

Nations Unies

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

TRENTE-TROISIÈME SESSION

Documents officiels *



CINQUIÈME COMMISSION
14^{ème} séance
tenue le
jeudi 12 octobre 1978
à 10 h 30
New York

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 14^{ème} SEANCE

Président : M. SEKYI (Ghana)

puis : Mlle MUCK (Autriche)

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

SOMMAIRE

HOMMAGE A LA MEMOIRE DE M. CRISTO KOSSEV

POINT 110 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite)

- a) COMPOSITION DU SECRETARIAT : RAPPORT DU SECRETAIRE GENERAL (suite)
- b) AUTRES QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL : RAPPORTS DU SECRETAIRE GENERAL (suite)

POINT 106 DE L'ORDRE DU JOUR : CORPS COMMUN D'INSPECTION : RAPPORTS DU CORPS COMMUN
D'INSPECTION (suite)

Femmes occupant des postes de la catégorie des administrateurs et des
catégories supérieures dans le système des Nations Unies : rapport du
Corps commun d'inspection (suite)

* Le présent compte rendu est sujet à rectifications. Celles-ci doivent être portées sur un exemplaire du compte rendu et adressées, une semaine au plus tard à compter de la date de sa publication, au Chef de la Section d'édition des documents officiels, bureau A-3550.

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

Distr. GÉNÉRALE
A/C.5/33/SR.14
17 octobre 1978
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

La séance est ouverte à 10 h 35.

HOMMAGE A LA MEMOIRE DE M. CRISTO KOSSEV

1. Sur l'invitation du Président, les membres de la Commission observent une minute de silence en hommage à la mémoire de M. Cristo Kossev, représentant de la République populaire de Bulgarie à la Cinquième Commission.

2. M. KASSAI (Hongrie), M. MINCHEV (Bulgarie) et M. PIRSON (Belgique) rendent hommage à la mémoire de M. Cristo Kossev.

POINT 110 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite)

a) COMPOSITION DU SECRETARIAT : RAPPORT DU SECRETAIRE GENERAL (suite)
(A/33/176; A/C.5/33/CRP.1 et 2)

b) AUTRES QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL : RAPPORTS DU SECRETAIRE GENERAL (suite)
(A/33/228; A/C.5/33/1 et 2)

POINT 106 DE L'ORDRE DU JOUR : CORPS COMMUN D'INSPECTION : RAPPORTS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION (suite)

Femmes occupant des postes de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures dans le système des Nations Unies : rapport du Corps commun d'inspection (suite) (A/33/105)

3. M. SUNZU (Burundi) rappelle que les questions qui se posent au sein de la Commission ont cessé d'être des préoccupations exclusives des grandes puissances; chaque Membre de l'Organisation doit s'efforcer de jouer le rôle qui lui revient conformément à la Charte des Nations Unies. La délégation burundaise voudrait encourager le Secrétariat à accorder une attention particulière à la question importante de la politique du personnel, à appliquer l'Article 101 de la Charte, et à tenir compte des critères énoncés dans la résolution 32/17 de l'Assemblée générale relative à la composition du Secrétariat. La délégation burundaise déplore l'attitude de certains Etats Membres qui, dans leurs interventions, semblent mettre en cause l'universalité de l'Organisation, qui doit se traduire par une répartition géographique équitable dans la politique de recrutement du personnel. M. Sunzu exprime l'espoir que le quota qui revient à l'Afrique dans la répartition des fonctionnaires du Secrétariat sera revu dans les meilleurs délais car les Etats africains doivent bénéficier d'une large représentation aussi bien au sein du Secrétariat de l'ONU qu'au sein du système des Nations Unies dans son ensemble.

4. M. PIRSON (Belgique) constate que le rapport publié sous la cote A/33/105, qui, note-t-il, ne porte que sur les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures, montre que les organismes s'efforcent d'améliorer les possibilités d'emploi offertes aux femmes, mais que leurs efforts sont quelque peu entravés par le nombre insuffisant de candidates et l'application du principe de la répartition géographique équitable. Ce n'est qu'en établissant des objectifs quantitatifs et des délais réalistes que l'on pourra réaliser des progrès. En adoptant chaque année des résolutions d'inspiration généreuse mais

/...

(M. Pirson, Belgique)

trop vagues ou trop ambitieuses, l'Assemblée générale risque en fin de compte de ne provoquer qu'amertume et déception. Il ne saurait être question toutefois d'abaisser les normes de recrutement, car ce sont les qualifications des candidats qui constituent le principal critère de recrutement. Il serait également malavisé de ne pas appliquer aux femmes le principe de la répartition géographique équitable : ce n'est pas en adoptant des règles de recrutement établissant une discrimination entre les sexes qu'on réalisera l'harmonie.

5. M. Pirson demande si la Commission peut en fait être sûre que tous les organismes des Nations Unies font tout leur possible pour trouver des candidates ayant les qualifications requises et si les personnes chargées du recrutement des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs, qui sont souvent des hommes, sont suffisamment soucieuses d'offrir à des candidates qualifiées les mêmes possibilités qu'aux hommes. M. Pirson suggère que la Commission traduise en un programme réaliste, concret et pratique, les recommandations figurant dans le rapport sur les femmes occupant des postes de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures dans les organismes des Nations Unies (A/33/105), à l'exception de la recommandation 8, qui est inacceptable car elle tend à remplacer la répartition géographique équitable par un équilibre global entre les régions. La délégation belge est disposée à participer à une initiative commune pour élaborer une résolution sur la question.

6. Le PRESIDENT appelle l'attention de la Commission sur le fait que le chapitre V du rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/33/176) ne consacre que cinq paragraphes à la question du jury chargé d'examiner les plaintes faisant état d'un traitement discriminatoire. Les résultats obtenus par le jury auraient dû être décrits dans le rapport et, en ce qui concerne le paragraphe 21, il aurait fallu préciser comment les 59 cas en question ont été résolus, ce qui a été fait au sujet des autres cas, et quelles ont été les activités du jury depuis le 30 juin.

7. M. BAUCHARD (France) dit qu'il convient de féliciter le Secrétariat d'avoir pris les premières mesures indispensables pour appliquer la réforme proposée en 1974. La délégation française est très attachée à une réforme de la politique du personnel, en partie par souci d'économie mais aussi en vue d'une amélioration de la qualité et de l'efficacité de la fonction publique internationale, qui ne peut que renforcer l'autorité de l'Organisation.

8. Pour ce qui est de la structure du Secrétariat, il reste encore beaucoup à faire, notamment en ce qui concerne les postes des services généraux à New York et surtout à Genève. Le représentant de la France souhaite que les propositions présentées dans la section I.4 du deuxième rapport sur la mise en oeuvre des réformes concernant la politique du personnel approuvées par l'Assemblée générale en 1974 (A/33/228) puissent être étudiées de façon approfondie et que le Secrétariat puisse donner clairement son sentiment sur ces propositions. La Commission devrait, à la session en cours, pouvoir se prononcer sur une liste précise de mesures, assortie d'un calendrier d'application.

