



COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 20ème SEANCE

Président : M. SEKYI (Ghana)

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

SOMMAIRE

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

Personnel des services généraux de l'Organisation des Nations Unies et des  
institutions spécialisées ayant leur siège à Genève (suite)

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 (suite)

POINT 109 DE L'ORDRE DU JOUR : NOMINATIONS AUX SIEGES DEVENUS VACANTS DANS LES ORGANES  
SUBSIDIAIRES DE L'ASSEMBLEE GENERALE (suite)

e) TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

POINT 100 DE L'ORDRE DU JOUR : BUDGET-PROGRAMME DE L'EXERCICE BIENNAL 1978-1979 (suite)

Création d'un groupe des services documentaires au Département des affaires  
économiques et sociales internationales (suite)

Emploi d'experts et de consultants à l'Organisation des Nations Unies (suite)

Nomenclature des services du Secrétariat

\* 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.

La séance est ouverte à 10 h 30.

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

Personnel des Services généraux de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées ayant leur siège à Genève (suite) (A/32/327, A/33/7, par. 43 à 47, A/33/129)

1. M. WEBB (Directeur de la Division de l'administration du personnel), en réponse aux observations faites au cours de la discussion de cette question, indique que le rapport du Corps commun d'inspection (A/32/327) a déjà été soumis à la Commission de la fonction publique internationale; toutefois, l'Assemblée générale voudra peut-être demander au Secrétaire général de présenter officiellement le rapport à la Commission.
2. L'administration publique des Etats-Unis sert actuellement de point de comparaison aux fins de l'établissement d'un barème des traitements approprié pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs de l'Organisation des Nations Unies. Ce n'est que récemment que la CFPI a commencé d'établir des comparaisons sur la base de facteurs tels que les heures de travail. Les horaires de travail varient selon les lieux d'affectation, l'Organisation se conformant en cela de préférence à la pratique locale en vigueur, mais la semaine de travail est la même pour toutes les catégories de personnel, quel que soit le lieu d'affectation. Actuellement le Siège de l'ONU est le seul lieu d'affectation où la semaine de travail comprenne moins de 40 heures, en partie pour tenir compte des trajets que le personnel doit effectuer quotidiennement pour se rendre à son lieu de travail et en revenir; mais il importe également de noter que les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs doivent souvent faire des heures supplémentaires et que, selon le règlement en vigueur, ces heures supplémentaires ne sont ni rémunérées ni compensées.
3. Aucun renseignement n'a été fourni sur le nombre de personnes qui s'inscrivent et sont reçues aux examens de connaissances linguistiques, car il n'est pas possible, avec le système informatique dont on dispose actuellement, de mettre sur ordinateur ce genre de renseignements pour tous les fonctionnaires intéressés, qui sont près de 5 000. Cependant, les statistiques établies manuellement indiquent qu'au troisième trimestre de 1976, presque 70 p. 100 de l'ensemble des fonctionnaires qui s'étaient inscrits aux cours de langues ont passé les examens de fin de trimestre. Parmi ceux qui ont abandonné avant, certains n'ont jamais assisté aux cours auxquels ils s'étaient inscrits, tandis que d'autres ont jugé que les cours leur demandaient trop de travail ou n'ont pu trouver suffisamment de temps libre pour suivre ces cours. Le taux d'abandon est toujours plus élevé au trimestre d'automne en raison du travail que l'Assemblée générale impose aux fonctionnaires. Le pourcentage global des fonctionnaires qui achèvent les cours de langues se situe autour de 75 p. 100. Le taux moyen de succès aux examens d'aptitudes linguistiques, depuis 1974, est tout juste inférieur à 67 p. 100.

/...

4. En réponse à la critique selon laquelle les examens que doivent passer les candidats à des emplois de bureau au Siège de l'Organisation ont une nette orientation culturelle, M. Webb indique qu'à l'avenir les examens de recrutement ne comporteront plus aucune question de connaissance générale, pour ne porter que sur les aptitudes nécessaires à l'accomplissement efficace des tâches. Ce nouveau type d'examen est actuellement testé avec un certain nombre de fonctionnaires dont le comportement professionnel fait l'objet d'un rapport.

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.5/33/2)

POINT 106 DE L'ORDRE DU JOUR : CORPS COMMUN D'INSPECTION ; RAPPORTS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION (suite) (A/33/105)

Femmes occupant des postes de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures dans le système des Nations Unies (suite) (A/33/105)

5. M. AL SHARAFI (Yémen) affirme qu'il faut respecter le principe de la répartition géographique équitable dans la composition du Secrétariat et le recrutement. On trouve dans les pays en développement des personnes possédant les qualités de travail, de compétence et d'intégrité requises, et l'application du principe de la répartition géographique équitable assure aux ressortissants de ces pays la possibilité de participer aux travaux de l'Organisation. Il est par conséquent regrettable que certains Etats, dont le Yémen, qui sont Membres de l'Organisation depuis les années 40, soient encore sous-représentés, voire non représentés.

6. Dans les pays en développement les femmes jouent un rôle prépondérant et assument des responsabilités; elles devraient donc aussi occuper des postes importants au Secrétariat. De même, les jeunes, qui portent tous les espoirs de l'avenir, doivent pouvoir contribuer davantage aux travaux de l'Organisation. La délégation yéménite appuie la proposition à l'effet d'organiser des concours pour le recrutement de personnel dans les pays non représentés ou sous-représentés.

