

NATIONS UNIES  
**Assemblée générale**  
QUARANTE-QUATRIÈME SESSION

*Documents officiels*

CINQUIÈME COMMISSION  
40e séance  
tenue le  
mercredi 15 novembre 1989  
à 15 heures  
New York

---

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 40e SEANCE

Président : M. AL-MASRI (République arabe syrienne)

puis : M. DANKWA (Ghana)

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

SOMMAIRE

POINT 126 DE L'ORDRE DU JOUR : COORDINATION ADMINISTRATIVE ET BUDGETAIRE ENTRE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET LES INSTITUTIONS SPECIALISEES AINSI QUE L'AGENCE  
INTERNATIONALE DE L'ENERGIE ATOMIQUE (suite)

- a) RAPPORT DU COMITE CONSULTATIF POUR LES QUESTIONS ADMINISTRATIVES ET  
BUDGETAIRES (suite)

POINT 130 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite)

POINT 123 DE L'ORDRE DU JOUR : PROJET DE BUDGET-PROGRAMME POUR L'EXERCICE BIENNAL  
1990-1991 (suite)

Incidences sur le budget-programme du projet de résolution A/44/L.23

---

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

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

Distr. GENERALE  
A/C.5/44/SR.40  
6 décembre 1989  
FRANCAIS  
ORIGINAL : ESPAGNOL

La séance est ouverte à 15 h 15.

POINT 126 DE L'ORDRE DU JOUR : COORDINATION ADMINISTRATIVE ET BUDGETAIRE ENTRE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET LES INSTITUTIONS SPECIALISEES AINSI QUE L'AGENCE INTERNATIONALE DE L'ENERGIE ATOMIQUE (suite)

a) RAPPORT DU COMITE CONSULTATIF POUR LES QUESTIONS ADMINISTRATIVES ET BUDGETAIRES (suite) (A/44/711 et Add.1)

1. M. BIDNY (Union des Républiques socialistes soviétiques) dit qu'il est essentiel de rationaliser les travaux à l'échelle du système, notamment en éliminant les doubles emplois et en faisant porter les efforts sur les domaines devant bénéficier de la plus haute priorité. Il importe également d'améliorer la coordination au niveau intergouvernemental. Pour atteindre ces objectifs, il est indispensable d'améliorer la gestion des organisations internationales en améliorant l'efficacité du Comité administratif de coordination (CAC) et en renforçant le rôle du Secrétaire général. Il convient d'adopter des mesures concrètes pour mettre en pratique les importantes recommandations du Comité des programmes et de la coordination (CPC) et c'est là une tâche qui incombe aux Etats Membres.

2. En ce qui concerne la rationalisation des activités des organisations internationales, la coordination administrative et budgétaire est essentielle pour assurer l'efficacité des activités du système. A un moment où la plupart des organisations du système connaissent de sérieux problèmes financiers, il est indispensable de tirer un meilleur parti des ressources matérielles et humaines et, à cet égard, le rôle le plus important incombe au Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB). Le Comité consultatif n'a pas encore exploité toutes les possibilités qui s'offrent à lui dans ce domaine et cela ressort de son rapport (A/44/711 et Add.1). Malheureusement, ce rapport contient ni des conclusions ni des recommandations de nature à encourager l'utilisation la plus économique possible des ressources dont dispose le système des Nations Unies.

3. De l'avis de la délégation soviétique, la première mesure qu'il convient de prendre pour renforcer l'efficacité de la coordination administrative et budgétaire consiste à redynamiser le rôle du CCQAB dans ce domaine. Il faut avant tout que le Comité consultatif formule des recommandations concrètes pour que soit appliqué intégralement l'Article 17 de la Charte et le règlement intérieur de l'Assemblée générale, qui prévoient une participation plus active de l'Assemblée à l'élaboration de la politique et des pratiques administratives et financières des institutions spécialisées. Bien que la Cinquième Commission ait à maintes reprises demandé que soient réalisées périodiquement des études approfondies de chaque institution, aucun progrès n'a été fait à cet égard.

4. Conformément aux recommandations du CPC, des mesures pratiques seront prises pour accroître l'efficacité des réunions communes du CPC et du CAC (A/44/16, par. 364). Lors de ces réunions sera examinée la question de la coordination des activités des organismes des Nations Unies dans différents domaines. A ce propos,

(M. Bidny, URSS)

la délégation soviétique juge indispensable que le Comité consultatif procède à une analyse détaillée des questions administratives et budgétaires qui se posent dans chacune des organisations du système dans différents domaines précis, notamment la question de la mobilisation des ressources humaines et matérielles disponibles. Cette analyse pourra s'accompagner de conclusions et de recommandations devant être appliquées par les organisations du système. Cela contribuerait de manière pratique à mieux rationaliser la coordination entre les organisations.