/...

(M. Bauchard, France)

9. Pour appliquer une politique de recrutement satisfaisante, il est indispensable d'utiliser un fichier de candidats; ce fichier doit être tenu à jour, donner une description précise des diplômes des candidats, offrir un large choix géographique pour accroître les chances des candidats de pays sous-représentés, et donner la possibilité de recruter plus fréquemment des femmes.

10. Le recrutement doit de toute évidence être fondé sur le mérite. Or, les méthodes actuelles de recrutement et de choix des candidats manquent de rigueur; de l'avis de la délégation française, l'organisation de concours constitue la méthode la plus efficace pour assurer un recrutement de qualité. M. Bauchard félicite le Secrétariat d'avoir organisé des concours dans plusieurs Etats Membres et suggère que ce système soit étendu à d'autres régions, en particulier l'Afrique. Dans l'intérêt des pays sous-représentés, il conviendrait d'accroître le nombre de postes proposés ou d'organiser des concours plus fréquents.

11. Le recrutement d'un candidat doit déboucher sur une affectation. L'existence de postes vacants étant un préalable indispensable, il conviendrait de procéder à un examen annuel des postes qui deviendront sans doute vacants du fait de mutations ou de départs à la retraite.

12. La politique de promotion doit également être fondée sur le mérite et sur une meilleure utilisation des fonctionnaires. Le passage de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs devrait se faire par voie de concours, conformément aux recommandations faites par le Corps commun d'inspection en 1971 et adoptées par l'Assemblée générale. A cet égard, la délégation française regrette que, quelques jours auparavant, le Secrétariat ait dressé une liste de 67 personnes aux fins de promotion à la classe P-2. Certes, une certaine souplesse peut être nécessaire pour assurer une promotion interne, mais elle doit respecter un certain nombre de conditions objectives, notamment quant aux diplômes universitaires, et ne pas dépasser une certaine proportion, par exemple 1 sur 5 des postes à pourvoir l'année suivante dans les classes P-1 et P-2.

13. La mobilité devrait être considérée comme un élément normal d'une carrière d'administrateur et ne peut que contribuer à une meilleure connaissance des problèmes qu'un fonctionnaire international doit traiter. Les propositions faites par l'Inspecteur Bertrand à ce sujet doivent être étudiées attentivement, encore que les conditions qu'il envisage soient peut-être trop strictes et que des exceptions soient sans doute à prévoir, notamment pour des postes de caractère technique.

14. M. Bauchard espère que des mesures seront prises pour résoudre les problèmes restés en suspens et souscrit à la méthode proposée par le représentant de la Belgique à cet égard. La création d'un groupe de travail permettrait de dresser une liste de mesures à prendre, au vu notamment du rapport du Corps commun d'inspection, d'établir un calendrier d'application et de définir de quelle façon sera assuré le suivi de la réforme de la politique du personnel.

/...

15. Mme SISON (Philippines) dit que les renseignements détaillés figurant dans le document A/33/176 montrent que le Secrétaire général poursuit ses efforts pour appliquer les directives énoncées dans les résolutions de l'Assemblée générale pour assurer le recrutement du personnel conformément à l'Article 101 de la Charte. La délégation philippine convient qu'il importe avant tout de concilier la considération primordiale qui doit présider au recrutement du personnel - à savoir la nécessité d'assurer les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité - avec l'obligation de recruter le personnel sur une base géographique aussi large que possible. À cet égard, la nécessité d'assurer parmi les postes de rang élevé une répartition géographique équitable, la représentation des pays en développement et un nombre suffisant de femmes revêt une importance particulière.

16. Le plan de recrutement à long terme approuvé par l'Assemblée générale qui visait à améliorer l'équilibre géographique au sein du Secrétariat et à accroître la qualité et l'efficacité des opérations de recrutement semble être en difficulté, comme le Secrétaire général l'explique au paragraphe 12 du document A/C.5/33/2. Toutefois, la délégation philippine est convaincue que les procédures simplifiées et la souplesse des méthodes adoptées, ainsi que le discernement avec lequel le Secrétaire général applique les normes de recrutement et la marge de manoeuvre qui lui est laissée à cet égard, aideront à la longue le Secrétariat à résoudre les problèmes. La délégation philippine a toujours préconisé la constitution d'un corps bien établi de fonctionnaires de carrière, grâce auquel la fonction publique internationale deviendrait ce qu'on attend d'elle, à savoir un mécanisme administratif efficace et bien rodé.

17. Si la délégation philippine n'est pas hostile au recrutement de jeunes fonctionnaires qualifiés, elle convient avec le Secrétaire général que, lorsqu'il s'agit de choisir entre deux candidats, il faut tenir compte du critère du mérite. Le Secrétaire général devrait toutefois être conscient du fait que, si les candidats sont recrutés jeunes, ils peuvent être tentés de prendre une retraite anticipée, vu que la durée maximum d'affiliation est de 32 ans selon les statuts de la Caisse des pensions.

18. Les progrès réalisés dans le recrutement de femmes qualifiées au Secrétariat, en application des résolutions 3352 (XXIX) et 3416 (XXX) de l'Assemblée générale, ont été insuffisants. De nombreuses femmes ont répondu à l'appel de la fonction publique internationale et se sont penchées sur le problème dont s'occupe l'Organisation des Nations Unies. Aux Philippines et ailleurs, les femmes continuent à jouer un rôle constructif dans le développement, et il faut espérer que le Secrétaire général continuera à envoyer des missions afin de rechercher des candidates qualifiées pour occuper des postes à l'ONU, en particulier des postes de rang supérieur. Ces missions devraient prendre contact avec des associations et des institutions féminines qui, dans certains pays, disposent de listes de candidates qualifiées pour des emplois dans des organismes nationaux ou internationaux. Les gouvernements devraient intervenir davantage dans les aspects publicitaires des campagnes de recrutement.

19. La délégation philippine note avec satisfaction qu'au 31 décembre 1978, les réformes approuvées par l'Assemblée générale en 1974 seront pour l'essentiel mises en oeuvre, sauf la restructuration de la catégorie des services généraux au Siège

/...

(Mme Sison, Philippines)

et l'organisation de concours pour le passage de la catégorie des agents des services généraux dans celle des administrateurs, le premier concours étant prévu pour le début de 1979. Tout en approuvant l'organisation de ces concours, la délégation philippine pense que certaines normes devraient régir les qualifications du personnel qui s'y présente. En attendant la restructuration de la catégorie des services généraux, il faudrait suspendre la pratique consistant à promouvoir des agents des services généraux à des postes d'administrateur en reconnaissance de bons et loyaux services. Tout poste vacant des classes P-1 et P-2 devrait être pourvu par un candidat ayant réussi au concours et, s'il n'y a pas suffisamment de postes vacants, les autres candidats ayant réussi devraient être inscrits sur une liste et nommés à des postes qui deviendraient vacants par la suite. La formule consistant à organiser des concours dans les diverses régions du globe, en particulier dans les régions sous-représentées, est tout à fait valable et devrait être poursuivie.

