



Assemblée générale

Distr. limitée
20 décembre 2006
Français
Original : anglais

Soixante et unième session

Points 47, 113, 116, 117, 122, 123, 132, 147 et 149
de l'ordre du jour

**Application et suivi intégrés et coordonnés des textes
issus des grandes conférences et réunions au sommet
organisées par les Nations Unies dans les domaines
économique et social et dans les domaines connexes**

Suite à donner aux textes issus du Sommet du Millénaire

**Examen de l'efficacité du fonctionnement administratif
et financier de l'Organisation des Nations Unies**

Budget-programme de l'exercice biennal 2006-2007

**Barème des quotes-parts pour la répartition
des dépenses de l'Organisation des Nations Unies**

Gestion des ressources humaines

**Aspects administratifs et budgétaires du financement
des opérations de maintien de la paix des Nations Unies**

**Financement de la Mission des Nations Unies
pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental**

Réforme des Nations Unies : mesures et propositions

**Projet de résolution présenté par le Président à l'issue
de consultations officielles**

Gestion des ressources humaines

L'Assemblée générale,

Rappelant les articles 8, 97, 100 et 101 de la Charte des Nations Unies,

Rappelant également ses résolutions 49/222 A et B, des 23 décembre 1994 et 20 juillet 1995, 51/226 du 3 avril 1997, 52/219 du 22 décembre 1997, 52/252 du 8 septembre 1998, 53/221 du 7 avril 1999, 55/258 du 14 juin 2001, 57/305 du 15 avril 2003, 58/296 du 18 juin 2004, 59/266 du 23 décembre 2004, 60/1 du 16 septembre 2005 et 60/260 du 8 mai 2006, ainsi que ses autres résolutions et décisions sur la question,



Ayant examiné les rapports sur des questions relatives à la gestion des ressources humaines qui lui ont été présentés pour examen¹ et le rapport correspondant du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires²,

Réaffirmant que le personnel de l'Organisation des Nations Unies est une ressource irremplaçable et saluant sa contribution à la réalisation des buts et principes des Nations Unies,

Rendant hommage à la mémoire de tous les fonctionnaires qui ont perdu la vie au service de l'Organisation,

I

Réforme de la gestion des ressources humaines

1. *Se déclare préoccupée* par le fait que les représentants du personnel de New York n'ont pas participé aux consultations, souligne l'importance d'un dialogue réel entre le personnel et l'Administration au sujet de la gestion des ressources humaines et demande aux deux parties de redoubler d'efforts pour surmonter leurs divergences et reprendre les consultations;

2. *Prend note* des propositions du Secrétaire général concernant le nouveau dispositif de gestion des ressources humaines et souligne qu'il sera fondé sur des normes et règles de déontologie clairement définies, la simplicité, la clarté et la transparence, le principe du recrutement de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, d'intégrité et de professionnalisme, le souci de l'organisation des carrières, le respect des objectifs fixés en matière de répartition géographique et d'équilibre entre les sexes, la responsabilisation des cadres et du personnel et les besoins opérationnels au Siège et dans les bureaux extérieurs;

3. *Souligne* qu'il importe que les représentants du personnel participent aux travaux des organes centraux de contrôle et invite de nouveau le Secrétaire général et les représentants du personnel à engager des consultations;

4. *Note* que pour assurer le bon fonctionnement de l'Organisation, il est indispensable de faire baisser au maximum les taux de renouvellement du personnel de la catégorie des administrateurs;

5. *Prie* le Secrétaire général de lui rendre compte, dans le cadre du rapport biennal sur la gestion des ressources humaines, du taux annuel de renouvellement du personnel de la catégorie des administrateurs au Secrétariat et dans les missions, en ventilant les données par classe;

II

Recrutement et affectations

1. *Rappelle* que le Secrétaire général doit veiller à ce que la considération dominante dans le recrutement du personnel soit la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, compte dûment tenu du principe d'une

¹ A/59/388, A/59/526 et Add.1, A/59/716, A/59/724, A/59/786, A/60/262, A/60/310, A/60/861, A/61/201, A/61/228 et Corr.1, A/61/255 et Add.1 et Add.1/Corr.1, A/61/257 et Corr.1 et Add.1 à 3 et Add.1/Corr.1, A/61/274 et A/61/319.