5. M. HILL (Etats-Unis d'Amérique) dit que sa délégation partage les opinions que le CCQAB a exprimées dans le document A/44/711/Add.1 sur les rapports entre le Programme alimentaire mondial (PAM), l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) et l'ONU. A son avis, les difficultés qui ont surgi entre le PAM et la FAO sont malencontreuses, et il félicite l'ONU des mesures qu'elle a prises pour résoudre cette controverse au sein du système. La délégation des Etats-Unis estime que la recommandation qui figure au paragraphe 38 du document précité est particulièrement pertinente. Pour leur part, les Etats-Unis continueront à collaborer avec d'autres pays qui participent activement aux travaux du Comité des politiques et programmes d'aide alimentaire pour rechercher une solution aux problèmes qui touchent les rapports entre ces organismes. La délégation des Etats-Unis est également disposée à se joindre au consensus pour appeler l'attention de ce comité et des autres organes directeurs pertinents de la FAO sur le rapport du CCQAB (A/44/711/Add.1).

6. M. LADJOUZI (Algérie) se déclare d'accord avec la recommandation générale du CCQAB à propos des relations de travail entre le PAM et la FAO. Lors des consultations officieuses qui seront consacrées à cette question, il faudra se rappeler que les textes qui régissent les relations de travail entre le PAM et la FAO contiennent des dispositions précises et la seule chose que l'on attend c'est que ces dispositions soient respectées.

POINT 130 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite) (A/44/604; A/C.5/44/2, A/C.5/44/9, A/C.5/44/11, A/C.5/44/17, A/C.5/44/21 et A/C.5.44/25)

7. M. ZAPOTOCKY (Tchécoslovaquie), prenant la parole au nom de la Bulgarie, de la Pologne, de la République démocratique allemande, de la République socialiste soviétique de Biélorussie, de la République socialiste soviétique d'Ukraine, de la Roumanie, de l'Union des Républiques socialistes soviétiques et de son propre pays, dit que l'attribution du prix Nobel de la paix aux forces de maintien de la paix des Nations Unies prouve que l'activité de l'Organisation des Nations Unies dans ce domaine est hautement appréciée dans le monde entier. Bon nombre de fonctionnaires du Secrétariat de l'Organisation travaillent au service du maintien de la paix dans diverses régions du monde, souvent dans des situations politiques complexes et parfois au péril de leur propre vie. Au nom des pays mentionnés et en son propre nom, l'orateur adresse à ces fonctionnaires ses profonds remerciements.

8. Depuis la création de l'Organisation, on a adopté diverses résolutions et pris diverses mesures pour assurer les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité du personnel et parvenir à une représentation géographique aussi large

(M. Zapotocky, Tchécoslovaquie)

que possible (Article 101 de la Charte). Toutefois, la situation actuelle quant à la représentation géographique laisse beaucoup à désirer et depuis plusieurs années les pays socialistes expriment leur préoccupation à ce sujet à des hauts fonctionnaires du Secrétariat. Il est encourageant de constater qu'au cours des dernières années quelques progrès ont été faits en ce qui concerne le nombre de nationaux de pays socialistes représentés au niveau de la direction de l'Organisation. Toutefois, en termes qualitatifs, la situation s'est détériorée. Les nationaux de pays socialistes travaillant au Secrétariat de l'Organisation n'occupent en moyenne que des postes de la classe P-3. Les pays qui sont le moins bien lotis, en termes aussi bien quantitatif que qualitatif, sont la République démocratique allemande et la Roumanie. La Bulgarie, la Pologne, la Roumanie et la Tchécoslovaquie ne sont pas représentés de façon satisfaisante. Il convient d'adopter des mesures nouvelles, plus radicales, pour corriger la situation. Les pays socialistes sont disposés à coopérer avec le Secrétariat de l'Organisation pour appliquer intégralement le principe de la répartition géographique équitable des postes du Secrétariat, compte tenu des intérêts de tous les Etats Membres.

9. Dans la résolution 41/213 que l'Assemblée générale a adoptée en 1986, les Etats Membres ont appuyé la recommandation du Groupe d'experts intergouvernementaux de haut niveau chargés d'examiner l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies tendant à réduire de 15 % le nombre d'administrateurs et de 25 % le nombre de postes de fonctionnaire de rang supérieur. Cela signifie qu'à la fin de l'année en cours le nombre de postes du Secrétariat devra avoir été réduit de 1 381 et que le nombre total de fonctionnaires du Secrétariat ne devra pas dépasser 9 704. L'orateur demande au Secrétariat de l'informer des mesures prises pour atteindre cet objectif. A son avis, il semble qu'au titre de l'application de cette recommandation on n'a pas supprimé une plus grande proportion de postes de niveau supérieur que de postes des classes intermédiaire et inférieure, comme il fallait le faire. En tout état de cause, en ce qui concerne les postes de ce niveau, il faut appliquer strictement le principe de la répartition géographique équitable.