7. M. BELEYI (Togo) dit que le principe de la répartition géographique équitable, tel qu'il est énoncé à l'Article 101 de la Charte, doit être scrupuleusement respecté et appliqué. Il n'est donc que justice d'accorder la priorité aux ressortissants des Etats Membres sous-représentés ou non représentés pour le recrutement aux postes les plus élevés du Secrétariat. Il est urgent de remédier à la faible représentation du continent africain, étant donné l'importance politique croissante de ce dernier. M. Beleyi constate qu'aucune ressortissante de son pays ne figure parmi le personnel féminin du Secrétariat.

(M. Beyeli, Togo)

8. On devrait faire un effort sérieux pour accroître le nombre de femmes dans les catégories supérieures en accordant une plus grande priorité au recrutement de candidates ayant les qualifications et les compétences requises. Il conviendrait également d'assouplir les dispositions concernant les congés de maternité et le travail à temps partiel, afin de rendre les postes plus accessibles aux femmes. Le mérite doit être le critère régissant la nomination des femmes à la catégorie des administrateurs.

9. La délégation togolaise estime qu'il est urgent d'établir un classement clair et rigoureux des postes, afin de mettre un terme à la disparité des traitements entre les agents des Services généraux du Siège et ceux de l'Office des Nations Unies à Genève. Il convient d'encourager l'usage du fichier de candidats et d'accorder la priorité aux candidats originaires des pays en développement sous-représentés ou non représentés, ainsi qu'aux jeunes et aux femmes. Il faut accorder une large publicité aux postes vacants et envoyer des missions de recrutement dans les pays intéressés.

10. La délégation togolaise est favorable au recrutement, sur la base de la sélection compétitive, de jeunes administrateurs possédant un niveau convenable et les qualifications nécessaires. Un certain nombre de postes nouveaux ou de postes laissés vacants par des fonctionnaires ayant pris leur retraite devraient être réservés pour que les jeunes candidats retenus aient la garantie d'être effectivement recrutés.

11. Le roulement du personnel entre les différents lieux d'affectation devrait servir l'intérêt de l'Organisation et non simplement constituer un moyen de promotion. Celle-ci devrait être fondée sur l'appréciation du mérite personnel du fonctionnaire intéressé.

12. Le personnel de l'Organisation des Nations Unies doit posséder les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. La délégation togolaise appuie sans réserve toutes les recommandations formulées par le Corps commun d'inspection dans le document A/33/228.

13. M. KHAN (Bangladesh) souligne que, pour atteindre les objectifs de la Charte des Nations Unies il faut que les pays du tiers monde et les pays les moins avancés aient la possibilité de jouer le rôle qui leur revient dans les organismes des Nations Unies. Comme les problèmes que connaît la communauté mondiale proviennent des difficultés du tiers monde, il n'est que naturel que les principaux intéressés soient les mieux aptes à comprendre et à analyser ces problèmes.

14. La politique du personnel suivie à l'Organisation des Nations Unies, qui met les pays les moins avancés et ceux du tiers monde sur le même pied que les pays développés, pourrait être améliorée. Les pays du tiers monde devraient bénéficier d'un traitement préférentiel et avoir plus de latitude pour placer leurs ressortissants qualifiés à des postes de la fonction publique internationale dans tous les organismes des Nations Unies. Il faut espérer que la question des concours

/...

organisés régulièrement sur une base régionale et l'application du principe de la répartition géographique équitable pourront être interprétées de façon à accorder aux pays du tiers monde, et surtout aux pays les moins avancés, un traitement préférentiel.

15. La délégation du Bangladesh note avec satisfaction l'attention que la Commission accorde au recrutement des femmes. Elle estime que tous les Membres, et surtout les pays en développement, devraient s'efforcer d'encourager l'emploi des femmes dans les professions libérales et à tous les niveaux de leur administration nationale, de façon à former un plus grand nombre de candidates susceptibles d'être employées dans les organismes des Nations Unies. La délégation du Bangladesh préconise l'emploi de femmes aux postes d'administrateur et la stricte application du principe de la répartition géographique équitable lorsqu'il s'agit de recruter des candidats parmi ceux qui ont réussi aux concours organisés au niveau national.

16. L'Organisation des Nations Unies doit être un modèle d'équité, de justice et d'intégrité. Elle doit disposer d'un mécanisme destiné à évaluer le comportement professionnel de ses fonctionnaires. De même, il faudrait mettre au point des moyens permettant d'éliminer l'arbitraire dans le recrutement et les disparités dans la composition du secrétariat, afin de renforcer la coopération et la compréhension mutuelle entre les Etats Membres.

17. M. THEODORACOPOULOS (Grèce) est déçu de voir qu'aucun progrès sensible n'a été accompli pour accroître le nombre des ressortissant d'Etats non représentés ou sous-représentés, puisque la situation actuelle est contraire aux dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte. De l'avis de la délégation grecque les départements compétents du Secrétariat devraient établir un nouveau programme visant à assurer le recrutement de ressortissants de ces pays. A ce propos, M. Theodoracopoulos souscrit aux recommandations No 2, 4 et 5 formulées par le Corps commun d'inspection dans le document A/33/228, et souligne qu'il importe de prendre des mesures pour accroître le nombre de ressortissants des pays sous-représentés, de femmes et de jeunes gens recrutés à l'ONU selon les modalités indiquées dans la recommandation No 3 du même rapport.

18. Il est regrettable également qu'aucun progrès réel n'ait été accompli en ce qui concerne le recrutement des femmes au Secrétariat. C'est à juste titre que certaines délégations ont établi un parallèle avec la campagne menée par les femmes pour obtenir l'égalité des droits : les femmes doivent avoir le droit de participer aux travaux du Secrétariat de l'ONU sur un pied d'égalité.