² A/61/537.

répartition géographique équitable, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies;

2. *Rappelle également* le paragraphe 2 de la section V de sa résolution 53/221, qui affirme qu'aucune considération de race, de sexe ou de religion ne doit entrer en compte pour le recrutement, la nomination ou la promotion des fonctionnaires, conformément aux principes énoncés dans la Charte et aux dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies;

3. *Prie* le Secrétaire général de lui rendre compte des méthodes qui sont utilisées pour vérifier que les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité sont bien la considération dominante dans le recrutement du personnel, étant entendu que ce recrutement doit être effectué sur une base géographique aussi large que possible, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, et de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante-troisième session;

4. *Prie également* le Secrétaire général de veiller au bon fonctionnement des organes centraux de contrôle ainsi qu'à leur composition, afin qu'ils jouent un rôle efficace dans le système de sélection du personnel et, à cette fin, de mettre sur pied un programme d'orientation et de formation à l'intention des membres de ces organes, et de lui faire rapport à ce sujet à la deuxième partie de la reprise de sa soixante et unième session;

5. *Prie en outre* le Secrétaire général d'effectuer un examen du système de sélection du personnel, dont l'objectif serait essentiellement l'amélioration de la qualité des activités du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et qui comporterait un sondage d'opinion mené auprès des responsables afin de déterminer si ce système permet de choisir les candidats les plus qualifiés pour le poste considéré et d'améliorer la représentation géographique et l'équilibre entre les effectifs des deux sexes, et de lui rendre compte à ce sujet, dans le cadre de son rapport sur les ressources humaines, à sa soixante-troisième session;

6. *Réaffirme* les dispositions de l'article 4.4 du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies et décide, aux fins du système de sélection du personnel, de retenir le critère du statut géographique comme l'un des moyens fondamentaux d'assurer l'équilibre géographique à chacune des classes des postes soumis à la répartition géographique;

7. *Considère* qu'il importe d'accélérer les procédures de recrutement et d'affectation, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, en veillant à ce que les personnes recrutées viennent d'horizons divers et possèdent des compétences multiples et des aptitudes variées;

8. *Prie* le Secrétaire général de rechercher, en coopération avec les États Membres, les moyens de faire mieux connaître les possibilités d'emploi qu'offre le système des Nations Unies, notamment en menant une plus large politique d'ouverture, à laquelle seraient associés le Département de l'information, les centres d'information des Nations Unies et les bureaux de pays des Nations Unies, le but étant de réaliser une représentation géographique et une représentation des effectifs des deux sexes plus équilibrées au sein de l'Organisation;

9. *Considère* que l'établissement de fichiers de candidats présélectionnés peut accélérer sensiblement le processus de recrutement au sein des Nations Unies;

10. *Demande* au Secrétaire général de favoriser la pleine utilisation des fichiers existants aux fins du recrutement et de développer encore l'usage de fichiers de candidats présélectionnés, établis en fonction des besoins tels qu'ils auront été identifiés grâce à une planification stratégique des effectifs, en tenant compte de la nécessité d'assurer la transparence et de donner suite aux dispositions de l'Article 101 de la Charte, des incidences administratives et financières ainsi que des objectifs fixés en matière de répartition géographique et d'équilibre entre les sexes, et de lui rendre compte à ce sujet à la deuxième partie de la reprise de sa soixante et unième session;

11. *Prend note* de l'intention du Secrétaire général de mettre en place un centre de recrutement et d'affectation chargé d'aider les responsables à choisir leurs collaborateurs et à assurer une plus grande cohérence dans le recrutement à l'échelle du Secrétariat, et invite le Secrétaire général à lui présenter des propositions dans le cadre du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2008-2009;

12. *Prie* le Secrétaire général de veiller à ce que la procédure de recrutement accéléré qui est envisagée ne soit utilisée qu'en cas de crise, étant entendu qu'il ne pourra être dérogé aux procédures de recrutement établies que dans des cas exceptionnels, et prie également le Secrétaire général de lui rendre compte de l'utilisation de ce mécanisme, notamment des critères utilisés pour définir les cas exceptionnels, lorsqu'elle examinera la gestion des ressources humaines;

13. *Demande de nouveau* au Secrétaire général de s'efforcer encore de réduire le temps qu'il faut pour pourvoir les postes vacants, en agissant sur les facteurs qui allongent le processus de sélection, de recrutement et d'affectation, et de lui rendre compte à ce sujet à la deuxième partie de la reprise de sa soixante et unième session;

14. *Décide* de maintenir les limites établies par l'Assemblée générale pour l'affectation d'agents des services généraux aux missions;

15. *Prie* le Secrétaire général de reprendre dans les années à venir l'innovation dont il a traité dans son rapport³ sur la composition du Secrétariat et qui consiste à fournir des informations sur l'ensemble du personnel recruté par contrat au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, donnant ainsi un tableau plus complet du personnel par nationalité, catégorie et sexe;