10. La politique du Secrétariat tendant à renouveler les effectifs en comptant essentiellement sur l'élimination naturelle des fonctionnaires titulaires d'une nomination de durée déterminée et sur la répartition des postes ainsi devenus vacants entre les fonctionnaires permanents a lésé les fonctionnaires titulaires d'un contrat de durée déterminée. Le gel du recrutement, le programme de répartition des postes et le système d'avancement des fonctionnaires permanents ont placé les pays socialistes dans une situation virtuellement discriminatoire. Ces pays ont déjà exprimé au Secrétaire général leur profonde préoccupation devant cette situation et la nécessité de se conformer à la résolution 35/210, et ils lui ont demandé d'adopter des mesures concrètes pour élargir la représentation géographique des pays socialistes.

11. En ce qui concerne l'augmentation du nombre de fonctionnaires du Secrétariat titulaires d'un contrat permanent, s'il est utile que le Secrétariat dispose de fonctionnaires permanents hautement qualifiés et que l'on offre des contrats permanents lorsque la nature du poste l'exige, il serait raisonnable que le rapport

(M. Zapotocky, Tchécoslovaquie)

entre les contrats permanents et les contrats de durée déterminée soient de 50 %/50 %. A l'heure actuelle, ce rapport est de 72 % contre 28 % au profit des contrats permanents. La présence d'un nombre excessif de fonctionnaires titulaires d'un contrat permanent est un obstacle au renforcement de l'efficacité de toute l'Organisation. Aussi, les pays socialistes n'approuvent pas les tentatives du Bureau de la gestion des ressources humaines d'obliger les candidats qui ont réussi au concours national à signer un contrat permanent sans qu'une autre option leur soit offerte. Ils n'acceptent pas non plus que l'on renouvelle le contrat de durée déterminée de fonctionnaires qui ne bénéficient plus de la recommandation officielle de leur gouvernement.

12. Un autre problème qui touche de plus en plus les fonctionnaires originaires de pays socialistes est leur répartition inégale entre les différents services du Secrétariat. Il faut espérer que la politique du personnel de l'Organisation devienne plus cohérente de manière que tous les groupes régionaux soient représentés de façon équitable dans les principaux services du Secrétariat.

13. L'orateur verrait avec intérêt qu'un ressortissant d'un des pays socialistes soit nommé chef de secrétariat d'une des institutions spécialisées des Nations Unies. Les pays socialistes ont également proposé que ces postes soient pourvus par roulement. Malheureusement, bien que ces propositions soient raisonnables, elles n'ont pas été suivies d'effet. Il faut espérer que dans l'avenir elles bénéficient de l'appui qu'elles méritent.

14. Dame Ann HERCUS (Nouvelle-Zélande), prenant la parole au nom de l'Australie, du Canada et de son propre pays, souhaite parler en particulier de la question de la femme au Secrétariat, qui revêt une importance fondamentale pour ces trois pays. L'accès des hommes et des femmes compétents, dans des conditions égales, à toutes les fonctions dans l'Organisation des Nations Unies est consacré dans les Articles 8 et 111 de la Charte, à laquelle ont adhéré les Etats Membres, qui ont réaffirmé les dispositions desdits articles dans les Stratégies prospectives d'action de Nairobi. La lenteur avec laquelle on a mis en pratique le principe de l'égalité des chances et de traitement des fonctionnaires du Secrétariat est un motif de profonde préoccupation pour les délégations que Dame Ann Hercus représente.

15. Le rapport du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (A/C.5/44/17) n'est guère encourageant. A quelques semaines de l'année 1990, date limite fixée dans la résolution 40/258 B de l'Assemblée générale pour faire passer à 30 % le nombre des postes soumis à la répartition géographique occupés par des femmes, on constate que les progrès dans ce sens ont été lents et il y a lieu de s'en inquiéter. Entre le 30 juin 1985 et le 30 juin 1989, le nombre des femmes qui occupent des postes soumis à la répartition géographique n'a augmenté que de 3,8 %, ce qui représente à peine la moitié du taux nécessaire pour atteindre l'objectif fixé. Il est encore plus décevant de constater que le taux annuel d'augmentation du nombre des femmes occupant ce type de poste est en diminution; l'année précédente, la proportion de femmes a augmenté de 0,6 % à peine. Cette proportion est encore plus faible si l'on tient compte du fait que les postes soumis à la répartition géographique présentent moins du cinquième du

(Dame Ann Hercus, Nouvelle-Zélande)

nombre total de postes du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies. Par ailleurs, le taux de recrutement a diminué; sur 134 nouveaux fonctionnaires nommés, 36 seulement sont des femmes et aucune d'entre elles n'occupe de poste supérieur à la classe P-4. Cette situation, à laquelle vient s'ajouter à la réduction du nombre total de promotions par suite des limitations et réductions budgétaires, ne contribue pas à corriger le déséquilibre persistant dans la représentation des femmes, en particulier dans les postes de rang supérieur et de direction.