19. La délégation grecque appuie les recommandations 1, 2, 3 et 4 présentées dans le document A/33/105. Elle ne peut toutefois accepter la recommandation 8 figurant dans ce rapport, car la procédure proposée va à l'encontre du principe de la répartition géographique équitable.

20. M. JOHNSON (Equateur) constate qu'après des discussions interminables et d'innombrables directives, aucun résultat notable n'a encore été enregistré en ce qui concerne le recrutement des femmes à des postes des échelons supérieurs du Secrétariat. L'Equateur ne peut souscrire à la recommandation 8 présentée dans le rapport de l'Inspecteur Sohm (A/33/105), tendant à ce qu'on envisage pendant une période d'essai la nomination des femmes sans se préoccuper de la répartition géographique. Il n'est pas vrai que la répartition géographique fait obstacle au recrutement d'un plus grand nombre de femmes. On ne saurait renoncer au principe de la répartition géographique équitable; tous les pays doivent être représentés au Secrétariat et participer à ses travaux. Ce principe a été clairement énoncé dans diverses résolutions de l'Assemblée générale. M. Johnson est très surpris de voir que certains pays, dont un nombre plus qu'équitable de ressortissantes occupent des postes d'administrateur au Secrétariat insistent auprès du Secrétaire général pour obtenir davantage de postes. Il semble que souvent dans ces cas les personnes recrutées ne répondent pas à toutes les conditions requises. Ces pratiques ne peuvent qu'aggraver le déséquilibre qui a déjà duré trop longtemps. Les missions de recrutement envoyées récemment n'ont pas résolu le problème, puisque le recrutement de femmes diplômées et de jeunes administrateurs est encore insuffisant. Il subsiste aux postes d'administrateur du Secrétariat des personnes qui n'ont pas les qualifications requises. Pour promouvoir les fonctionnaires il faut adopter des règles strictes et les observer rigoureusement afin de corriger le déséquilibre actuel et offrir un plus grand nombre de postes aux femmes. M. Johnson espère que des mesures supplémentaires seront prises pour recruter de jeunes candidats, surtout originaires de pays en développement.

21. L'Equateur souscrit à certaines des propositions présentées par l'Inspecteur Bertrand dans le rapport du Corps commun d'inspection (A/33/228), en particulier la recommandation No 4, où il préconise d'établir, pour la catégorie des administrateurs, un lien entre le roulement entre lieux d'affectation et les possibilités de promotion, et la recommandation No 5, où il suggère de développer l'utilisation des méthodes de sélection compétitive pour les jeunes administrateurs. Ces recommandations, si elles recueillent l'appui de tous les Etats Membres, doivent contribuer à établir solidement un corps de fonctionnaires de carrière.

22. M. KHATRI (Népal) fait valoir que le voeu de tous les Etats Membres d'être représentés de manière adéquate au Secrétariat prouve la foi qu'ils ont dans l'Organisation et l'importance qu'ils attachent à ses travaux. Il est donc regrettable qu'un nombre appréciable d'Etats ne soient pas représentés ou soient sous-représentés. Certes, les plus hautes qualités de travail, d'intégrité et de compétence sont essentielles à l'efficacité de la fonction publique internationale, mais il faut aussi que le principe de la répartition géographique équitable soit strictement appliqué. La délégation népalaise partage tout à fait l'opinion que ce n'est pas dans un petit nombre de pays seulement qu'il est possible de trouver des candidats qualifiés.

23. Un autre aspect préoccupant de la situation relative au personnel est la diminution du nombre des femmes employées au Secrétariat, phénomène que fait ressortir le rapport du Corps commun d'inspection sur les femmes occupant des postes d'administrateur et de grade supérieur dans les organismes des Nations Unies (A/33/105). L'explication selon laquelle le déséquilibre entre le nombre des hommes

(M. Khatri, Népal)

et des femmes employés au Secrétariat serait essentiellement imputable au manque de candidates qualifiées n'est pas entièrement satisfaisante. Les pays dont le Népal, où se trouvent des femmes qualifiées, ne sont pas suffisamment représentés à l'ONU ou dans d'autres organismes des Nations Unies. La délégation népalaise appuiera sans réserve tout effort visant à améliorer la proportion des femmes employées dans les organismes des Nations Unies.

24. M. Khatri note avec satisfaction que des progrès considérables ont été accomplis dans l'application des réformes concernant la politique du personnel approuvées par l'Assemblée et que ces réformes seront menées à bien, pour l'essentiel, avant la fin de l'année. L'organisation de concours prévus pour le passage des fonctionnaires des services généraux à la catégorie des administrateurs constituera une mesure positive. La délégation népalaise approuve les propositions du Corps commun d'inspection visant le roulement des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs entre les lieux d'affectation (A/33/228, recommandation No 4), qui est conforme à l'idée que les fonctionnaires internationaux doivent se familiariser avec toute la gamme des problèmes que connaît la communauté internationale.

25. L'action de l'Organisation des Nations Unies dépend non seulement de la volonté politique des Etats Membres de résoudre les problèmes internationaux dans le cadre de l'Organisation mais aussi de l'efficacité et de l'objectivité avec lesquelles la fonction publique internationale applique les décisions des organes intergouvernementaux. Il est donc essentiel de mettre en oeuvre des réformes en matière de personnel avec le maximum de circonspection et d'équité. Comme le Secrétaire général l'a indiqué dans son rapport sur l'activité de l'Organisation, il faut se préoccuper bien davantage de définir les facteurs qui empêchent le Secrétariat d'accroître sa productivité et de maintenir des normes élevées et s'attacher à assurer une organisation des carrières qui donne satisfaction à tous les fonctionnaires (voir A/33/1, partie XI).