16. *Réaffirme* que la parité des deux langues de travail du Secrétariat doit être respectée, réaffirme également que des langues de travail supplémentaires peuvent être utilisées, comme prescrit, dans certains lieux d'affectation et, à cet égard, prie le Secrétaire général de veiller à ce que les avis de vacance de poste indiquent que la connaissance de l'une ou l'autre des deux langues de travail du Secrétariat est exigée, à moins que l'exercice des fonctions attachées au poste n'exige une langue de travail déterminée;

17. *Considère* que les interactions entre le personnel des Nations Unies et la population locale dans les bureaux extérieurs sont essentielles et que les compétences linguistiques constituent un élément important aux fins des procédures de sélection et de formation, et affirme par conséquent qu'une bonne connaissance des langues officielles parlées dans le pays de résidence doit être considérée comme un atout supplémentaire;

³ A/61/257 et Corr.1.

III

Concours nationaux de recrutement

1. *Réaffirme* que les postes P-2 soumis à la répartition géographique sont pourvus en engageant les lauréats des concours nationaux de recrutement, afin de réduire le nombre d'États Membres non représentés ou sous-représentés au Secrétariat, et, à ce propos, prie le Secrétaire général d'exploiter à fond cette possibilité et, en particulier, d'accélérer le recrutement desdits lauréats;

2. *Constate avec préoccupation* qu'un grand nombre de lauréats des concours nationaux de recrutement restent pendant des années sur la liste des lauréats;

3. *Prie* le Secrétaire général de faire en sorte que des postes soient offerts rapidement aux lauréats des concours nationaux de recrutement;

4. *Se félicite* que le Secrétaire général se soit davantage efforcé de gérer centralement la nomination des lauréats des concours nationaux de recrutement, et le prie de lui rendre compte à sa soixante-troisième session des résultats ainsi obtenus;

IV

Mobilité

1. *Réaffirme* la section VIII de sa résolution 59/266;

2. *Souligne* que l'accroissement de la mobilité a pour but d'améliorer l'efficacité de l'Organisation et de faire s'épanouir les aptitudes et compétences des fonctionnaires;

3. *Prend note* du travail que le Secrétaire général consacre actuellement aux politiques en matière de mobilité, et l'engage à continuer d'avancer sur ce front, conformément aux résolutions qu'elle a adoptées sur la question;

4. *Réaffirme* que la mise en œuvre des politiques en matière de mobilité risque, quels que soient les bienfaits qu'on en attend, de poser des problèmes qu'il ne faudra pas négliger et de se heurter à des obstacles auxquels il faudra s'attaquer;

5. *Prie*, dans cette perspective, le Secrétaire général de lui soumettre à la partie principale de sa soixante-deuxième session un rapport où il lui présentera des indicateurs précis, des objectifs, des effectifs, un calendrier et des critères pour la mise en œuvre des politiques relatives à la mobilité, compte tenu des besoins de l'Organisation et des moyens de protéger les droits des fonctionnaires dans le cadre du système d'administration de la justice;

6. *Prie également* le Secrétaire général de lui faire rapport à sa soixante-troisième session sur les phases de la mise en œuvre des politiques en matière de mobilité qui auront été exécutées, assorties de prévisions concernant les phases prévues qui resteront à exécuter et d'une analyse des questions qui se posent sur le plan administratif et sur celui de la gestion;

7. *Prie en outre* le Secrétaire général d'effectuer une analyse du programme de mobilité organisée, d'y présenter des renseignements sur ses incidences financières et sur son utilité quant à l'amélioration de l'efficacité de l'Organisation et au règlement du problème, entre autres, du niveau élevé des taux de vacance de poste et de lui faire rapport sur la question à sa soixante-troisième session;

8. *Décide* d'examiner à sa soixante-troisième session, au vu de l'expérience acquise en matière de mobilité organisée, la question de l'application effective des durées maximales d'occupation des postes;

9. *Décide également* d'approuver la création de trois nouveaux postes temporaires – un poste P-4 et deux postes d'agent des services généraux – dont les titulaires apporteront un appui au travail du Secrétaire général en la matière;

10. *Décide en outre* d'approuver l'ouverture au budget ordinaire d'un crédit additionnel de 331 000 dollars des États-Unis;

11. *Décide* d'approuver l'ouverture d'un crédit additionnel de 35 400 dollars au chapitre 35 (Contributions du personnel) du budget-programme de l'exercice biennal 2006-2007, contrebalancé par l'inscription d'un montant égal au chapitre premier des recettes (Recettes provenant des contributions du personnel);