16. Au cours des dernières années, dans diverses résolutions de l'Assemblée générale ainsi que dans la recommandation 46 du rapport du Groupe d'experts intergouvernementaux, il a été demandé que des efforts supplémentaires soient déployés pour augmenter la proportion des femmes qui occupent des postes de rang supérieur et de direction. Malheureusement, ces efforts ne semblent pas avoir donné de résultats. Qui plus est, la situation s'est détériorée, la proportion de femmes occupant des postes de la catégorie D-1 et au-dessus étant tombée de 7,13 % en 1985 à 6,65 % à l'heure actuelle, diminution qui est intervenue en grande partie au cours de l'année écoulée. La situation de la représentation au niveau des postes de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général est encore plus décourageante, la proportion de femmes occupant des postes de ce niveau étant tombée de 7,3 % en 1985 à 4,9 % en 1989. Il y a eu, par contre, une augmentation du nombre et de la proportion de femmes occupant des postes de la classe D-2, en particulier au cours de l'année écoulée, mais cela ne suffit pas pour compenser la diminution du nombre des femmes occupant des postes de direction. Il serait intéressant qu'à l'avenir, dans les tableaux statistiques sur les femmes, comme le tableau 1 du document A/C.5/44/17, on donne les données correspondantes pour les hommes.

17. Il est certes possible que les mesures prises par le Secrétariat dans le cadre du système de gestion des postes vacants et d'autres mécanismes, notamment le recrutement et les concours, permettent d'augmenter quelque peu le nombre de femmes occupant des postes des catégories inférieures, mais il est évident qu'il faut convenir de nouvelles mesures pour augmenter le nombre de femmes occupant des postes de rang supérieur.

18. Il est également préoccupant de constater que les femmes originaires d'Europe orientale, d'Afrique et du Moyen-Orient sont si peu représentées à l'Organisation des Nations Unies. Tous les Etats Membres peuvent compléter les efforts du Secrétaire général dans ce sens en désignant davantage de candidates compétentes à des fonctions dans les organes principaux et subsidiaires et en encourageant les femmes à postuler des postes vacants.

19. Les délégations que représente Dame Ann Hercus ne partagent pas le sentiment d'optimisme manifesté par le Bureau de la gestion des ressources humaines, à savoir qu'en 1990 on aura atteint l'objectif de 30 % fixé dans la résolution 40/258 B. Pour atteindre cet objectif, ne fût-ce qu'à la fin de 1990, il faudrait appliquer avec détermination toutes les mesures approuvées jusqu'à ce jour, voire prendre des mesures supplémentaires. L'oratrice appuie les moyens proposés par le Secrétaire général (A/C.5/44/17, sect. D) pour atteindre l'objectif, mais elle se demande

(Dame Ann Hercus, Nouvelle-Zélande)

s'ils suffisent. Elle a également été surprise de constater que dans la documentation de cette année, on ne trouve aucun plan de travail détaillé qui indique de quelle manière on compte atteindre l'objectif de 30 % ainsi que les autres objectifs intéressant la situation des femmes au Secrétariat, dans un délai réaliste. Elle aimerait également qu'on lui indique si un tel plan de travail existe et, dans l'affirmative, qu'on lui donne un résumé de ses principaux éléments.

20. Grâce à l'application du Programme d'action en deux phases adopté en 1985, un certain nombre de progrès ont été réalisés. C'est ainsi qu'au cours des 12 derniers mois, on a mis au point des définitions d'emploi repères pour le groupe professionnel des secrétaires, on a décidé de publier des manuels sur le déroulement des carrières, et un nombre plus important de femmes sont entrées au Secrétariat après avoir réussi aux concours internes ou nationaux. Il convient également de se féliciter du nombre important de femmes récemment désignées pour participer à des missions de maintien de la paix en Namibie et au Nicaragua et il faut espérer que l'expérience que certaines d'entre elles vont acquérir en matière de direction au cours de ces missions entraîneront l'accroissement de leurs responsabilités à long terme et une amélioration de leurs perspectives de carrière.

21. Dans l'ensemble, toutefois, l'exécution du Programme d'action n'a pas été uniforme. Il reste encore à achever ou à programmer d'importants éléments comme la création d'une base de données informatisées sur les connaissances professionnelles, la création de centres de coordination hors siège, le renforcement de la responsabilité en matière de gestion et la fixation d'objectifs concrets, notamment des objectifs chiffrés pour chaque département. Ces objectifs, qui ne sont pas synonymes de quotas fixes, serviraient pour mesurer les efforts de l'Organisation en vue d'améliorer la situation des femmes et de recruter des candidates compétentes sur la base du mérite.