26. M. LUVUEZO-BIZUELE (Zaïre) fait observer que la longue liste des orateurs qui prennent la parole au sujet du point 110 prouve l'importance capitale que revêtent les questions relatives au personnel car elles constituent le reflet du caractère universel de l'ONU. Lors de la discussion un accord général s'est dégagé sur la nécessité d'assurer la représentation sur une base géographique aussi large que possible, d'établir une proportion équilibrée d'hommes et de femmes au Secrétariat et de recruter des candidats aux postes de rang supérieur sur la base de concours.

27. Le représentant du Zaïre souhaite faire des observations sur la composition du Secrétariat et, tout d'abord, sur la représentation déséquilibrée des Etats Membres au sein du Secrétariat. Il est décourageant de constater en effet que la plupart des pays sous-représentés sont africains. D'après le tableau 9 de l'annexe au rapport du Secrétaire général (A/33/176), sur un total de 23 pays non représentés au Secrétariat, 11 sont africains, ce qui signifie que 50 p. 100 des pays non représentés appartiennent à un seul des cinq continents. L'Afrique est également lésée en ce qui concerne la classe des postes occupés par ses ressortissants;

/...

(M. Luvuezo-Bizuele, Zaïre)

en effet, le même tableau montre que la plupart des fonctionnaires originaires de pays africains occupent des postes des classes P-1 à P-5. Cette tendance n'est que trop susceptible de persister tant que certains postes des classes supérieures resteront l'apanage de certains pays. De plus, il convient de signaler que les Africains qui occupent des postes de rang supérieur voient leurs attributions vidées de leur contenu réel.

28. Concernant la représentation des femmes, la situation de la femme en général et celle de la femme africaine en particulier sont loin d'être satisfaisantes. Le représentant du Zaïre accueille avec la plus grande satisfaction les initiatives que le Secrétaire général compte prendre en vue de réaliser un équilibre plus équitable entre les fonctionnaires des deux sexes au Secrétariat, avant la fin de la deuxième Décennie des Nations Unies pour le développement.

29. La délégation zaïroise estime que le recrutement du personnel du Secrétariat est actuellement discriminatoire, et elle appuie sans réserve tous les efforts tendant à assurer une meilleure répartition géographique du personnel et à rendre plus efficace le système de recrutement. Le représentant du Zaïre se félicite de l'initiative prise par le Secrétaire général d'organiser en 1979 un concours régional dans les Etats Membres non représentés ou sous-représentés de la région de l'Afrique.

30. M. ABANKWA (Ghana) rappelle que, dans un discours prononcé lors d'un déjeuner de l'Association des journalistes accrédités auprès de l'ONU en septembre dernier, le Secrétaire général a formulé quelques réflexions concernant l'humeur de l'Organisation. Il a déclaré que l'on avait tendance à la décrire comme optimiste ou pessimiste, mais il a ajouté que l'optimisme et le pessimisme n'étaient pas de mise en ce qui concernait l'Organisation : réalisme, engagement, volonté de réaliser des progrès, voilà ce qui comptait en l'espèce.

31. La délégation ghanéenne estime que, si l'on étudie la question du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies de façon réaliste, on ne peut que parvenir à la conclusion qu'il y a surreprésentation des pays développés, surreprésentation qui est liée à ce que l'on appelle l'importance de leurs quotes-parts. Il est évident que les pays développés sont déterminés à perpétuer la situation en faisant en sorte que certains postes demeurent leur apanage exclusif ou en promouvant des agents des services généraux en fin de carrière aux classes inférieures de la catégorie des administrateurs. On peut dire que le Ghana est surreprésenté, mais cette "surreprésentation" n'est absolument pas comparable à celle d'un pays développé qui verse une quote-part importante et qui a le pouvoir et la volonté de perpétuer la situation actuelle. Combien de pays en développement sont en mesure de se réserver certains postes au Secrétariat? Quels sont les Etats Membres en développement qui peuvent se garder exclusivement certains postes des catégories supérieures au Secrétariat et demander en même temps que l'on recrute leurs jeunes nationaux dans les classes inférieures, par la voie de concours qui pourraient n'être organisés qu'à l'intention de leurs ressortissants? Il est possible que le Ghana soit surreprésenté, mais, de même que l'ancien Président de la République du Ghana, décédé depuis, faisait observer à la veille de l'Indépendance que celle-ci n'aurait aucun sens si elle n'était pas liée à la

/...

(M. Abankwa, Ghana)

libération totale du continent africain, le Ghana estime aujourd'hui que sa représentation dans le système des Nations Unies n'aurait aucun sens si elle n'était pas liée à la représentation équitable de tous les pays en développement. On a toujours soutenu que les programmes de l'ONU avaient pour objet d'aider les pays en développement à se développer. C'est cela que devraient avoir à l'esprit les Etats Membres qui, jouissant dès le départ d'un avantage en ce qui concerne la répartition des postes au Secrétariat, et étant déterminés à maintenir le statu quo, exercent des pressions sur le Secrétaire général pour qu'il leur donne encore plus d'avantages.

32. Plusieurs orateurs ont regretté que les mesures prises par la Cinquième Commission au cours des ans en vue d'assurer une représentation équilibrée au Secrétariat n'aient pas produit les résultats escomptés. La raison en est simple. La volonté de réaliser ces objectifs n'était pas aussi forte que celle des pays qui ont avantage à maintenir le statu quo.