12. *Note* que le Secrétaire général demandera des ressources lorsqu'il présentera le projet de budget pour 2007-2008 du compte d'appui;

13. *Prie* le Secrétaire général de continuer à se concerter avec le personnel, y compris ses représentants, à propos de l'élaboration des politiques en matière de mobilité;

14. *Prie* la Commission de la fonction publique internationale de continuer, sans déroger à son mandat, à examiner la question de la mobilité dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, y compris ses incidences sur l'organisation des carrières, et de lui présenter des recommandations, s'il y a lieu, dans son rapport annuel;

15. *Prie* le Secrétaire général de prendre les mesures voulues pour faire en sorte que la mobilité ne serve pas de moyen d'exercer des pressions sur les fonctionnaires et que les mesures nécessaires soient prises en matière de contrôle et de responsabilité effective;

16. *Prie également* le Secrétaire général de lui faire rapport à sa soixante-troisième session sur les mesures particulières prises pour faciliter la mobilité entre le Secrétariat de l'Organisation et les fonds, programmes et institutions spécialisées des Nations Unies, ainsi que sur les résultats obtenus;

17. *Prie en outre* le Secrétaire général de continuer à envisager d'avoir recours à des incitations pour pousser les fonctionnaires à se rendre dans des lieux d'affectation dont le taux de vacance de poste reste élevé en permanence;

18. *Comprend bien* qu'il faut que la mobilité soit encouragée par une intensification de l'action menée pour améliorer les conditions de vie et de travail dans les différents lieux d'affectation;

19. *Invite* les pays hôtes à examiner, le cas échéant, leurs politiques concernant l'octroi de permis de travail aux conjoints des fonctionnaires des Nations Unies;

20. *Invite* le Secrétaire général à continuer d'étudier les moyens d'aider les conjoints à trouver un emploi, au besoin en consultation avec l'administration du pays hôte, y compris grâce à des mesures visant à accélérer la délivrance des permis de travail;

21. *Prie* le Secrétaire général de continuer à offrir des services d'orientation des carrières et d'aide à la recherche d'un emploi, à étudier les possibilités de télétravail pour les conjoints, à examiner leur candidature à titre prioritaire pour des missions de conseil, le cas échéant, à considérer comme prioritaire la mutation des conjoints dans le cadre du programme de mobilité organisée, si des postes adéquats sont disponibles et si les états de service des intéressés sont satisfaisants, et à favoriser la création, dans tous les lieux d'affectation, de réseaux de soutien interinstitutions pour les conjoints;

22. *Se félicite* que le Secrétaire général compte offrir aux fonctionnaires des possibilités de formation plus ciblées, afin de les préparer à assumer des responsabilités diverses dans des départements, bureaux, lieux d'affectation ou missions de maintien de la paix différents, en passant d'un groupe professionnel à l'autre;

V

Organisation des carrières et aide à l'organisation des carrières

1. *Encourage* le Secrétaire général à favoriser l'avancement du personnel au sein du Secrétariat en facilitant l'organisation des carrières;

2. *Souligne* qu'il importe de définir l'objectif et la stratégie de la formation et de l'organisation des carrières;

3. *Prie* le Secrétaire général de lui rendre compte, à sa soixante-troisième session, de la politique de perfectionnement du personnel et du rang de priorité accordé à l'organisation des carrières, en tenant compte de l'effet du départ à la retraite, dans un proche avenir, de nombreux fonctionnaires des classes supérieures;

4. *Note* que la formation est importante pour le personnel et pour l'Organisation, note également, rappelant le paragraphe 57 de sa résolution 57/305, que le Secrétariat devrait utiliser pleinement les ressources existantes, et décide d'ouvrir un crédit supplémentaire de 3 millions de dollars consacré exclusivement au renforcement des capacités d'initiative et de décision, ainsi que de gestion, à la formation aux technologies de l'information, à l'amélioration des compétences techniques et au développement des connaissances linguistiques et des aptitudes en matière de communication;

5. *Décide* de reprendre la question de l'ouverture de crédits pour la formation lorsqu'elle examinera le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2008-2009;

6. *Prie* le Secrétaire général d'allouer les ressources consacrées à la formation en fonction des besoins et de manière équitable, entre tous les fonctionnaires du Secrétariat, y compris ceux des bureaux extérieurs et des commissions régionales et, à ce propos, souligne qu'il convient que tous les membres du personnel bénéficient de possibilités de formation égales, correspondant à leurs fonctions et à la catégorie à laquelle ils appartiennent;