22. Le Secrétaire général a reconnu la nécessité de continuer à favoriser l'amélioration de la situation de la femme. Il a nommé deux femmes, une à un poste de coordination à la classe D-1, une autre à un poste de la catégorie D-2 dans son cabinet, toutes deux étant chargées de suivre la situation et de le tenir informé. Toutefois, leurs attributions respectives n'ont pas été définies de façon suffisamment détaillée. La représentante de la Nouvelle-Zélande souhaiterait que le Secrétariat fournisse à la Commission des informations plus concrètes sur les attributions des deux fonctionnaires nommées et sur leurs relations de travail. Elle souhaiterait également obtenir des précisions concernant les fonctions de la titulaire du poste de coordination de manière à pouvoir s'assurer que les recommandations du Comité directeur sont suivies, et à propos de la nature de l'appui dont elle bénéficiera pour s'acquitter de ses responsabilités.

23. Les délégations que Dame Ann Hercus représente attachent de l'importance au rôle que joue le Comité directeur et souhaiteraient que le Secrétariat fournisse des renseignements plus détaillés sur les initiatives qu'il examine et sur les mécanismes qui existent pour veiller à l'application des recommandations qu'il a formulées et qui n'ont pas encore été appliquées. Toutefois, en dernier ressort,

(Dame Ann Hercus, Nouvelle-Zélande)

la responsabilité d'appliquer les instructions des Etats Membres et de mettre en pratique les recommandations approuvées par le Comité directeur incombe au Secrétaire général et au Bureau de la gestion des ressources humaines.

24. Le Secrétaire général pensait sans doute qu'une fois identifiés les obstacles qui entravaient la pleine intégration de la femme aux activités de fond de l'Organisation et mis en place un système d'avancement, les mécanismes et structures existants du Secrétariat suffiraient pour réaliser progressivement l'égalité pleine et entière. On est loin du compte. De nouveaux efforts s'imposent pour renforcer et compléter le Programme d'action, qui n'a pas encore été intégralement appliqué, et appliquer de nouvelles stratégies pour assurer l'égalité prévue dans la Charte.

25. Il faudrait à nouveau s'engager de façon résolue à surmonter les obstacles structurels et conceptuels qui s'opposent au recrutement de femmes compétentes au Secrétariat et pour assurer le maintien en service et l'avancement de celles qui sont recrutées. Il s'agit là d'un processus qu'il faudrait entamer au niveau le plus élevé, mais dans aucune des trois déclarations pertinentes du Secrétaire général, son rapport sur l'activité de l'Organisation (A/44/1) et les déclarations qu'il a faites à la Cinquième Commission en octobre et novembre, respectivement, mention n'a été faite de l'intention d'élargir le rôle que joue la femme dans l'Organisation. L'oratrice demande instamment au Secrétaire général de faire en sorte que les changements nécessaires soient mis en oeuvre grâce à un programme d'action redynamisé et le prie de rendre compte à l'Assemblée générale à sa quarante-cinquième session des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs fixés dans la résolution 40/258 B et de fournir des renseignements pertinents à la Commission de la condition de la femme à sa trente-quatrième session, pour que celle-ci puisse formuler les observations qu'elle jugera nécessaires.

26. M. KOUBAA (Tunisie) dit que les fonctionnaires de l'Organisation méritent d'être pleinement appuyés et soutenus pour les efforts, voire les sacrifices, qu'ils consentent dans l'exécution de leurs tâches. Cette position, du reste adoptée par la plupart des pays, repose sur le principe général selon lequel chaque fonctionnaire, national ou international, représente l'institution dans laquelle il exerce. Il doit, à ce titre, jouir de certains avantages afin d'être à même d'accomplir sa mission. En contrepartie, il doit adopter un comportement de nature à renforcer le prestige, la crédibilité et l'image de l'institution à laquelle il appartient. L'assiduité, le travail et le sérieux sont également requis des fonctionnaires; ce n'est qu'à ce prix qu'on peut parvenir à une plus grande efficacité et à de meilleurs résultats.

27. L'attachement de la Tunisie au respect des obligations inhérentes à la qualité de Membre de l'Organisation ne l'empêche pas d'appuyer la proposition de la Commission de la fonction publique internationale visant une augmentation de 5 % du traitement de base. Elle estime que cette augmentation ainsi que l'amélioration des conditions d'emploi des fonctionnaires en poste hors Siège permettront au personnel d'assumer pleinement ses obligations et l'encourageront à être plus performant.

(M. Koubaa, Tunisie)

28. La promotion du personnel n'est pas une tâche facile, et il convient d'appliquer rigoureusement les procédures convenues en la matière, notamment celles stipulées dans la résolution 2480 B (XXIII) de l'Assemblée générale, qui dispose que la promotion des fonctionnaires doit être subordonnée à la connaissance suffisante et vérifiée d'une seconde langue. Cette exigence vise à rendre les fonctionnaires plus compétents et plus efficaces afin qu'ils répondent mieux aux besoins linguistiques diversifiés des Etats Membres. Le respect des conditions énoncées dans cette résolution est étroitement lié à la réussite des programmes d'enseignement linguistique organisés à l'intention des fonctionnaires de l'ONU.

