmes au Secrétariat, et se félicite de la priorité accordée aux femmes dans l'introduction au budget-programme de l'exercice biennal 1988-1989. Elle souhaite que le programme d'action pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat soit appliqué dans les délais requis et que toutes les dispositions voulues soient prises pour en assurer le suivi; elle est donc déçue par la décision de supprimer le poste de la Coordonnatrice pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat alors que tant reste à faire. Cette décision est d'autant plus surprenante que tant la Commission de la condition de la femme que le Conseil économique et social ont, par consensus, recommandé la prorogation du mandat de la Coordonnatrice au-delà de juin 1988.

39. La délégation canadienne partage la déception du Comité directeur en ce qui concerne le recrutement, l'affectation et la promotion de femmes à des postes élevés. Le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines s'est également déclaré préoccupé par le petit nombre de femmes nommées à des postes élevés; des efforts concertés doivent être déployés pour exploiter les possibilités limitées qui s'offrent pour accroître le nombre et la proportion de femmes à des postes de décision. Puisque le système de gestion des vacances de poste n'a pas favorisé la promotion des femmes, M. Fortier souhaiterait obtenir de plus amples informations sur les moyens mis en oeuvre pour améliorer les choses.

40. Malgré la croissance régulière - mais lente - du pourcentage de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique, on est actuellement loin de l'objectif convenu de 30 % d'ici à 1990. Il n'y a pas lieu de se féliciter. Le Secrétaire général devrait redoubler d'efforts pour parvenir à cet objectif, et les Etats Membres devraient l'aider en présentant la candidature de femmes qualifiées. La délégation canadienne aimerait en outre obtenir des informations plus détaillées sur les mesures actuellement prises pour atteindre l'objectif en question, étant donné en particulier que les femmes ne représentent que 28,8 % des fonctionnaires nouvellement recrutés.

(M. Fortier, Canada)

41. Malgré toutes les informations données par le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines et dans le document A/C.5/43/14, M. Fortier ne sait toujours pas très bien comment le reste du programme d'action sera mis en oeuvre : par exemple, si la personne désignée pour assurer la coordination des activités en faveur de l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat a été nommée; quel est son mandat; et si elle sera assistée par d'autres fonctionnaires de la catégorie des administrateurs. Il aimerait aussi avoir des précisions sur le rôle du Comité directeur ainsi que sur les rapports que celui-ci entretiendra avec la personne susmentionnée. De l'avis de la délégation canadienne, ce comité doit être maintenu et ses observations et recommandations doivent continuer d'être mises à la disposition des Etats Membres.

42. N'étant pas convaincu que les dispositions actuelles permettront la réalisation des priorités pour 1989 et 1990 indiquées dans le programme de travail, M. Fortier demande des informations sur les progrès réalisés depuis juillet 1988 et une description détaillée du mécanisme et des plans de travail proposés pour 1989 et 1990. Sa délégation approuve les priorités actuelles indiquées par le Comité directeur dans son quatrième rapport, et constate avec plaisir que le Secrétaire général les a acceptées. Les informations fournies par le Secrétaire général devraient être communiquées à la Commission de la condition de la femme, de façon que celle-ci puisse formuler des observations à leur sujet à sa trente-troisième session.

43. Les femmes demeurent nettement sous-représentées dans la plupart des commissions régionales ainsi qu'à la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement. Des mesures spéciales devraient être prises pour remédier à cette situation.

44. Il est décevant de constater que le système d'organisation des carrières à l'intention des agents des services généraux n'a toujours pas été mis en place et qu'aucune directive concernant l'organisation des carrières n'a encore été élaborée. M. Fortier espère que l'on pourra procéder, à la quarante-quatrième session de l'Assemblée générale, à une évaluation des progrès réalisés dans ce domaine.

45. Bien que les progrès accomplis en matière de formation des superviseurs, à tous les niveaux et pour toutes les catégories de personnel, soient encourageants, les progrès dans d'autres domaines - en particulier en ce qui concerne les agents des services généraux - sont insuffisants. La formation doit faire partie intégrante d'un système de gestion des ressources humaines global et efficace. De nouveaux efforts doivent être entrepris en faveur de la formation.

POINT 115 DE L'ORDRE DU JOUR : PLANIFICATION DES PROGRAMMES (suite) (A/43/6 et Corr.1, A/43/16 (Partie I) et Add.1 et (Partie II) et Add.1, A/43/124 et Add.1, A/43/179, A/43/326 et Corr.1 et Add.1 et Add.1/Corr.1 et Corr.2, A/43/329 et Add.1, A/43/626, A/43/651 et Add.1; A/C.5/43/CRP.4)