33. La confusion créée par les textes pertinents est aussi une des raisons de cette absence de progrès. Dans les résolutions qu'elle a adoptées au cours des années, l'Assemblée générale a abordé divers aspects de la composition du Secrétariat et a énoncé des principes de recrutement pour guider le Secrétaire général dans le choix du personnel. Comme indiqué au paragraphe 2 du document A/33/176, ces principes n'ont pas toujours été cohérents et n'ont pas toujours reçu la même attention. En conséquence, le Secrétaire général a choisi d'exercer son pouvoir discrétionnaire, comme indiqué au paragraphe 3 du même rapport, mais sans tenir suffisamment compte des réalités de la situation. L'Organisation, en conséquence, doit redéfinir ses objectifs et formuler des directives précises.

34. En ce qui concerne la discrimination à l'égard des femmes, le représentant du Ghana tient à déclarer que, dans son pays, il n'y a jamais eu de discrimination de ce type dans les emplois. En fait, la plupart des Ghanéennes travaillent pour leur propre compte et ont un pouvoir économique important. En conséquence, l'opinion du Ghana en ce qui concerne l'emploi des femmes au Secrétariat est analogue à celle de la Trinité-et-Tobago et de nombreux autres pays. Le Ghana estime que les objectifs proposés par le Corps commun d'inspection sont non seulement inutilement rigides mais permettent également aux Etats Membres surreprésentés d'exercer des pressions indues sur le Secrétaire général pour qu'il poursuive une politique qui serait désavantageuse pour la majorité des Etats Membres. Le Ghana est en faveur de la pleine participation et d'une représentation équitable des femmes à tous les niveaux du système des Nations Unies, mais il ne pense pas que cet objectif puisse être atteint grâce à un système où l'on prend à l'un pour donner à l'autre.

35. Il est également possible que l'importance excessive accordée aux jeunes soit une autre source de confusion dans les directives données par l'Assemblée générale au Secrétaire général. Le Ghana a dit à la session précédente qu'il souhaitait vivement que les pays en développement soient dûment représentés, notamment aux différents niveaux de la prise de décisions au Secrétariat, mais la question n'est pas de savoir si cette représentation peut être assurée grâce au recrutement de personnes jeunes ou de personnes plus âgées. Le Ghana reconnaît que le recrutement de jeunes, de même que le recrutement de femmes, si on leur accorde trop d'importance, risquent d'aller à l'encontre des aspirations légitimes de tous les Etats Membres qui doivent être représentés au Secrétariat.

/...

(M. Abankwa, Ghana)

36. En ce qui concerne le fait que certains postes des classes supérieures sont l'apanage de certains Etats, la délégation ghanéenne aurait préféré que le Secrétaire général précise sa pensée lorsqu'il indique, au paragraphe 11 du document A/33/170, que "chaque fois qu'un poste supérieur devient vacant, la tâche du Secrétaire général est souvent rendue plus difficile du fait que l'Etat Membre dont un ressortissant occupait le poste en question présente presque toujours la candidature d'un autre de ses ressortissants du même rang pour occuper ce poste"; cela n'est certainement pas vrai de tous les Etats Membres. A la session en cours, les plus nombreux devraient persuader les autres de se joindre à eux pour veiller à ce que cette pratique soit abandonnée une fois pour toutes. Le Ghana attend avec un grand intérêt les statistiques demandées par le représentant de la Trinité-et-Tobago sur la nationalité des personnes qui ont libéré et occupé des postes de la classe D-1 et des classes supérieures au cours des 10 dernières années.

37. A la trente-deuxième session, l'attention du Ghana a été appelée sur une décision du Conseil du personnel de l'Office des Nations Unies à Genève concernant la discrimination exercée contre les ressortissants de pays en développement dans le recrutement des agents des services généraux à Genève. Le représentant du Ghana n'ignore pas que le recrutement des agents des services généraux au Secrétariat, que ce soit à New York ou à Genève, n'est pas régi par les mêmes principes que celui des administrateurs, mais il espère que ceux qui sont chargés à Genève du recrutement des agents des services généraux ont conscience qu'ils travaillent pour le compte d'une organisation internationale, et qu'ils ne feront pas l'erreur de penser que, parce que le bureau de Genève a porté le nom d'Office européen des Nations Unies, seuls des Européens devraient être recrutés dans la catégorie des agents des services généraux. La délégation ghanéenne continuera à suivre l'évolution de la situation.

38. Le Ghana est quelque peu déçu par le chapitre V du rapport du Secrétaire général (A/33/176), qui concerne le jury chargé d'examiner les plaintes faisant état d'un traitement discriminatoire. Aucune mention n'est faite de ce qui pourrait bien être le problème fondamental de ce jury, à savoir le manque de temps, ainsi que du conflit qu'il pourrait y avoir, pour les membres de ce jury, entre les exigences de leurs fonctions de membres du jury et le déroulement de leur carrière. Le représentant du Ghana espère que l'on donnera au jury les encouragements et les ressources nécessaires pour qu'il puisse s'acquitter de sa tâche.

39. M. EL-AYADHI (Tunisie), parlant au nom des membres du Groupe des 77, constate qu'au cours du débat beaucoup de pays en développement se sont plaints d'être sous-représentés aux échelons les plus élevés du Secrétariat et que les tableaux figurant dans le rapport du Secrétaire général (A/33/176) montrent clairement que leur mécontentement est fondé. La composition du Secrétariat ne reflète aucunement celle de l'Organisation, ce qui va à l'encontre des principes inscrits dans la Charte. Les chiffres relatifs aux fonctionnaires des deux sexes démontrent que les pays en développement sont sous-représentés; par exemple, parmi toutes les femmes occupant des postes de directeur (classe D-2), une seule provient du monde en développement.