20. Mme Sison souhaiterait que le Sous-Secrétaire général aux services du personnel explique pourquoi la définition de groupes professionnels pour les besoins de la gestion du personnel du Secrétariat ne permettrait pas dans l'immédiat de réaliser des économies (A/C.5/33/SR.8, par. 50) et voudrait savoir si cette opinion vaudra encore lorsque la Commission de la fonction publique internationale aura mis au point le classement des groupes professionnels à utiliser comme base du système.

21. La délégation philippine est en faveur du roulement des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs entre les lieux d'affectation, selon un plan systématique offrant aux fonctionnaires la possibilité d'occuper des postes là où ils peuvent rendre le plus de services. Le Secrétaire général ne devrait pas laisser les fonctionnaires rester en permanence dans un poste particulier de leur choix. Des affectations hors Siège permettent aux fonctionnaires d'entrer en contact avec les peuples de différentes régions du globe, ce qui correspond à la vocation internationale de leur travail. Le roulement du personnel devrait s'inscrire dans le cadre du programme d'organisation des carrières du Secrétariat.

22. La délégation philippine souscrit aux principales recommandations présentées par le Corps commun d'inspection dans le document A/33/228, en particulier aux recommandations 1, 2 et 4. Le Secrétaire général devrait disposer du temps et des ressources nécessaires pour appliquer ces recommandations comme il convient, de sorte que les progrès réalisés puissent être évalués à chaque session de l'Assemblée générale jusqu'à ce que toutes les réformes aient été mises en oeuvre.

23. La délégation philippine pense, comme la délégation japonaise, qu'il faudrait renforcer le pouvoir qu'a le Bureau des services du personnel d'appliquer des réformes au sein du Secrétariat. Elle convient aussi avec la délégation australienne que la région dénommée dans les documents "Asie et Extrême-Orient" devrait être appelée "Asie et Pacifique".

24. M. HAXTHAUSEN (Danemark), prenant la parole au nom des délégation finlandaise, islandaise, norvégienne, suédoise et danoise, dit que les pays nordiques sont activement engagés dans la lutte contre la discrimination à l'égard des femmes et pour l'égalité des droits, des chances et des responsabilités pour les hommes comme

/...

(M. Haxthausen, Danemark)

pour les femmes dans les domaines politique, social, économique et culturel. Seule l'égalité des chances à tous les niveaux permettra tant aux hommes qu'aux femmes de bénéficier pleinement de l'effort général de développement.

25. On pourrait dire que l'Organisation des Nations Unies reflète les politiques des Etats Membres; il est vrai certes que l'accession de femmes à des postes de responsabilité au niveau national a été lente. De l'avis des pays nordiques, toutefois, l'Organisation a pour responsabilité spéciale non seulement d'appliquer les décisions pertinentes de l'Assemblée générale, mais également de donner l'exemple aux pays Membres en démontrant qu'une plus forte proportion de postes d'administrateur du Secrétariat pourrait être pourvue par des femmes si des efforts concertés étaient faits. Or, le Corps commun d'inspection dit clairement dans ses conclusions que l'égalité est loin d'être atteinte : non seulement le pourcentage de femmes à l'Organisation est faible, mais la plupart d'entre elles occupent des postes subalternes.

26. La pratique consistant à promouvoir des agents des services généraux à la catégorie des administrateurs est à conseiller en particulier parce qu'elle permet un épanouissement dans le travail et stimule les agents des classes supérieures de la catégorie des services généraux. Mais il faudrait à cet égard accorder une attention spéciale à la promotion des femmes. Il est regrettable en effet que, dans la catégorie des agents des services généraux, la plupart des promotions aient jusqu'à présent été accordées à des hommes, en dépit de la forte proportion de femmes dans cette catégorie.

27. La promotion de femmes de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs n'a pas résolu le problème du déséquilibre constaté dans les classes supérieures de la catégorie des administrateurs. Il faut redoubler d'efforts pour recruter des femmes qualifiées ayant la formation et l'expérience voulues et donner aux fonctionnaires chargés du recrutement des instructions pour qu'un équilibre équitable entre hommes et femmes soit réalisé au Secrétariat.

28. Les délégations des pays nordiques sont hostiles à l'adoption de règles et règlements spéciaux régissant l'emploi des femmes dans le système des Nations Unies. Toutes les règles et tous les règlements doivent s'appliquer également aux hommes comme aux femmes et doivent leur être appliqués sans discrimination.

29. A cause des risques de népotisme, l'emploi de conjoints dans la même organisation est généralement interdit. Ce système exclut un certain nombre d'hommes et de femmes extrêmement qualifiés qui pourraient contribuer aux activités de l'Organisation des Nations Unies. De l'avis des délégations des pays nordiques, maris et femmes devraient, en règle générale, pouvoir être employés dans la même organisation s'ils sont tous les deux qualifiés et à condition que l'un ne travaille pas pour l'autre.

30. En ce qui concerne les objectifs énoncés dans la résolution 3416 (XXX), le représentant du Danemark fait observer que le problème n'est pas de fixer de nouveaux objectifs, mais d'appliquer ceux qui ont déjà été adoptés. Les délégations des pays nordiques estiment que, pour atteindre l'objectif global, les organismes des Nations Unies et les institutions spécialisées pourraient par exemple fixer des objectifs subsidiaires pour leurs divers départements.

/...

(M. Haxthausen, Danemark)

31. Les règles concernant les congés de maternité, le travail à temps partiel et les horaires mobiles ont été améliorées; mais de nouveaux progrès sont possibles et absolument nécessaires. L'Organisation des Nations Unies devrait étudier sérieusement les possibilités d'appliquer les mêmes règles aux hommes et aux femmes, car cela donnerait tant aux hommes qu'aux femmes davantage de possibilités de travailler et en même temps d'assumer leurs responsabilités familiales.

32. Les femmes devraient être représentées équitablement dans tous les conseils s'occupant de questions de personnel et de questions administratives et chaque organisation devrait désigner une personne ou un groupe chargé de la question de l'égalité entre les hommes et les femmes. En outre, un grand pas en avant serait fait si tous les pays Membres présentaient davantage de candidates à des postes du Secrétariat. Lorsqu'il n'y a pas de candidature féminine parmi les candidatures présentées, le Secrétariat devrait insister sur la nécessité d'en présenter. Le Secrétariat devrait également s'efforcer d'assurer une répartition équitable d'hommes et de femmes à tous les niveaux de l'Organisation.