46. Mme OLDFELT (Suède), parlant au nom des pays nordiques, dit que la planification des programmes fait partie intégrante de la direction exécutive et de l'administration et devrait permettre une réflexion périodique sur les travaux de l'Organisation tout en favorisant la rationalisation. Le système de planification des programmes, de présentation du budget, de contrôle de l'exécution et d'évaluation établi par l'Assemblée générale dans sa résolution 37/234, et les règlements formulés à cet égard par le Secrétaire général, établissent un cadre tout à fait conforme aux conceptions modernes en matière de gestion financière des organismes publics, et, lorsqu'ils seront pleinement appliqués, assureront le maximum d'efficacité. La mise en oeuvre d'un système aussi ambitieux n'est pas aisée et elle nécessitera plusieurs années, bien que des progrès considérables aient déjà été accomplis.
47. L'une des caractéristiques fondamentales du système est l'intégration poussée des divers instruments de gestion. Le plan à moyen terme constitue la principale directive de politique générale et sert de cadre pour l'élaboration des budgets-programmes biennaux pendant la période qu'il couvre. Les rapports de suivi et d'évaluation sur les budgets, établis à la fin de chaque période, apportent une contribution importante au processus de planification. Le système de gestion financière est conçu de telle sorte que chaque instrument est également utile pour la phase suivante. Les pays nordiques se félicitent de l'intention du Secrétaire général de continuer à s'efforcer de pousser plus loin l'intégration du système.
48. Le plan à moyen terme pour la période commençant en 1992 exercera une influence capitale sur l'Organisation. Il devrait être simple, de façon à constituer un instrument dynamique exposant les fonctions essentielles de l'ONU. Les délégations des pays nordiques se félicitent donc de la proposition du Secrétaire général tendant à regrouper certains des 31 grands programmes du plan actuel. Une telle refonte permettrait de mieux faire ressortir les priorités; à cet égard, il convient aussi de souligner l'importance de la corrélation entre la Charte et les grands programmes. Le regroupement des activités doit être fonction de la substance desdites activités et non pas de considérations d'ordre organisationnel. En particulier, dans le regroupement des programmes, les objectifs doivent être définis de telle sorte que l'on puisse suivre et évaluer l'exécution des programmes, déterminer et justifier les ressources nécessaires, et assigner clairement les responsabilités en matière de gestion des programmes. La décentralisation devrait être poursuivie et être alliée à des systèmes satisfaisants de contrôle de l'exécution, de comptabilité et de vérification.
49. Le plan devrait être présenté de telle sorte que sa prise en compte dans les budgets-programmes biennaux successifs s'en trouve facilitée et de façon à éclairer au maximum le passage de l'établissement de priorités nécessairement générales (plan à moyen terme) à la fixation des objectifs (budget-programme). Les délégations des pays nordiques félicitent le Secrétaire général de son projet de structure du plan à moyen terme pour la période commençant en 1992 (A/C.5/43/CRP.4), qui facilitera une meilleure corrélation entre la planification

(Mme Oldfelt, Suède)

et la budgétisation. Le Secrétaire général devrait continuer l'élaboration du plan conformément à la structure proposée.

50. La souplesse est essentielle pour atteindre les objectifs du programme. Les méthodes devraient être affinées de façon à permettre au système de concentrer les ressources disponibles sur un objectif donné et d'éliminer les activités marginales. Le Secrétaire général devrait être encouragé à proposer des modifications des priorités et de l'allocation des ressources en fonction des besoins.

51. Les délégations des pays nordiques pensent comme le Comité consultatif que, dans le projet d'introduction au plan à moyen terme, les informations sur les mandats et les programmes ainsi que les commentaires sur les priorités devraient faire l'objet d'une synthèse judicieuse afin de donner une meilleure vue d'ensemble des objectifs généraux et une idée plus nette des activités futures. L'introduction devrait comporter une analyse approfondie et une synthèse des mandats et des programmes.

52. De l'avis des délégations des pays nordiques, un plan à moyen terme portant sur quatre ans présente l'avantage d'assurer la synchronisation avec les autres plans du système et est donc préférable; ce point de vue est d'ailleurs partagé par le Comité consultatif. Ces délégations seraient, toutefois, disposées à accepter la recommandation du CPC tendant à ce que le plan à moyen terme suivant porte sur la période allant de 1992 à 1997.

53. La fixation des priorités, opérée dans le cadre de la planification des programmes, pose de nombreuses difficultés tant d'ordre conceptuel que technique et politique. Les délégations des pays nordiques pensent comme le Secrétaire général qu'il convient à cette occasion de se demander si l'objectif recherché est tel qu'une action multilatérale est manifestement essentielle à sa réalisation et d'évaluer la mesure dans laquelle les activités proposées rapprocheraient l'Organisation de l'objectif du maintien de la paix et de la sécurité internationales.

54. Dans le système actuel, les priorités sont fixées à différents niveaux, par exemple à celui des sous-programmes pour ce qui est du plan à moyen terme. Le système de fixation des priorités est devenu quelque peu déroutant, et des efforts devraient être déployés pour établir les priorités aussi clairement que possible sur la base des évaluations des résultats obtenus lors des périodes précédentes. Les délégations des pays nordiques attendent avec intérêt le rapport sur cette question qui sera présenté au CPC à sa session suivante.