/...

(M. El-Ayadhi, Tunisie)

40. M. El-Ayadhi ne sait pas dans quelle mesure le Bureau des services du personnel est responsable de cette situation, mais il faudrait renforcer son autorité pour le mettre à l'abri des pressions et des manoeuvres mentionnées dans certains documents et par plusieurs délégations. De telles manoeuvres ne conduisent pas à une saine gestion et empêchent le Secrétaire général de choisir les responsables sur les bases prescrites par la Charte et par les résolutions pertinentes de l'Assemblée générale. Tous les avis et propositions que le Bureau des services du personnel présente au Secrétaire général devraient être conformes à ces principes et aux politiques définies par l'Assemblée générale. Les pays en développement ne souhaitent pas s'ingérer dans les attributions du Secrétariat, mais si la mise en oeuvre des réformes adoptées tarde, il faudra envisager sérieusement la mise en place d'un mécanisme inter-gouvernemental pour assurer le respect des décisions de l'Assemblée générale et aider le Secrétaire général à y veiller.

41. Une pratique particulièrement néfaste est le remplacement des hauts fonctionnaires par des ressortissants du même pays. Si elle se perpétue, jamais les Africains, les Latino-Américains ou les Asiatiques n'accéderont aux postes les plus élevés, puisque ceux-ci sont tous occupés par des ressortissants des pays développés. Par ailleurs, il ressort du tableau 13 de l'annexe au document A/33/176 que cinq Africains seulement occupent des postes de la classe D-2, alors que l'on compte, pour la même classe, 14 fonctionnaires originaires d'Europe orientale et 22 d'Europe occidentale.

42. Au moment où le dialogue Nord-Sud est rouvert, grâce à une volonté commune, la délégation tunisienne déplore, au nom du Groupe des 77, la répartition inéquitable des responsabilités réelles au sein du Secrétariat. Elle espère que le Groupe de travail chargé d'étudier les questions relatives au personnel sera prochainement en mesure de présenter des propositions hardies et constructives pour redresser tous les déséquilibres existants. Pour leur part, les membres du Groupe des 77 se proposent de soumettre des projets de résolution à cet égard, concernant des mesures auxquelles il convient d'accorder la plus haute priorité.

43. Le PRESIDENT annonce que le Sous-Secrétaire général aux services du personnel fera une déclaration au cours de la semaine suivante, pour répondre aux questions posées par les délégations au cours du débat, en particulier par le représentant de l'Autriche à la 12ème séance.

POINT 109 DE L'ORDRE DU JOUR : NOMINATIONS AUX SIEGES DEVENUS VACANTS DANS LES ORGANES SUBSIDIAIRES DE L'ASSEMBLEE GENERALE (suite)

e) TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES (A/33/125 et A/C.5/33/26)

44. Le PRESIDENT dit que les candidatures de M. Francisco Forteza (Uruguay) et de M. Endré Ustor (Hongrie), membres du Tribunal administratif des Nations Unies dont le mandat viendra à expiration le 31 décembre 1978, ont été présentées par leurs gouvernements respectifs en vue du renouvellement de leur mandat.

/...

(Le Président)

45. Aux termes de l'article 92 du Règlement intérieur, toutes les élections ont lieu au scrutin secret. Cependant, conformément à la pratique en vigueur à l'Assemblée générale et à la Cinquième Commission, il n'est pas nécessaire que le scrutin soit secret si le nombre de candidats n'est pas supérieur à celui des postes. S'il n'y a pas d'opposition, le Président considérera que la Commission décide que, comme il n'y a que deux candidats aux deux postes vacants, il n'est pas nécessaire que le scrutin soit secret.

46. Il en est ainsi décidé.

47. Le PRESIDENT déclare que, s'il n'y a pas d'opposition, il considérera que la Commission décide de recommander la nomination de M. Forteza et de M. Ustor au Tribunal administratif des Nations Unies pour un mandat de trois ans, commençant le 1er janvier 1979.

48. Il en est ainsi décidé.

POINT 100 DE L'ORDRE DU JOUR : BUDGET-PROGRAMME DE L'EXERCICE BIENNAL 1978-1979  
(suite)

Création d'un groupe des services documentaires au Département des affaires économiques et sociales internationales (suite) (A/33/7/Add.2; A/C.5/33/4; A/C.5/33/L.7/Rev.2)

49. Mme MOSSBERG (Suède) indique que le troisième paragraphe du projet de décision A/C.5/33/L.7/Rev.2 a été révisé compte tenu des suggestions formulées par le représentant de la République socialiste soviétique de Biélorussie à la séance précédente (A/C.5/33/SR.19, par. 32).

50. M. GARRIDO (Philippines) déclare que, puisque le projet de décision révisé tient compte des observations présentées par toutes les délégations, il devrait être adopté par consensus.

51. M. CUNNINGHAM (Etats-Unis d'Amérique) demande si le Directeur du Service du traitement électronique de l'information et des systèmes informatiques est disposé à répondre aux questions soulevées au cours du débat.

52. Le PRESIDENT dit que la déclaration faite à la séance précédente par le Sous-Secrétaire général à la planification des programmes et à la coordination (A/C.5/SR.33, par. 27 à 31) a été préparée après consultation avec le Directeur du Service, qui l'a pleinement approuvée. Il ne semble donc pas nécessaire que le Directeur du Service du traitement électronique de l'information et des systèmes informatiques fasse lui aussi une déclaration.

53. M. CUNNINGHAM (Etats-Unis d'Amérique) considère qu'il serait néanmoins utile que le Directeur du Service confirme personnellement que la coordination nécessaire sera assurée.