33. Les délégations des pays nordiques appuient dans l'ensemble les recommandations figurant dans le document A/33/105 et pensent qu'il importe que la question demeure à l'examen dans l'ensemble du système des Nations Unies. Elles appuient en particulier les recommandations tendant à ce que le Comité administratif de coordination revoie chaque année la situation. Le Secrétaire général, en tant que Président du CAC, devrait présenter un rapport complet sur les progrès réalisés et sur les problèmes rencontrés, à chaque session de l'Assemblée générale.

34. M. SASSI (Jamahiriya arabe libyenne) dit que les rapports dont la Commission est saisie donnent une image beaucoup plus nette de la répartition du personnel du Secrétariat que les rapports antérieurs. Il regrette toutefois que le nombre de ressortissants de son pays employés au Secrétariat soit toujours en-deçà du nombre de postes souhaitable. La délégation libyenne est consciente des efforts que fait le Bureau des services du personnel pour recruter des fonctionnaires originaires de pays sous-représentés et non représentés; malheureusement, les résultats des missions de recrutement n'ont pas été très brillants.

35. Il faudrait modifier le système selon lequel les candidatures retenues par le Bureau des services du personnel doivent être approuvées par le chef du département intéressé. Il convient de renforcer l'autorité du Bureau des services du personnel. Les chefs des départements devraient pouvoir donner leur avis pour les nominations à des postes de niveau supérieur ou intermédiaire, mais le Bureau des services du personnel devrait avoir le droit absolu de pourvoir les postes P-1 et P-2, en particulier dans les cas de candidatures féminines ou de jeunes de pays non représentés ou sous-représentés. Il devrait veiller en outre à ce que seuls les candidats ayant les qualifications voulues soient présentés aux chefs des départements. Il faudrait relever la proportion de fonctionnaires du tiers monde occupant des postes de rang supérieur.

36. La délégation libyenne approuve l'organisation de concours pour pourvoir les postes qui deviendront vacants par suite de départs à la retraite au cours des prochaines années (document A/C.5/33/2, par. 19), mais elle regrette qu'en de ces concours soit organisé dans un pays déjà très surreprésenté au Secrétariat. Les concours devraient servir à sélectionner de nouveaux fonctionnaires originaires de pays sous-représentés à l'ONU.

/...

(M. Sassi, Jamahiriya arabe libyenne)

37. La délégation libyenne s'est rendu compte avec surprise qu'elle n'était plus informée des vacances de poste effectives et prévues au Secrétariat à la classe D-2 et au-dessus. Toutes les vacances de poste des classes P-1 à D-2 devraient être officiellement annoncées de sorte que tous les pays, en particulier ceux du tiers monde, puissent présenter des candidats. Les postes de rang supérieur au Secrétariat sont actuellement réservés à un petit nombre de pays et des régions entières sont insuffisamment représentées. Tant que cette situation persistera, il y aura déséquilibre au niveau de la prise des décisions à l'Organisation.

38. Le représentant de la Jamahiriya arabe libyenne demande que le document qui est publié de temps à autre pour annoncer les nominations au Secrétariat indique le nom et la nationalité des intéressés ainsi que leur classe et leur poste; il appuie en outre la suggestion tendant à ce que l'on crée des comités d'organisation des carrières pour les groupes professionnels de la catégorie des administrateurs.

39. La délégation libyenne approuve les vues exprimées par le Sous-Secrétaire général aux services du personnel concernant le mécanisme consultatif en matière de politiques du personnel et appuie toutes les mesures prises pour lutter contre la discrimination au Secrétariat.

40. M. HASSAN (Yémen démocratique) partage l'avis des orateurs qui ont déploré la lenteur avec laquelle on applique le principe de la répartition géographique équitable. D'après les rapports dont la Commission est saisie, les difficultés auxquelles on se heurte pour recruter des ressortissants de pays sous-représentés ou non représentés tiendraient essentiellement au fait qu'il n'y aurait pas assez de candidats de ces pays qui soient suffisamment qualifiés. Mais les connaissances spécialisées ne sont pas l'apanage d'un petit nombre de pays et l'on peut trouver des candidats satisfaisants dans les pays sous-représentés si l'on veut bien se donner la peine de les chercher. La délégation du Yémen démocratique apprécie cependant les efforts que le Bureau des services du personnel a faits, notamment l'envoi d'une mission de recrutement au Yémen démocratique.

41. Le principe de la répartition géographique équitable devrait être appliqué de façon que les pays en développement soient représentés aux échelons supérieurs du Secrétariat. Il faudrait aussi recruter des jeunes et des femmes, compte dûment tenu de ce principe, et ne plus engager de ressortissants de pays qui sont déjà surreprésentés.

42. M. STOLLERY (Canada) dit que la question de la composition du Secrétariat et celle des pratiques de recrutement sont extrêmement délicates et que les Etats Membres sont naturellement enclins à mettre l'accent sur les critères qui favoriseraient le recrutement de leurs propres ressortissants. On a fait des progrès sur la voie d'une répartition géographique plus équitable au Secrétariat, bien que certains Etats Membres soient toujours sous-représentés. La délégation canadienne comprend que tous les Etats Membres, en particulier les pays en développement, veuillent être représentés équitablement. Toutefois, pour garantir le bon fonctionnement du Secrétariat,

/...

(M. Stollery, Canada)

la considération dominante dans le recrutement du personnel doit demeurer la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. A cet égard, il faut prendre sérieusement en considération l'appel que le Secrétaire général a lancé aux Etats Membres pour leur demander de faire preuve de modération quant aux pressions qu'ils exercent en faveur de leurs ressortissants, afin de ne pas gêner l'édification d'un Secrétariat efficace et équilibré. Au cours des prochaines années, un grand nombre de fonctionnaires qui sont au service du Secrétariat depuis sa création prendront leur retraite, ce qui permettra d'améliorer la répartition des postes du point de vue de la nationalité, du sexe et de l'âge.

43. La délégation canadienne approuve dans l'ensemble les recommandations faites par le Corps commun d'inspection dans son rapport sur les femmes occupant des postes de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures dans les organismes des Nations Unies (A/33/105). Il est indispensable de mettre en place un système permettant de suivre comme il convient les progrès réalisés dans ce domaine. En outre, les missions de recrutement devraient accorder à cette question l'importance qui lui est due et compter des femmes parmi leurs membres. La délégation canadienne approuve la recommandation 5 relative aux objectifs, étant entendu que ceux-ci ne seraient fixés qu'à titre indicatif et que les normes ordinaires de recrutement demeureraient en vigueur. En ce qui concerne la recommandation 8, il est important de continuer à appliquer le principe de la répartition géographique. Certes, le recrutement d'un plus grand nombre de femmes pour occuper des postes des classes appropriées suscitera encore des difficultés, mais les mesures concrètes proposées par le Corps commun d'inspection dans son rapport devraient aider à corriger les déséquilibres actuels entre hommes et femmes au Secrétariat.