7. *Prie également* le Secrétaire général de veiller à ce que les directeurs de programme établissent périodiquement des calendriers de formation pour leurs subordonnés;

8. *Souligne* que les ateliers, séminaires et stages de formation devraient être conçus en tirant parti de la diversité des sources et des possibilités de formation qu'offrent l'ensemble des régions du monde;

VI

Arrangements contractuels

1. *Note* que le système actuel d'arrangements contractuels n'est pas pleinement conforme au projet de la Commission de la fonction publique internationale⁴;

2. *Prie* la Commission de la fonction publique internationale d'examiner les propositions du Secrétaire général, en particulier l'idée d'instituer un type d'engagement unique régi par un seul règlement, et de lui faire rapport sur la question à la deuxième partie de la reprise de sa soixante et unième session;

3. *Souligne* la nécessité de rationaliser le système actuel d'arrangements contractuels de l'Organisation, qui manque de transparence et dont l'administration est fort complexe;

4. *Prie* le Secrétaire général de donner suite aux conclusions et recommandations formulées aux paragraphes 49 à 56 du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires²;

5. *Prie également* le Secrétaire général de lui présenter à la seconde partie de la reprise de sa soixante et unième session un plan par étapes détaillé pour la mise en œuvre des arrangements contractuels proposés, notamment en ce qui concerne les conditions à remplir;

6. *Décide* de maintenir suspendue jusqu'au 30 juin 2007 l'application du plafond de quatre ans fixé pour les engagements de durée limitée au titre de la série 300 du Règlement du personnel dans les opérations de maintien de la paix;

7. *Autorise* le Secrétaire général, compte tenu du paragraphe 6 ci-dessus, à rengager au titre de la série 100 du Règlement du personnel les membres du personnel affectés à une mission qui bénéficiaient d'un engagement régi par les dispositions de la série 300 et qui auront atteint le plafond de quatre ans au 30 juin 2007, à condition que les fonctions exercées par les intéressés aient été évaluées et jugées indispensables et que les résultats des intéressés aient été jugés pleinement conformes à ceux attendus, et le prie de lui présenter un rapport sur la question à la deuxième partie de la reprise de sa soixante et unième session;

VII

Harmonisation des conditions d'emploi

1. *Rappelle* le paragraphe 5 de la section X de sa résolution 59/266, dans lequel elle priait la Commission de la fonction publique internationale de lui présenter une analyse de l'opportunité et de la faisabilité d'une harmonisation des conditions d'emploi hors Siège;

2. *Note* que la Commission de la fonction publique internationale a créé un groupe de travail chargé d'examiner les conditions d'emploi du personnel recruté sur le plan international en poste dans les lieux d'affectation déconseillés aux

⁴ Voir *Documents officiels de l'Assemblée générale, Supplément n° 30 (A/60/30)*.

familles et prie la Commission de lui présenter un rapport sur la question à la deuxième partie de la reprise de sa soixante et unième session;

3. *Prie* le Secrétaire général, agissant en sa qualité de Président du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, d'inviter les chefs de secrétariat à soutenir les travaux de la Commission en répondant intégralement et sans retard à ses demandes d'information;

4. *Prend note* des propositions du Secrétaire général concernant l'harmonisation des conditions d'emploi dans les lieux d'affectation déconseillés aux familles et décide de revenir sur ces questions à la deuxième partie de la reprise de sa soixante et unième session, quand la Commission de la fonction publique internationale aura présenté son rapport;

5. *Prie* le Secrétaire général de lui présenter, à la deuxième partie de la reprise de sa soixante et unième session, un rapport détaillé sur la question, y compris les incidences financières éventuelles;

VIII

Réforme du Service mobile

1. *Prend note* de la proposition du Secrétaire général selon laquelle les missions de maintien de la paix seraient dotées à tout moment des effectifs dont elles ont besoin, le professionnalisme du personnel serait renforcé et l'Organisation aurait les moyens de répondre rapidement aux besoins des missions grâce à la désignation d'un noyau dur de postes permanents de civils choisis parmi ceux qui existent actuellement, et le prie de lui présenter, à la deuxième partie de la reprise de sa soixante et unième session, des propositions concernant le fonctionnement de ce noyau dur, en tenant compte des vues et observations formulées par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires aux paragraphes 70 à 77 de son rapport²;