29. La délégation tunisienne a déjà indiqué, dans son intervention au titre du point 38, que l'objet des réformes est d'accroître l'efficacité du fonctionnement de l'Organisation des Nations Unies et pas seulement de réaliser des économies ou de réduire les effectifs. Elle considère en effet que les réductions de personnel opérées sans qu'on ait examiné au préalable si les cadres encore disponibles sont capables ou non d'exécuter les programmes confiés au Secrétariat vont à l'encontre du but recherché. Dans ce contexte, on peut se demander si le personnel temporaire recruté à la hâte pour occuper provisoirement certains postes est à même de s'acquitter des obligations inhérentes aux fonctions qu'il est censé remplir. Sans remettre en cause la règle suivie en la matière, la délégation tunisienne estime que le recours au personnel temporaire pourrait affecter la qualité des services attendus. Ce recours doit, en tout état de cause, être limité au strict nécessaire, et il convient de s'assurer du bon rendement et de la compétence des agents recrutés à ce titre.

30. A cet égard, la délégation tunisienne souhaiterait avoir si possible des éclaircissements au sujet de certains postes qui sont actuellement occupés par du personnel temporaire du fait que leurs titulaires sont détachés pour des missions hors Siège, notamment dans le cadre des opérations de maintien de la paix. Elle aimerait également savoir si le Secrétariat a envisagé, ou étudié la possibilité, de confier ces tâches ponctuelles à du personnel temporaire recruté à cet effet, ce qui permettrait de maintenir les fonctionnaires en question dans leurs postes respectifs au Siège.

31. M. VILLADSEN (Danemark), prenant la parole au nom des cinq pays nordiques (Finlande, Islande, Norvège, Suède et Danemark), rappelle que le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a évoqué la nécessité d'effectuer un travail d'évaluation et de consolidation après les années difficiles. Bien qu'à leur avis, c'est simplement le délai de trois ans prescrit pour faire le point des réformes, et non le processus de réforme lui-même, qui s'achève, les pays nordiques partagent l'opinion selon laquelle l'Assemblée générale devrait faire porter cette année ses efforts uniquement sur les problèmes les plus aigus et les plus importants en matière de personnel. Les remarques des pays nordiques concerneront donc essentiellement l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat, l'administration de la justice et le respect des privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies.

(M. Villadsen, Danemark)

32. Dans le document A/44/604, le Secrétaire général donne des informations sur les progrès réalisés dans l'application de la résolution 43/224. Les pays nordiques notent avec une satisfaction particulière que les statistiques portent sur les cinq dernières années, comme ils l'avaient demandé.

33. L'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat revêt une grande importance, et les pays nordiques s'associent pleinement aux vues exprimées à cet égard par la représentante de la Nouvelle-Zélande. L'Organisation des Nations Unies s'efforce de promouvoir la pleine intégration des femmes dans la vie politique, économique et sociale des divers pays; cette démarche doit être reflétée dans les activités des organisations internationales qui s'occupent de ces questions au niveau mondial. En outre, l'Article 8 de la Charte stipule clairement qu'aucune restriction ne sera imposée par l'Organisation à l'accès des hommes et des femmes, dans des conditions égales, à toutes les fonctions, dans ses organes principaux, dont l'un est le Secrétariat. Par ailleurs, l'Assemblée générale a réaffirmé au fil des ans sa volonté d'augmenter le nombre de femmes au Secrétariat, l'objectif actuel étant qu'elles occupent 30 % des postes soumis à la répartition géographique en 1990.

34. Bien que l'on puisse considérer qu'"en 1990" signifie à la fin de l'année en question, force est malheureusement de conclure que si le taux de recrutement des femmes n'augmente pas sensiblement au cours des prochains mois, il n'y a aucun espoir que cet objectif soit atteint. Le Bureau de la gestion des ressources humaines lui-même a déterminé que, pour ce faire, il faudrait recruter 150 femmes entre 1989 et 1990; compte tenu de l'expérience des années précédentes, il paraît peu probable qu'on y parvienne. Qui plus est, il ressort de la documentation pertinente (A/C.5/44/17 et A/44/604, sect. II E) qu'en 1989, la proportion de femmes n'a augmenté que de 0,6 % environ, que le nombre de femmes qui occupent des postes de rang D-1 et au-delà a même diminué, et que le nombre de celles qui occupent des postes dans les services organiques et des postes de direction dans les classes supérieures est extrêmement réduit.