44. En ce qui concerne le rapport du Secrétaire général sur l'application des réformes concernant la politique du personnel (A/C.5/33/2), M. Stollery note qu'il ne sera pas possible de restructurer la catégorie des services généraux à New York avant que le classement des postes de cette catégorie soit achevé. Il croit comprendre qu'un rapport spécial a été établi sur ce classement et demande quand la Commission peut espérer le recevoir. De toute évidence, pour que l'opération de classement des postes soit satisfaisante, l'Assemblée générale devra donner au Secrétaire général des directives claires. Il est inquiétant que l'étude sur le classement des postes n'ait pas progressé, étant donné en particulier la situation à Genève où certains postes sont classés dans une classe trop élevée, ce qui pose des problèmes difficiles et occasionne de gros frais.

45. La délégation canadienne prend acte avec satisfaction des progrès accomplis dans l'établissement d'un fichier de candidats et elle est convaincue que si l'on fait un meilleur usage de ce fichier on améliorera le recrutement. L'essentiel toutefois à cet égard est de renforcer l'autorité du Bureau des services du personnel vis-à-vis des autres départements.

/...

(M. Stollery, Canada)

46. En ce qui concerne la mobilité du personnel, le représentant du Canada estime, comme le Sous-Secrétaire général aux services du personnel, que l'affectation des fonctionnaires à telles ou telles tâches ou à tel ou tel service doit être déterminée avant tout par les intérêts de l'Organisation et non par des règles qui subordonneraient les promotions à la mobilité.

47. La proposition d'organiser des concours pour recruter de jeunes administrateurs des classes P-1 et P-2 est intéressante, car elle permettrait notamment de recruter des candidats qualifiés de pays sous-représentés ou non représentés. Toutefois, si l'on utilisait cette méthode dans beaucoup d'autres cas, il faudrait tenir compte de l'augmentation des besoins en personnel et des ressources financières disponibles. En outre, avant de pouvoir appliquer cette méthode, il faudrait résoudre des problèmes pratiques sur lesquels le Corps commun d'inspection a appelé l'attention.

48. M. MONTHE (République-Unie du Cameroun) dit que l'efficacité et la crédibilité de l'Organisation dépendent non seulement de la loyauté des Etats Membres et de leur volonté de respecter et d'appliquer ses décisions mais encore de la compétence de son personnel. Les réformes préconisées depuis quelques années par l'Assemblée générale, qu'il s'agisse de la réorganisation des structures du Secrétariat ou d'une nouvelle politique en matière de personnel, procèdent de cette logique. Dans cette optique, le chef de la délégation camerounaise, lors de son intervention en séance plénière à la présente session, a félicité le Secrétaire général de la promptitude avec laquelle il avait répondu aux vœux de l'Assemblée générale en réorganisant le Secrétariat de manière à rationaliser ses activités en faveur du développement et à augmenter son impact dans le domaine de la coopération économique.

49. La délégation camerounaise approuve la recommandation No 1 formulée dans le rapport du Corps commun d'inspection sur l'application des réformes concernant la politique du personnel que l'Assemblée générale a approuvées en 1974 (A/33/228). Elle approuve la recommandation No 2 relative à l'organisation de concours pour le passage des agents des services généraux à la catégorie des administrateurs, mais estime que ces concours devraient être organisés de façon à garantir le recrutement de candidats hautement qualifiés, un équilibre approprié quant à l'âge et au sexe des fonctionnaires et une répartition géographique équitable. La délégation camerounaise souscrit également aux mesures préconisées dans la recommandation No 3 concernant l'utilisation du fichier de candidats, mais estime que les missions de recrutement et l'usage de la publicité pour alimenter le fichier doivent profiter non seulement aux pays sous-représentés, aux femmes et aux jeunes, comme l'a suggéré le Corps commun d'inspection, mais aussi aux pays non représentés ou en voie de l'être, ou encore à ceux qui sont en passe d'entrer dans la catégorie des pays sous-représentés en raison de la cessation de services prochaine de leurs ressortissants. De cette manière, les déséquilibres pourraient être prévus et redressés au moment opportun.

50. L'établissement d'un lien formel entre le roulement des fonctionnaires entre lieux d'affectation et les possibilités de promotion pourraient inciter les fonctionnaires à élargir leur expérience professionnelle pour mieux appréhender les divers problèmes auxquels ils ont à faire face, mais les mesures proposées dans la

/...

(M. Monthe, Cameroun)

recommandation No 4 ne sauraient être appliquées sans dérogations, en particulier dans le cas des fonctionnaires dont le Secrétaire général jugerait la mutation préjudiciable aux intérêts de l'Organisation.

51. Un plus grand nombre de fonctionnaires du sexe masculin et du sexe féminin qui sont ressortissants de pays en développement ont été promus à des postes supérieurs au Secrétariat, comme il ressort des tableaux présentés dans le document A/33/176; mais les résultats sont encore loin d'être satisfaisants. La délégation camerounaise prend note avec intérêt de l'intention du Secrétaire général d'augmenter le nombre des ressortissants de pays en développement et le nombre de femmes et d'améliorer la répartition géographique lorsqu'un grand nombre de postes deviendront vacants du fait que des fonctionnaires prendront leur retraite.

52. A une époque où les jeunes jouent un rôle de plus en plus important dans la société, en particulier dans les pays en développement, et où l'Organisation des Nations Unies doit résoudre des problèmes d'une complexité et d'une diversité croissantes, le fait d'allier le dynamisme de jeunes gens compétents à l'expérience des fonctionnaires plus anciens du Secrétariat ne pourrait qu'accroître l'efficacité de l'Organisation. C'est pourquoi la délégation camerounaise approuve d'une manière générale la recommandation No 5 formulée dans le document A/33/228 et qui concerne l'utilisation des méthodes de sélection compétitive pour recruter de jeunes administrateurs. Néanmoins, les concours de recrutement devraient être organisés en collaboration avec les gouvernements des pays non représentés ou sous-représentés ou des pays qui vont le devenir du fait de la cessation de service prochaine de certains de leurs ressortissants. Les concours pourraient aussi être organisés avec la collaboration des organismes régionaux. Comme le Corps commun d'inspection l'a recommandé, des postes devraient être réservés à l'avance, de façon que les candidats recrutés puissent être nommés immédiatement. Enfin, lors des nominations, il faut veiller à assurer l'équilibre entre hommes et femmes et une répartition géographique équitable.