55. Comme les pays nordiques l'ont déjà indiqué au Conseil économique et social et au Comité du programme et de la coordination, pendant la période commençant en 1992, les priorités de l'Organisation devraient être axées sur le désarmement, la vérification et le maintien de la paix; la dégradation de l'environnement, l'amenuisement des ressources naturelles et la question d'un développement durable; le respect universel des droits de l'homme et des libertés fondamentales; le progrès social, y compris la promotion de la femme et la lutte contre l'abus des drogues; et des questions économiques comme celle de l'endettement extérieur. Dans

(Mme Oldfelt, Suède)

le domaine économique et social, en particulier, il est nécessaire d'améliorer la coordination, ce qui n'est pas suffisamment souligné dans le projet d'introduction au plan à moyen terme.

56. Les délégations des pays nordiques souscrivent à la recommandation du Comité consultatif concernant la publication de révisions du plan (A/43/626, par. 6). Le Secrétariat devrait présenter au CPC et au CCQAB des propositions sur la meilleure façon de régler, à l'avenir, la question de ces révisions. Enfin, s'agissant de la recommandation du CCI (A/43/124, par. 6) tendant à remplacer les présents rapports sur l'exécution du programme par des rapports analysant les progrès accomplis et les résultats obtenus, compte tenu des objectifs fixés, pour chaque sous-programme, et à présenter ces rapports en même temps que les projets de budget-programme biennaux afin de pouvoir réunir et comparer les informations sur les "résultats" et les informations sur les "activités envisagées", les délégations des pays nordiques ont conscience des problèmes qui risquent de se poser et pensent, comme le Secrétaire général, qu'il serait préférable d'essayer cette formule dans le cadre de l'opération d'auto-évaluation. Elles appuient par ailleurs les recommandations du CCI concernant l'évaluation et le contrôle.

57. M. CHEN Xu (Chine) dit que, dans son rapport, le CPC a manifesté les mêmes préoccupations que les Etats Membres, en particulier face à un taux d'exécution des programmes pendant l'exercice biennal 1986-1987 de 7,1 % inférieur à celui enregistré pour l'exercice biennal précédent, et aux répercussions négatives que la crise financière et les taux élevés de vacances de poste ont eues sur l'exécution de certains programmes.

58. Commentant le rapport du CCI sur l'exécution et les résultats des programmes de l'ONU (A/43/124), il déclare que le dernier rapport sur l'exécution du programme n'a pas aidé les Etats Membres à se faire une idée juste des résultats obtenus, car il s'est borné pour l'essentiel à récapituler les produits. La délégation chinoise souscrit à la recommandation 1 du CCI tendant à ce que l'on remplace la formule de rapport actuelle, même si, comme le Secrétaire général l'a indiqué, il sera difficile de l'appliquer et elle devrait d'abord être essayée dans le contexte de l'opération d'auto-évaluation. En attendant, le Secrétariat devrait envisager d'entreprendre un projet pilote dans le cadre duquel les unités administratives feraient rapport sur les résultats des programmes d'un point de vue tant quantitatif que qualitatif.

59. L'établissement des rapports sur l'exécution du programme étant encore dans une phase préliminaire, des problèmes sont inévitables. On assistera progressivement à des améliorations, et il serait peu sage, au stade actuel, de changer totalement de méthode. Il faudra accorder une plus grande attention à l'évaluation et au suivi, sur lesquels on continue de mettre moins l'accent que sur la planification des programmes et la budgétisation. La délégation chinoise souscrit aux recommandations du CCI tendant à ce que le Secrétaire général accorde, dans la conception et l'évaluation des programmes, un rang de priorité élevé à la formation des directeurs de programme et à la mise en place d'un système informatisé d'information et de gestion des données. Il est encourageant de constater que le nombre de postes d'administrateur au Groupe central de l'évaluation et au Groupe central de contrôle a déjà été augmenté.

60. M. ABRASZEWSKI (Pologne) dit que le plan à moyen terme est conçu de façon à constituer la principale directive de politique générale de l'Organisation. C'est un instrument important pour la gestion intégrée de toutes les activités de l'ONU. Sa délégation se félicite donc de l'analyse du plan à moyen terme figurant dans le document A/C.5/43/CRP.4. En particulier, le paragraphe 5 mentionne diverses carences et faiblesses qui compromettent l'utilité du plan et compte tenu desquelles il faut espérer qu'il sera possible d'apporter des améliorations considérables.

61. Dans le cadre de la nouvelle structure simplifiée proposée, il y aurait 10 grands programmes et 42 programmes. S'agissant du grand programme V (Coopération internationale aux fins du développement social), la délégation polonaise souhaite proposer l'inclusion d'un nouveau programme intitulé "Intégration des groupes sociaux", qui porterait sur l'ensemble des activités ayant trait aux jeunes, aux personnes âgées et aux handicapés.

La séance est levée à 12 h 20.