IX

Renforcement de la capacité de direction et de gestion

1. *Souhaite* qu'une démarche plus rigoureuse et plus systématique soit appliquée à la sélection des candidats aux postes de secrétaire général adjoint, de sous-secrétaire général et de directeur, afin qu'y soient nommés les dirigeants et les gestionnaires les plus compétents, compte dûment tenu des principes de la représentation géographique et de l'égalité des sexes;

2. *Prie* le Secrétaire général de lui présenter à sa soixante-troisième session ses constatations et conclusions concernant cette démarche rigoureuse et systématique, ainsi que des mesures concrètes visant à recruter et à nommer aux postes les plus élevés, notamment à ceux de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général, des nationaux de pays non représentés ou sous-représentés, et en particulier de pays en développement;

3. *Souligne* que la formation doit permettre aux fonctionnaires de rang supérieur non seulement d'améliorer leurs qualités de dirigeant mais aussi d'actualiser et de compléter leur connaissance des questions de fond que posent les principaux mandats de l'Organisation;

X**Mesures visant à rendre la répartition géographique plus équitable**

1. *Note* que depuis 1994, le nombre de pays non représentés ou sous-représentés allait en diminuant;

2. *Note également* que depuis 2002, le nombre de pays non représentés ou sous-représentés augmente de nouveau;

3. *Se félicite* des efforts soutenus que déploie le Secrétaire général pour améliorer la situation des États Membres non représentés et sous-représentés et celle des États Membres qui risquent de sortir de la fourchette optimale et de n'être plus suffisamment représentés;

4. *Note avec préoccupation* que le nombre total de fonctionnaires originaires d'États Membres sous-représentés et la part du nombre total de fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique qu'ils représentent ont diminué entre 2002 et 2006, comme l'indique le rapport du Secrétaire général³;

5. *Accueille avec satisfaction* l'analyse des niveaux de sous-représentation présentée dans le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat³;

6. *Déplore* qu'actuellement, les chefs de département ne rendent pas suffisamment compte de ce qu'ils font pour que la répartition géographique du personnel du Secrétariat soit équitable;

7. *Prie* le Secrétaire général de continuer de s'efforcer de parvenir à une répartition géographique équitable au Secrétariat et de veiller à ce que la répartition géographique du personnel soit aussi large que possible dans tous les départements et bureaux du Secrétariat;

8. *Prie également* le Secrétaire général de publier sur le site Web de l'ONU des renseignements concernant les plans de gestion des ressources humaines et de présenter des informations sur la question dans le rapport du Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires;

9. *Rappelle* le paragraphe 38 de la section II de sa résolution 57/305 et le paragraphe 5 de la section IV de sa résolution 59/266, prend note des renseignements figurant dans le tableau 5 du rapport du Secrétaire général³ et s'inquiète de la diminution du nombre de nationaux de pays en développement qui occupent des postes de haut niveau et des postes de direction, ainsi que du déséquilibre entre les différents départements du Secrétariat;

10. *Note* que le système des fourchettes est censé s'appliquer à des pays et non à des régions ou à des groupes de pays;

11. *Prie* le Secrétaire général de veiller, par l'intermédiaire du Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires, à ce que la mise en œuvre des plans de gestion des ressources humaines fasse l'objet d'un suivi, notamment en ce qui concerne le principe de la répartition géographique équitable du personnel du Secrétariat à tous niveaux, qu'elle a énoncé dans ses résolutions sur la question, et à ce que l'application des mesures visant à assurer la transparence et le respect du principe de la responsabilité, notamment pour ce qui est de la sélection, du recrutement et des affectations, soit vérifiée;

12. *Demande à nouveau* au Secrétaire général de redoubler d'efforts pour recruter davantage de candidats originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés et d'établir des contacts directs pour éviter que des pays ne se retrouvent dans ces catégories, engage vivement le Secrétaire général à faire le nécessaire, dans la mesure du possible, pour réduire de 20 % d'ici à 2008 et de 30 % d'ici à 2010, par rapport au niveau de 2006, le nombre d'États Membres non représentés ou sous-représentés au Secrétariat, et prie le Secrétaire général de lui faire régulièrement rapport à ce sujet, selon qu'il conviendra, à partir de sa soixante-troisième session;

13. *Rappelle* le paragraphe 9 de la section IV de sa résolution 59/266, décide d'autoriser pour deux ans le maintien du fichier de candidats à recruter rapidement et prie le Secrétaire général de l'informer à sa soixante-troisième session des résultats obtenus grâce à ce fichier;

14. *Prie* le Secrétaire général de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les États Membres, en particulier ceux qui ne sont pas bien représentés à ces niveaux, soient équitablement représentés aux échelons supérieurs et aux postes de direction du Secrétariat, et de présenter des renseignements utiles sur la question dans tous ses rapports sur la composition du Secrétariat;