53. Mme CAPPELLO BANDINI (Italie) dit que sa délégation a toujours insisté sur la nécessité d'améliorer le sort des femmes à l'Organisation des Nations Unies et a contribué à faire adopter plusieurs résolutions de l'Assemblée générale visant à établir une répartition plus équitable des postes entre hommes et femmes et à permettre aux femmes d'accéder aux postes supérieurs de responsabilité. La délégation italienne approuve la recommandation No 1 formulée dans le rapport du Corps commun d'inspection sur les femmes occupant des postes de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures (A/33/105), recommandation selon laquelle le CAC devrait examiner tous les ans la situation des femmes occupant des postes de la catégorie des administrateurs dans tous les organismes du système et le CCQA devrait, si besoin est, suivre les progrès réalisés et proposer des mesures pour améliorer cette situation. L'application de la recommandation No 2 ne devrait poser aucun problème, puisque tous les organismes ont des listes, tenues à jour, de leur personnel, qui comprennent les données statistiques demandées par le Corps commun. Toutefois, il faudrait également demander aux organisations de publier chaque année ces listes et ces données, comme l'ONU le fait déjà. La recommandation No 3 découle de la recommandation No 1, en ce sens que les chefs de secrétariat des organisations

/...

(Mme Cappello Bandini, Italie)

participent en tant que membres du CAC à l'examen annuel de la situation des femmes et devraient donc donner à cet égard les instructions complémentaires nécessaires. Le point important, c'est que le Corps commun a recommandé que les chefs de département et les directeurs contribuent aux efforts faits dans ce domaine.

54. La délégation italienne est favorable à la désignation d'un groupe ou d'une personne qui jouerait le rôle d'ombudsman, à condition que cette mesure n'entraîne pas de gros frais et n'alourdisse pas la structure bureaucratique (recommandation No 4). Il pourrait également être utile de fixer des objectifs à atteindre en 1980 et en 1985, à condition qu'ils ne soient pas rigides au point d'entraîner un relâchement dans l'application des normes de recrutement (recommandation No 5).

55. Tout en approuvant les quatre mesures proposées dans la recommandation No 6, la délégation italienne estime que l'on n'aurait pas besoin de fonds supplémentaires pour les appliquer, puisque les centres d'information des Nations Unies sont tout à fait à même de diffuser les renseignements voulus sur les vacances de poste au Secrétariat. Elle approuve entièrement la recommandation No 7.

56. Par contre, elle juge tout à fait inacceptable la recommandation No 8; dans chaque région, il y a des pays où de nombreuses femmes cherchent à avoir une vie professionnelle et des pays où les femmes donnent la priorité à leur rôle familial; appliquer avec une certaine souplesse le principe de la répartition géographique favoriserait les premiers au détriment des seconds. En nommant des femmes sans se préoccuper de la répartition géographique aussi longtemps que l'équilibre global entre les régions est maintenu, on pénaliserait les pays sous-représentés au profit des pays surreprésentés.

57. La délégation italienne est favorable à la recommandation No 9 et demanderait, en outre, que les raisons pour lesquelles une candidate qualifiée est rejetée soient précisées même si ce rejet prend la forme d'un retard inexpliqué. En ce qui concerne la recommandation No 10, elle approuve la proposition tendant à ce que les femmes soient nommées et promues en fonction de leurs qualifications et l'idée que les normes à cet égard ne doivent pas être abaissées à seule fin de permettre l'établissement de statistiques plus intéressantes. Elle approuve les recommandations Nos 11, 12, 13, 14 et 15. Pour ce qui est de la recommandation No 16, l'élimination des dispositions discriminatoires qui existent encore dans le règlement du personnel des diverses organisations semble être en bonne voie et devrait, selon la recommandation du Corps commun, être activement poursuivie.

58. M. HERNANDEZ (Cuba) note avec satisfaction que le Secrétaire général se préoccupe non seulement de veiller à ce que le personnel de l'Organisation possède les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, mais aussi d'assurer une répartition géographique équitable et la pleine et entière participation des femmes au Secrétariat. Le caractère universel de l'Organisation doit se refléter dans la composition du Secrétariat, dont les fonctionnaires doivent être recrutés de façon à représenter les diverses cultures qui existent dans le monde. Les pays en développement qui souffrent de l'exode des compétences, savent pertinemment qu'aucun pays ou groupe de pays n'a le monopole des connaissances ou des compétences. Il n'est pas de pays, si petit soit-il, qui ne puisse contribuer à un meilleur fonctionnement de l'Organisation.

/...

(M. Hernandez, Cuba)

59. M. Hernandez attire l'attention de la Commission sur le tableau H.2 du document A/33/176 qui montre à quel point l'Asie et l'Extrême-Orient, d'une part, et l'Europe orientale, d'autre part, sont sous-représentés aux postes supérieurs soumis à la répartition géographique. On peut voir dans le tableau E du même document que le pourcentage des Etats non représentés ou sous-représentés est, par région, de 34 p. 100 pour l'Afrique, de 45 p. 100 pour l'Europe orientale et de 41 p. 100 pour le Moyen-Orient.

60. Malgré les progrès réalisés pour éliminer la discrimination à l'encontre des femmes, les préjugés persistent, et le nombre de femmes au Secrétariat est loin de correspondre à la proportion des femmes dans la population totale.

61. La délégation cubaine approuve la plupart des recommandations faites par le Corps commun d'inspection dans son rapport sur la mise en oeuvre des réformes concernant la politique du personnel (A/33/228). Ces recommandations devraient être intégrées dans un plan d'action qu'il faudrait exécuter sans tarder. M. Hernandez souligne en particulier l'intérêt d'une utilisation adéquate du fichier de candidats, des concours pour le recrutement de jeunes administrateurs, du recrutement de femmes originaires de pays non représentés pour occuper des postes d'administrateur et de l'établissement d'un concours pour le passage des agents des Services généraux à la catégorie des administrateurs. En ce qui concerne ce dernier point, il faudrait prendre des mesures pour éviter que la moyenne d'âge du personnel n'augmente ou que les déséquilibres actuels de la surreprésentation de certains pays, ne s'accroissent. Il faudrait limiter le nombre des nominations à titre permanent, en particulier dans le cas de ressortissants des pays surreprésentés, voire renoncer à ces nominations.

62. M. BEDRANE (Algérie) dit que l'intérêt des délégations pour la question de la composition du Secrétariat est à la mesure de la complexité des questions et de la part très importante du budget que représentent les dépenses de personnel.

63. La délégation algérienne reprend à son compte les critiques du Corps commun d'inspection touchant la gestion du personnel dans l'ensemble du système des Nations Unies et en particulier la situation que cette gestion a créée en ce qui concerne la catégorie des services généraux à l'Office des Nations Unies à Genève. En dépit des nombreuses tentatives faites au cours des années pour améliorer la gestion du personnel, le Secrétariat n'a pas réussi à définir une politique du personnel cohérente. La délégation algérienne comprend combien il est difficile pour le Secrétariat d'avoir une politique du personnel qui soit à la mesure des idéaux exprimés dans la Charte. A cet égard, M. Bedrane demande instamment au Secrétariat de s'efforcer d'appliquer plus rapidement et plus efficacement les directives de l'Assemblée générale concernant notamment une répartition géographique équitable des postes, la proportion des femmes occupant des postes supérieurs, une meilleure répartition des fonctionnaires par groupe d'âge et un accès beaucoup plus grand des ressortissants des pays en développement aux postes de rang supérieur.