35. Il convient de suivre de près les mesures adoptées ou envisagées pour l'avenir et d'en promouvoir résolument la mise en oeuvre dans le contexte du Programme d'action de 1985. Toutefois, ce programme venant à expiration à la fin de 1989, il est temps de préparer un programme détaillé pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat au cours des cinq années à venir. L'intervenant note avec satisfaction qu'une femme a été nommée au poste de rang D-1 prévu pour assurer la coordination des activités relatives à la situation des femmes au Secrétariat, et que cette personne exercera également les fonctions de secrétaire du Comité directeur. Il ne doute pas qu'elle saura s'acquitter de sa tâche difficile, avec les conseils et le plein appui du Comité directeur.

36. Tout en reconnaissant les efforts déployés par le Secrétaire général et le Chef du Bureau de la gestion des ressources humaines pour s'acquitter du mandat que leur a confié l'Assemblée générale, en étant conscients de la responsabilité qui incombe aux Etats Membres à cet égard, les pays nordiques sont déçus des résultats

(M. Villadsen, Danemark)

obtenus et demandent que l'on accorde encore plus d'importance à cette question au cours de l'année à venir, afin qu'à la quarante-cinquième session de l'Assemblée générale, on puisse faire état de progrès considérables dans ce domaine.

37. L'année précédente, diverses mesures importantes ont déjà été prises pour corriger les nombreuses faiblesses du système d'administration de la justice du Secrétariat, et le Secrétaire général a été prié de présenter à la fin de 1989 un système entièrement révisé, comme suite aux propositions du Groupe d'experts intergouvernementaux. Les pays nordiques notent avec satisfaction que des améliorations ont été introduites en matière de recours, et que le 1er janvier 1990 une série entièrement révisée de règles disciplinaires sera promulguée. Ils espèrent qu'à la quarante-cinquième session de l'Assemblée générale, des informations seront fournies sur les résultats du nouveau système, le nombre de cas examinés par le Comité paritaire de discipline et - si les organisations du personnel ne s'y opposent pas - les mesures disciplinaires adoptées. Lorsque le nouveau système interne d'administration de la justice aura été en vigueur depuis quelque temps, deux ans par exemple, il conviendra également de présenter à l'Assemblée générale une évaluation générale de son efficacité et de son équité.

38. A la lecture du rapport du Secrétaire général sur le respect des privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées et organismes apparentés (A/C.5/44/11), on est malheureusement obligé de constater que plusieurs Etats Membres continuent de violer les engagements pris aux termes de la Charte et des instruments juridiques internationaux pertinents. Le sauvage assassinat du colonel Higgins a bouleversé le monde civilisé. Les pays nordiques rendent hommage à ce valeureux et loyal fonctionnaire qui a été victime d'un acte de barbarie criminelle alors qu'il était au service de la FINUL.

39. Il est extrêmement alarmant et préoccupant que le nombre de fonctionnaires de l'UNRWA arrêtés et détenus au Moyen-Orient soit aussi élevé que l'année précédente. Il convient de féliciter le Secrétaire général pour les efforts inlassables qu'il a déployés, grâce auxquels la majorité des cas ont été résolus et nombre des fonctionnaires concernés ont été libérés. Toutefois, en dépit de ces efforts et des appels répétés de l'Assemblée générale en faveur du respect des privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies, un grand nombre de cas ne sont toujours pas résolus. Il est également très préoccupant que, dans aucun de ces cas, l'UNRWA n'ait reçu en temps voulu des renseignements appropriés sur les motifs de l'arrestation et de la détention des fonctionnaires concernés; de même, il est inquiétant que, dans quelques cas anciens, la situation ait évolué de façon négative et que l'on ait signalé de nouveaux cas d'arrestations dans d'autres régions. Les pays nordiques demandent instamment aux pays intéressés de respecter leurs obligations internationales.

40. Les pays nordiques notent avec satisfaction que le cas de M. Dimitru Mazilu a été soumis à la Cour internationale de Justice, et ils attendent avec un vif intérêt l'Avis consultatif de la Cour.

(M. Villadsen, Danemark)

41. Dans sa résolution 43/225, l'Assemblée générale rappelle l'ensemble de principes pour la protection de toutes les personnes soumises à une forme quelconque de détention ou d'emprisonnement, qu'elle a adopté sans vote dans sa résolution 43/173. Ces principes minimaux valent également dans les cas où des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies sont soumis à la détention ou à l'emprisonnement, et il serait souhaitable que cela soit réaffirmé dans la résolution qui sera adoptée cette année.