15. *Déplore* que le Secrétaire général n'ait pas pu se conformer aux dispositions de ses résolutions 41/206 B du 11 décembre 1986, 53/221, 55/258, 57/305 et 59/266, dans lesquelles elle a déclaré qu'aucun poste ne devait être considéré comme réservé à tel ou tel État Membre ou groupe d'États Membres, pas même aux échelons les plus élevés, demande à nouveau au Secrétaire général de veiller à ce qu'en principe, le successeur du titulaire d'un poste de haut niveau ne provienne pas du même État Membre et à ce qu'aucun poste de haut niveau ne soit monopolisé par les nationaux d'un État ou groupe d'États, et le prie de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante-troisième session;

16. *Prend note* du rapport du Secrétaire général intitulé « Analyse exhaustive du système de la répartition géographique et des questions soulevées par la modification éventuelle du nombre de postes qui y sont soumis⁵ »;

17. *Demande à nouveau* au Secrétaire général de lui proposer des moyens efficaces d'augmenter la représentation des pays en développement au Secrétariat et décide de se pencher à nouveau sur la question à sa soixante-troisième session;

18. *Réaffirme* que le système des fourchettes souhaitables doit présider au recrutement pour les postes soumis au principe de la répartition géographique, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies;

19. *Note* que le fait que le recrutement de candidats originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés soit souhaité n'empêche en rien les autres candidats qualifiés de se présenter;

20. *Affirme* que les mesures prises pour que les mandats, objectifs de responsabilisation et indicateurs de succès relatifs à la répartition géographique du personnel qui figurent dans les plans de gestion des ressources humaines soient atteints, et les procédures de recrutement, notamment les décisions prises en matière

⁵ A/59/724.

de sélection, doivent être pleinement conformes aux dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, ainsi qu'à ses prescriptions en la matière;

21. *Prie* le Secrétaire général de déterminer si les postes relevant des sections du Département de l'information qui s'occupent de la radio et du site Web devraient être considérés comme des postes linguistiques et de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante-troisième session, en indiquant quelles seraient les incidences d'un tel classement du point de vue des ressources humaines et sur les plans administratif et financier;

XI

Équilibre entre les sexes

1. *Réaffirme* que l'objectif est d'atteindre la parité des sexes pour toutes les catégories de postes du système des Nations Unies, en particulier aux échelons supérieurs et au niveau de la direction, en respectant strictement le principe d'une répartition géographique équitable, conformément à l'Article 101 de la Charte, et déplore que si peu de progrès aient été accomplis jusqu'ici;

2. *Se déclare préoccupée* par le fait que la proportion de femmes, en particulier de femmes originaires de pays en développement, reste faible au Secrétariat surtout aux échelons supérieurs, et souligne que la non-représentation ou la sous-représentation persistantes des femmes originaires de certains pays, notamment de pays en développement, doit être prise en compte, et qu'il faut que ces femmes bénéficient de chances égales sur le plan du recrutement, dans le respect absolu des résolutions sur la question;

3. *Note avec préoccupation* que, sur les 83 femmes nommées à des postes soumis au système de fourchettes optimales entre le 1^{er} juillet 2005 et le 30 juin 2006, 25 étaient originaires de pays en développement;

4. *Prie* le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour atteindre l'objectif de la parité des sexes au Secrétariat, notamment aux échelons supérieurs, en veillant à ce que les femmes, en particulier celles qui sont originaires de pays en développement ou en transition, soient suffisamment représentées au Secrétariat, de suivre l'évolution de la situation et de lui rendre compte à ce sujet à sa soixante-troisième session;

5. *Prie également* le Secrétaire général de définir et de chercher à atteindre, en vue d'assurer la parité des sexes, des objectifs de recrutement assortis de délais et de mesures visant à ce que le principe de la responsabilité soit appliqué;

6. *Prie en outre* le Secrétaire général de préciser le rôle qui revient aux coordonnateurs désignés par les différents départements, notamment dans la sélection du personnel et dans l'élaboration et le suivi du plan de gestion des ressources humaines de leur département;

7. *Engage* les États Membres à soutenir l'action du Secrétaire général en trouvant davantage de candidates, en encourageant des femmes à postuler à des postes du Secrétariat et en informant leurs nationaux, en particulier les femmes, quand des postes sont à pourvoir au Secrétariat;

XII

Responsabilité

1. *Prend note* du rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie de l'Organisation des Nations Unies⁶;