/...

(M. Bedrane, Algérie)

64. Il n'est pas toujours facile de faire la part des choses entre une application stricte du principe de la répartition géographique dans la promotion des fonctionnaires et le souci, maintes fois exprimé par le Secrétariat, d'améliorer la qualité de l'administration. Cependant, il est inconcevable que l'on ne soit pas encore arrivé à une définition des groupes professionnels et à une organisation uniforme des structures. Il est grand temps d'assainir la situation et de mettre fin aux "surclassements" et aux promotions éclairs.

65. La délégation algérienne approuve les observations du Corps commun concernant la structure du Secrétariat et la politique de recrutement. Pour ce qui est de l'attribution des postes par pays, la notion d'égalité entre tous les Etats Membres, telle qu'elle est définie par la Charte, devrait prévaloir sur le système complexe qui consiste à déterminer la fourchette souhaitable pour un pays compte tenu, en outre, de sa quote-part. En tenant compte de la quote-part d'un pays et, par conséquent, de son revenu national, le système actuel pénalise les pays en développement par rapport aux pays développés, dont bon nombre assument l'entière responsabilité de cette situation de sous-développement.

66. Tout en approuvant le principe selon lequel il devrait y avoir une proportion plus équitable de femmes aux postes supérieurs du Secrétariat, la délégation algérienne a des réserves à formuler quant à son application stricte. Les femmes qui occupent des postes de responsabilité dans les pays en développement sont en minorité, et on peut concevoir que ces pays répugnent à s'en séparer. Le principe de la recherche d'une proportion équitable de femmes au Secrétariat risque d'être, pour certains pays surreprésentés, prétexte à accaparer les postes dévolus initialement aux pays sous-représentés. Le Secrétariat devrait s'efforcer de veiller au respect d'un autre principe sacro-saint qui est celui de la priorité à accorder, dans le recrutement, aux pays non représentés ou sous-représentés.

67. M. Bedrane reconnaît avec le Président du Corps commun la nécessité d'une plus grande mobilité du personnel, mobilité qui serait un excellent moyen pour les fonctionnaires d'acquérir une parfaite connaissance des problèmes du tiers monde. En ce qui concerne le document A/33/L29, il déclare que la création d'un fichier commun pour les postes d'agent des services généraux, conformément à la recommandation 5, est la seule manière d'augmenter l'efficacité du recrutement et de réaliser des économies de temps et d'argent. En ce qui concerne la recommandation 6, la délégation algérienne est favorable à la création d'un service commun de recrutement. Le système d'horaires variables dont il est question dans la recommandation 11 serait le meilleur moyen de contrôler efficacement les heures de travail et devrait être adopté dans les divers organismes des Nations Unies.

68. Mme NAVCHA (Mongolie) dit que la politique de recrutement de l'Organisation des Nations Unies repose sur le principe d'une répartition géographique équitable et d'une compétence élevée, conformément aux dispositions de la Charte. Chaque année, la Commission se prononce à l'unanimité en faveur du recrutement de candidats originaires de pays non représentés et sous-représentés, et la délégation mongole a toujours appuyé cette position.

/...

(Mme Navcha, Mongolie)

69. On a indiqué à juste titre que des progrès avaient été réalisés à cet égard ces dernières années. Néanmoins, certaines régions et certains Etats, dont la Mongolie, sont toujours sous-représentés au Secrétariat. La pratique récente qui consiste à envoyer des missions de recrutement dans les pays Membres et à établir des plans pour recruter des fonctionnaires dans des pays non représentés ou sous-représentés devrait largement contribuer à corriger ce défaut.

70. La délégation mongole partage entièrement le point de vue selon lequel ce n'est pas en continuant de recruter des fonctionnaires originaires de pays sous-représentés que l'on contribuera à assurer une répartition géographique équitable. Il est impossible de justifier le fait que, pendant la période sur laquelle porte le rapport, le Secrétariat a recruté 96 ressortissants de pays surreprésentés, 119 ressortissants de pays déjà suffisamment représentés et seulement 39 ressortissants de pays sous-représentés.

71. La prédominance des nominations à titre permanent et en particulier le fait que des ressortissants de pays surreprésentés en bénéficient constituent une anomalie et va à l'encontre du principe de la répartition équitable. Cela empêche d'améliorer la qualité du personnel et de recruter des fonctionnaires jeunes et dynamiques au Secrétariat, ainsi que de former des fonctionnaires hautement qualifiés pour prendre la suite de ceux qui sont en poste depuis longtemps. Des mesures doivent être prises pour accroître le nombre de fonctionnaires nommés pour des périodes de durée déterminée.

72. La délégation mongole partage l'opinion exprimée par d'autres délégations en ce qui concerne le maintien en fonctions de fonctionnaires ayant atteint l'âge de la retraite : les dispositions de l'article 9.5 du Statut du personnel doivent être respectées.

73. Il faut absolument respecter le principe de la répartition géographique équitable à tous les niveaux du Secrétariat, particulièrement aux échelons supérieurs. Il faut également remédier à la situation anormale qui existe quant au recrutement des femmes. Il est particulièrement important que le Bureau des services du personnel fasse un effort pour recruter des femmes pour occuper des postes supérieurs conformément au principe de la répartition géographique équitable et aux quotas qui ont été fixés. La délégation mongole compte que les mesures nécessaires seront prises pour stimuler le recrutement de femmes et leur assurer l'égalité avec les hommes.

74. M. PICO DE COAÑA (Espagne) appuie la recommandation No 1 figurant dans le document A/33/228; il faudrait établir des règles en ce qui concerne les professions et les groupes professionnels et définir des critères de sélection pour les différentes professions. La liste qui serait ainsi établie ne devrait pas comprendre plus de 15 à 20 groupes et elle offrirait une base solide pour le classement des postes.

75. La délégation espagnole note avec satisfaction que des concours pour le passage de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs seront organisés à partir de 1979 (A/33/228, chap. II.3), car il importe de garder toujours présent à l'esprit l'article 4.4 du Statut du personnel. L'organisation de concours pour pourvoir les postes d'administrateur adjoint permettrait sans doute

(M. Pico de Coaña, Espagne)

d'augmenter la proportion de ces fonctionnaires, mais il faudrait peut-être réserver, dans l'intérêt d'une répartition géographique équitable, ces concours aux ressortissants des pays sous-représentés.