/...

54. M. SLAUGHTER (Directeur du Service du traitement électronique de l'information et des systèmes informatiques) dit que son service et le Département des affaires économiques et sociales internationales ont entamé des consultations sur la coordination entre le Groupe des services documentaires et les autres services ayant des responsabilités dans le domaine des systèmes d'information. Un groupe de travail technique s'est déjà réuni et a adopté un projet de modèle de données pleinement compatible avec le Système d'information bibliographique de l'ONU (SIBONU). M. Slaughter souscrit donc pleinement à la déclaration faite à la séance précédente par le Sous-Secrétaire général à la planification des programmes et à la coordination.

55. M. KOTHARI (Inde) déclare que sa délégation appuie le projet de décision, mais tient à souligner combien il importe de fournir une assistance aux nombreux pays en développement qui ne possèdent pas l'infrastructure technique nécessaire pour tirer pleinement parti du Groupe des services documentaires.

56. Le PRESIDENT annonce que, s'il n'y a pas d'opposition, il considérera que la Commission adopte par consensus le projet de décision publié sous la cote A/C.5/33/L.7/Rev.2.

57. Il en est ainsi décidé.

58. M. PALAMARCHUK (Union des Républiques socialistes soviétiques) dit que sa délégation n'a pas formulé d'objection contre l'adoption du projet de décision, étant entendu que les dépenses de fonctionnement du Groupe des services documentaires ne seraient pas inscrites ultérieurement au budget ordinaire de l'ONU. Avant de prendre une décision définitive au sujet du Groupe des services documentaires il faut que la question soit examinée par les organes intergouvernementaux compétents et le CCQAB, même si seules des ressources extra-budgétaires sont en jeu.

59. M. KUYAMA (Japon) dit que sa délégation a participé au consensus sur le projet de décision. Cependant, la coordination doit relever du Directeur général au développement et à la coopération économique internationale et, à cet égard, M. Kuyama reprend à son compte les vues exprimées par le représentant de la Trinité-et-Tobago à la séance précédente (A/C.5/33/SR.19, par. 14).

Emploi d'experts et de consultants à l'Organisation des Nations Unies (suite)  
(A/C.5/33/L.6)

60. Le PRESIDENT invite la Commission à prendre une décision sur le projet de résolution A/C.5/33/L.6.

61. Le projet de résolution A/C.5/33/L.6 est adopté par consensus.

62. M. PICO DE COAÑA (Espagne) dit que, dans la déclaration qu'il a faite à la 18ème séance, le Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion n'a pas répondu à une question posée par la délégation espagnole relative à l'emploi d'experts et de consultants. Cette question ne se rattache en rien au projet de résolution qui vient d'être adopté et que la délégation espagnole appuie sans réserve, mais le représentant de l'Espagne souhaiterait néanmoins savoir s'il pourrait obtenir une réponse durant la séance en cours.

/...

63. M. DAVIDSON (Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion) estime que le mieux serait que le représentant de l'Espagne, ou tout autre représentant qui souhaiterait obtenir des renseignements supplémentaires, entre directement en contact avec le Bureau des services du personnel.

Nomenclature des services du Secrétariat (A/C.5/33/6)

64. M. DAVIDSON (Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion) dit que le rapport du Secrétaire général sur la nomenclature des services du Secrétariat (A/C.5/33/6) présente les progrès réalisés jusqu'à ce jour quant à la mise en oeuvre des propositions relatives à ladite nomenclature présentées dans le rapport du Secrétaire général à la trente-deuxième session de l'Assemblée générale (A/C.5/32/17). Le Secrétaire général a constitué un groupe de travail inter-départemental chargé d'étudier les meilleurs moyens d'appliquer ces propositions aux unités administratives énumérées au paragraphe 3 du document A/C.5/33/6. Les recommandations du Groupe de travail concernant les unités administratives du niveau 1. Toutes ses propositions n'ont pas été approuvées par le Secrétaire général et les unités au sujet desquelles une décision définitive sur les recommandations du Groupe de travail a été remise à plus tard sont indiquées au paragraphe 13 du rapport à l'examen. Il est mentionné au paragraphe 17 que l'application de la nouvelle nomenclature s'est révélée être une tâche longue et difficile et, pour cette raison, le Secrétaire général a décidé de faire preuve d'une certaine souplesse dans la mise en oeuvre des propositions, conformément à l'opinion exprimée par le Comité consultatif lors de la trente-deuxième session (A/32/8/Add.6, par. 7). Il faudrait s'attacher à faire en sorte qu'il ne soit pas donné une importance trop grande aux effectifs d'une unité administrative ou au rang de son chef, aux dépens d'autres considérations.

65. Le Secrétaire général a indiqué, au paragraphe 17 de son rapport, qu'il présenterait un nouveau rapport à l'Assemblée générale à sa trente-quatrième session, et qu'il espérait que les travaux à faire seraient alors terminés. Le Comité consultatif compte que le Secrétaire général pourra indiquer dans ce rapport toutes les incidences de la nouvelle nomenclature sur l'ensemble du Secrétariat.

66. M. AKASHI (Japon) dit que le rapport du Secrétaire général constitue un progrès important vers l'application, dont la nécessité a été soulignée par l'Assemblée générale à sa trente-deuxième session, d'une nomenclature logique et cohérente, permettant de mettre en place une structure hiérarchique plus rationnelle et plus fonctionnelle. La délégation japonaise apprécie les travaux accomplis jusqu'ici et exprime l'espoir que le rapport définitif du Secrétaire général présentera des recommandations sur tous les domaines qui n'ont pas encore été examinés.