2. *Prend note également* du rapport du Secrétaire général sur le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires⁷;

3. *Souligne* qu'il importe que le principe de la responsabilité soit plus strictement appliqué à l'ONU et que le Secrétaire général soit effectivement comptable devant les États Membres, notamment de la façon dont les directives émanant des organes délibérants sont mises en œuvre et dont les ressources humaines et financières sont utilisées;

4. *Demande* au Secrétaire général de redoubler d'efforts pour accroître la transparence à tous les niveaux;

5. *Considère* que le Bureau de la gestion des ressources humaines a vocation d'aider le Secrétaire général à faire respecter le principe de la responsabilité des cadres et demande que ce rôle continue d'être renforcé;

6. *Prie* le Secrétaire général de proposer des moyens de faire effectivement appliquer les politiques de gestion des ressources humaines et d'obtenir la réalisation des objectifs définis dans les plans de gestion de ces ressources, ainsi que de lui rendre compte à ce sujet à sa soixante-troisième session;

7. *Prie* le Secrétaire général de lui proposer, pour examen à sa soixante-troisième session, un système de mesures d'incitation et de sanctions qui ferait partie intégrante du dispositif de gestion du personnel, en tenant compte des travaux pertinents de la Commission de la fonction publique internationale;

8. *Se félicite* de la création du Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires, qui vient renforcer le dispositif de responsabilisation des hauts responsables et contribuera donc à ce que ceux-ci s'acquittent bien des responsabilités qui leur sont confiées, y compris celles qui ont trait à la réalisation des objectifs définis dans les plans de gestion des ressources humaines;

9. *Souligne* que pour que le principe de la responsabilité soit dûment appliqué, il faut qu'existe un système d'administration de la justice qui soit juste, transparent et efficace;

10. *Prie* le Secrétaire général d'améliorer les dispositions relatives à la responsabilité et à l'obligation de rendre des comptes à l'occasion de la réforme de la gestion des ressources humaines, d'améliorer les mécanismes de suivi et de contrôle, et de l'informer à sa soixante-troisième session des mesures qu'il aura prises à cette fin;

XIII

Informatique et gestion des ressources humaines

1. *Prend note* des propositions du Secrétaire général concernant les investissements dans l'informatique;

⁶ A/61/274.

⁷ A/61/319.

2. *Approuve* le paragraphe 68 du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires² et prie le Secrétaire général de veiller à ce que la nouvelle infrastructure informatique soit compatible avec le nouveau système dont elle a approuvé la mise en place à la section II de sa résolution 60/283;

3. *Note* que le Secrétaire général s'emploie à faire en sorte que le système informatique de gestion des ressources humaines puisse être utilisé dans les deux langues de travail du Secrétariat et l'invite à poursuivre ses efforts;

4. *Prie* le Secrétaire général de lui faire rapport à sa soixante-troisième session sur la mise en œuvre du système informatique de gestion des ressources humaines;

XIV

Programme de départs négociés

Prend note du paragraphe 64 du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires² et décide de ne pas donner suite à la proposition de mise en œuvre d'un programme de départs anticipés faite par le Secrétaire général;

XV

Consultants et vacataires

1. *Réaffirme* la section XI de sa résolution 59/266;

2. *Prend note* du rapport du Secrétaire général sur les consultants et vacataires⁸;

3. *Fait siennes* les recommandations qui figurent aux paragraphes 88 à 90 du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires²;

4. *Prend note* du rapport du Secrétaire général intitulé « Directives générales concernant l'emploi de consultants au Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés⁹ »;

XVI

Emploi d'anciens fonctionnaires retraités

1. *Note* avec préoccupation que d'anciens fonctionnaires retraités continuent d'être recrutés pour de longues périodes;

2. *Approuve* le paragraphe 84 du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires²;

XVII

Questions diverses

1. *Rappelle* au Secrétaire général que, dans sa résolution 60/238, elle l'a prié de lui faire rapport à sa soixante et unième session sur l'application du Règlement régissant le statut et les droits et obligations élémentaires des

⁸ A/61/257/Add.3.

⁹ A/61/201.

personnalités au service de l'ONU non fonctionnaires du Secrétariat et des experts en mission;

2. *Prie* le Secrétaire général de lui proposer durant la première partie de la reprise de sa soixante et unième session, en consultation avec le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, des moyens de rééquilibrer la répartition géographique du personnel du Haut-Commissariat;

3. *Décide* de se pencher à nouveau sur la question durant la première partie de la reprise de sa soixante et unième session.