76. La délégation espagnole accueille favorablement la recommandation No 3 relative à l'utilisation du fichier des candidats et, en ce qui concerne la recommandation No 4, elle estime qu'il faudrait faire preuve de souplesse quant au roulement des fonctionnaires entre lieux d'affectation. Il ne faut pas non plus perdre de vue la résolution 32/197 de l'Assemblée générale, en particulier la section VIII de l'annexe.

77. La question de la composition du Secrétariat et le problème des pays non représentés ou sous-représentés continuent à préoccuper les délégations. Le Président du Corps commun d'inspection a déclaré que presque tous les agents des services généraux qui avaient été promus administrateurs étaient des ressortissants de pays surreprésentés (A/C.5/33/SR.8, par. 67), et le Sous-Secrétaire général aux services du personnel a fait part de la préoccupation du Secrétaire général en ce qui concerne les Etats dont les ressortissants occupent toujours un nombre de postes inférieur à la fourchette souhaitable (A/C.5/33/SR.8, par. 40). L'Espagne, qui est l'un des 20 Etats Membres qui étaient sous-représentés au 30 juin 1978, n'a pas assez de ressortissants occupant des postes supérieurs au Secrétariat.

78. La délégation espagnole tient à réaffirmer que le tableau 9 (Nombre de fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique, par région, par nationalité et par classe) du document A/33/176 serait plus utile si le montant des contributions versées par les Etats Membres y était également indiqué. Dans ce tableau, la ventilation ne devrait pas être faite par région, car un Etat Membre peut être sous-représenté tout en appartenant à une région surreprésentée.

79. Entre le 30 juin 1977 et le 30 juin 1978, le Secrétariat a engagé des ressortissants de 29 Etats Membres qui comptaient plus que le nombre maximum de postes souhaitable. Quatre Etats Membres sont venus s'ajouter à la catégorie des pays surreprésentés, tandis que deux pays seulement, qui appartenaient à cette catégorie, se situent maintenant dans les limites de la fourchette souhaitable. Il y a 56 Etats qui sont surreprésentés. La délégation espagnole voudrait savoir comment, dans ces conditions, le Secrétariat a pu engager 96 ressortissants de pays surreprésentés, 119 ressortissants de pays se situant dans les limites de la fourchette souhaitable et seulement 36 ressortissants de pays sous-représentés. Entre le 1er janvier 1977 et le 30 septembre 1978, le Gouvernement espagnol a présenté, sans résultat, 52 candidatures à des postes du Secrétariat et 62 candidatures à des postes relevant de l'assistance technique.

80. La délégation espagnole est favorable à l'envoi de missions de recrutement dans les pays en développement, sous-représentés et non représentés. Elle appuie également les travaux du jury chargé d'examiner les plaintes faisant état d'un traitement discriminatoire et espère que tous les cas seront réglés équitablement.

/...

(M. Pico de Coaña, Espagne)

81. Les objectifs fixés par l'Assemblée générale dans les résolutions qu'elle a adoptées au sujet de l'emploi des femmes au Secrétariat sont encore loin d'être atteints. Les 16 recommandations du Corps commun d'inspection formulées dans le document A/33/105 présentent un grand intérêt et méritent d'être examinées à fond. Le Secrétariat devrait faire tout son possible pour recruter des femmes originaires de pays sous-représentés, sans pour autant négliger le principe de la répartition géographique équitale.

82. La délégation espagnole voudrait savoir pourquoi dans l'annexe I "A" du document A/33/105, les chiffres de la FAO pour 1974 n'ont pas été communiqués et pourquoi les chiffres relatifs à l'AIEA dans l'annexe III correspondent seulement à des démissions.

83. M. ARTEFF (Malaisie) dit que les documents établis sur la question examinée témoignent des hautes qualités de travail et d'intégrité du Secrétariat. La délégation malaisienne est satisfaite dans l'ensemble de la façon dont le Secrétariat s'est acquitté de sa tâche, mais elle reconnaît qu'on peut toujours apporter de nouvelles améliorations, par exemple en établissant une coopération plus étroite entre le Secrétariat et les Etats Membres.

84. Le représentant de la Malaisie exprime une fois de plus l'inquiétude de son gouvernement devant le fait que le Secrétariat ne demande pas l'assentiment des Etats Membres, en particulier de la Malaisie, lorsqu'il recrute des fonctionnaires pour pourvoir des postes dans les limites des quotas nationaux. Le Gouvernement malaisien tient donc à demander à nouveau au Secrétariat de solliciter son avis au préalable. En agissant de la sorte, il n'a pas l'intention de faire obstacle d'une manière quelconque au recrutement du personnel ni d'abaisser les normes de recrutement. Il estime sincèrement que la coopération entre les Etats Membres et le Secrétariat est non seulement utile mais nécessaire pour que les candidats et les candidates possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité requises aux termes de l'Article 101 de la Charte.

85. M. Ariff estime, comme le représentant de l'Australie, que pour désigner la région qui est encore appelée "Asie et Extrême-Orient" dans certains documents, il faudrait utiliser l'expression "Asie et Pacifique", ce qui serait une appellation plus précise et plus objective.

86. M. EL AYADHI (Tunisie) dit que depuis son accession à l'indépendance, la Tunisie s'est attachée en priorité à assurer l'instruction et la promotion des femmes et à leur garantir la jouissance de tous les droits civiques et l'égalité devant la loi. L'arrivée de femmes hautement qualifiées sur un marché de l'emploi déjà étroit a créé un dilemme : faut-il, dans un pays en développement où le chômage constitue un grave problème, recruter des femmes pour occuper des postes qui pourraient être attribués à des hommes ayant des charges de famille? En Tunisie, on continue à trouver des femmes en nombre croissant dans tous les secteurs d'activité, mais ce dilemme constitue le noeud du problème qui se pose au Secrétariat dans une situation

(M. El Ayadhi, Tunisie)

où il existe un préjugé universel contre l'idée de confier des responsabilités à des femmes et où l'homme est traditionnellement considéré comme celui qui pourvoit aux besoins de la famille. La délégation tunisienne félicite donc le Secrétariat des efforts qu'il a faits pour favoriser l'accès des femmes à des postes supérieurs et elle estime que la situation continuera à s'améliorer. Elle accueille aussi avec satisfaction le rapport du Corps commun d'inspection (A/33/105) et en particulier le paragraphe 6 de la section intitulée "Recommandations".

87. Les délégations devraient considérer la situation avec optimisme et patience. Il est important de décider si l'on s'efforcera d'éliminer la discrimination à l'encontre des femmes en ce qui concerne les nominations aux postes supérieurs ou de parvenir à une répartition équitable de ces postes entre les fonctionnaires des deux sexes. Etant donné qu'aucun pays n'a pu assurer une telle répartition à l'échelon national, il ne serait pas raisonnable de demander au Secrétaire général d'y parvenir au Secrétariat.

La séance est levée à 13 h 10.