67. Une nomenclature rationnelle des services devrait permettre de mieux délimiter les pouvoirs et les responsabilités, d'identifier tout chevauchement, de déterminer les secteurs où les fonctionnaires de rang supérieur sont en trop grand nombre ou à des classes trop élevées et, grâce à plus de rigueur

/...

(M. Akashi, Japon)

administrative, de rendre plus difficile toute demande injustifiée d'expansion des unités administratives. La délégation japonaise est disposée à approuver les grandes lignes du rapport du Secrétaire général, sous réserve de quelques observations. Elle estime, comme elle l'a déclaré le 3 novembre 1977 (A/C.5/32/SR.34, par. 44), que les critères essentiels pour déterminer la désignation d'une unité donnée devraient être sa situation dans la structure générale du Secrétariat et, en particulier, ses relations avec le Secrétaire général et d'autres parties du Secrétariat, ainsi que son degré de responsabilité. M. Akashi juge donc quelque peu dangereux de ne se fonder que sur les critères numériques pour déterminer la nomenclature à utiliser et estime qu'il faudrait faire une distinction entre les unités administratives et les unités organiques en ce qui concerne l'importance à accorder à leur dimension. Néanmoins, la prise en compte des éléments qualitatifs ne devrait pas être considérée comme une excuse pour s'éloigner par trop des critères quantitatifs.

68. La délégation japonaise note avec satisfaction que l'emploi du terme "centre" a été nettement réduit et espère qu'il sera encore plus limité à l'avenir. Elle aurait préféré que le terme "branch" soit appliqué uniformément pour le niveau 4, mais elle est disposée, avec certaines réserves, à accepter l'emploi du terme anglais "service" pour désigner des unités administratives du même niveau. Elle s'inquiète quelque peu de l'emploi parallèle, pour le niveau 6, d'un certain nombre d'appellations spéciales, telles que "laboratoire", "platoon", "atelier", etc., et émet des doutes quant à l'emploi de l'appellation "bibliothèque" au niveau 6 aussi bien qu'au niveau 3.

69. M. Akashi est convaincu que le Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion et le Service de gestion administrative continueront de déployer leurs efforts en vue de rationaliser encore la structure du Secrétariat, tâche pour laquelle une nomenclature constituerait sans aucun doute un instrument efficace. Il note qu'en dernier ressort le Secrétaire général est seul responsable devant l'Assemblée générale de la gestion administrative du Secrétariat; c'est donc à lui d'appliquer, dans les cas précis, les principes et méthodes relatifs à une nomenclature des services, dans le cadre institué par l'Assemblée générale.

70. M. MAJOLI (Italie) exprime l'espoir que le Secrétaire général adjoint tiendra compte de certaines des opinions exprimées au sein de la Commission, qui pourront se révéler utiles lors de l'établissement de son rapport à la trente-quatrième session. La délégation italienne approuve sans réserves l'idée qu'il est important d'instituer une nomenclature logique et rationnelle en vue d'éviter toute confusion et de rendre plus compréhensible la structure du Secrétariat. Il est important que les travaux du Secrétariat soient fondés sur une base rationnelle et fonctionnelle, dans l'intérêt des membres de l'Organisation et des objectifs importants qu'elle s'efforce d'atteindre. M. Majoli estime néanmoins que cette question n'est que secondaire par rapport à la question primordiale : quelles sont effectivement les fonctions des divers services? Si l'on attache une importance excessive au nom des différentes unités du Secrétariat, des rivalités risquent de naître et de pousser les chefs de ces unités à demander plus de personnel ou plus de matériel.

/...

(M. Majoli, Italie)

Ainsi, les dépenses d'administration s'accroîtront et l'on portera une attention moins vive à la fonction essentielle des départements, qui est de contribuer, d'une manière souple et rationnelle, au développement des pays du tiers monde et à la promotion de la paix et du progrès social dans toutes les régions du monde. M. Majoli est effaré devant le nombre des appellations énumérées au paragraphe 3 du rapport du Secrétaire général et il se demande s'il est vraiment si nécessaire ou si important d'employer tant de noms différents. Il lui semble qu'il serait plus simple d'adopter une appellation qui s'appliquerait uniformément. Puisque aucune décision n'a été prise pour un grand nombre d'autres unités administratives et que le Secrétaire général doit soumettre un rapport définitif, M. Majoli exprime l'espoir qu'il sera tenu compte de sa suggestion relative à une nomenclature uniforme. Bien que cette tâche soit longue et difficile, la complexité du problème ne devrait pas cacher sa nature véritable qui touche non pas au nom des diverses unités mais à leurs fonctions.

71. M. GARRIDO (Philippines) se félicite du rapport du Secrétaire général et note avec satisfaction la tâche entreprise par le Groupe de travail interdépartemental et le Service de gestion administrative. Il note que le Département des affaires économiques et sociales internationales et le Département de la coopération technique pour le développement n'ont pas encore été examinés et il exprime l'espoir qu'on leur portera l'attention qu'ils méritent, car, de par leur mandat, ils jouent un rôle important dans l'ordre économique international. M. Garrido attend avec impatience les recommandations du Groupe de travail, les décisions définitives qui seront prises quant aux divisions mentionnées au paragraphe 13 du rapport et les recommandations relatives aux services qui n'ont pas encore été examinés. Il demande au Président du Comité consultatif d'indiquer les critères appliqués par le Secrétaire général pour décider du degré de souplesse nécessaire et il exprime l'espoir que, dans son rapport final, le Secrétaire général exposera les incidences administratives et financières de la nomenclature des services.

La séance est levée à 12 h 55.