42. M. OGURA (Japon) regrette d'avoir à souligner une fois de plus qu'aucun changement n'est intervenu dans la répartition géographique au sein du Secrétariat. D'après le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/44/604), 25 % des Etats Membres ne sont pas représentés ou sont sous-représentés. Le Japon, qui a environ 60 fonctionnaires de moins que la limite inférieure de sa fourchette souhaitable, et environ 90 de moins que le point médian de cette fourchette, est sous-représenté. Pour améliorer la situation, le Japon souhaiterait que l'on cesse de recruter des ressortissants des pays surreprésentés jusqu'à ce que ces pays se situent dans la fourchette souhaitable. Il faudrait aussi mettre au point un plan à moyen terme pour faire en sorte que tous les Etats Membres se situent dans leur fourchette souhaitable; communiquer à l'Assemblée générale des données sur le nombre et la nationalité des fonctionnaires sélectionnés pour être promus à la catégorie des administrateurs par le biais des examens internes ainsi que des fonctionnaires promus par d'autres mécanismes, comme le reclassement; autoriser des nationaux de pays non représentés ou sous-représentés à présenter leur candidature pour les postes faisant l'objet d'avis de vacance de poste internes et organiser des concours à l'intention des pays non représentés ou sous-représentés pour pourvoir les postes des classes P-1, P-2 et P-3, conformément à la recommandation 43 du Groupe des Dix-Huit. A cet égard, la délégation japonaise serait reconnaissante au Secrétariat de fournir davantage d'informations sur l'élaboration d'une formule d'examen pour le recrutement à la classe P-3 et son application à titre expérimental durant l'exercice biennal 1990-1991.

43. La délégation japonaise aimerait recevoir du Secrétaire général des informations sur le nouveau système d'évaluation du comportement professionnel dont l'application est prévue en 1990, conformément à la recommandation 50 du Groupe d'experts intergouvernementaux. Le représentant du Japon souligne l'importance de la formation du personnel, notamment dans les classes inférieures; l'évaluation du comportement professionnel doit également servir à déterminer où doivent porter les efforts de formation. Le Japon accueille avec satisfaction l'information selon laquelle on attache une importance croissante à la formation du personnel.

44. A ce propos, et compte tenu du nombre élevé de fonctionnaires qui ont trouvé la mort dans des accidents de la route en Namibie, la délégation japonaise se demande si les fonctionnaires envoyés en Namibie ont reçu une orientation ou des informations suffisantes; elle demande l'opinion des autorités compétentes à cet égard.

(M. Ogura, Japon)

45. Le Japon note que le nombre de femmes employées au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies a légèrement augmenté, et que le pourcentage des femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique est de 26,9 %. Pour atteindre en 1990 un taux de participation de 30 %, sans préjudice du principe de la répartition géographique équitable des postes, le Secrétariat devrait recruter environ 150 femmes entre 1989 et la fin de 1990, ce que le Bureau de la gestion des ressources humaines se propose de faire au moyen de concours nationaux, de concours internes et de divers mécanismes de recrutement direct. En règle générale, la délégation japonaise ne s'oppose pas à ces mesures, à l'exception de la prorogation des contrats au-delà de l'âge de 60 ans, pourvu que le principe de la répartition géographique équitable des postes soit dûment observé. Le Secrétaire général devrait accorder la priorité aux femmes des pays non représentés et sous-représentés.

46. En ce qui concerne le report de l'âge statutaire de la retraite au-delà de 60 ans, cela constituerait un privilège qui, s'il n'est octroyé qu'aux femmes, pourrait provoquer une discrimination contre les hommes. Il convient d'appliquer rigoureusement la disposition relative à la retraite à 60 ans, conformément à la résolution 35/210 de l'Assemblée générale et à la recommandation 52 du Groupe d'experts intergouvernementaux. Même si l'on atteignait l'objectif d'une participation de 30 % à court terme en reportant l'âge statutaire de la retraite des femmes, cette solution ne pourrait être que provisoire et ne serait pas conforme à la résolution 40/258 B de l'Assemblée générale. C'est pourquoi il convient d'atteindre cet objectif par d'autres moyens; de toute façon, le moment viendra où il faudra examiner la question de l'âge statutaire de la retraite à 60 ans compte tenu des besoins de la Caisse des pensions, de l'espérance de vie, de la composition du personnel, des dépenses de personnel, etc. Le représentant du Japon aimerait savoir combien de fonctionnaires ont bénéficié du maintien en service actif au-delà de l'âge statutaire de la retraite au cours des cinq dernières années, et pour quels motifs. Il aimerait également avoir des explications au sujet du plan visant à accroître la mobilité du personnel, sur la base des groupes professionnels, qui est en cours de préparation pour 1991.

47. Mme FRIESSNIGG (Autriche) dit que, pour améliorer le rendement et l'efficacité du Secrétariat, il importe de mettre pleinement en valeur le potentiel humain dont dispose l'Organisation. Pour atteindre cet objectif, il est essentiel d'adopter une politique cohérente d'organisation des carrières et de recrutement du personnel. La délégation autrichienne est d'avis qu'il conviendrait d'inclure dans le plan de gestion des ressources humaines un élément de formation bien conçu, en inscrivant au budget les ressources nécessaires.

48. En ce qui concerne la politique de recrutement, l'Autriche demeure fermement attachée aux principes et aux méthodes préconisés dans la résolution 35/210 de l'Assemblée générale et son annexe. Les concours sont une méthode objective et équitable d'évaluation des aptitudes et des qualifications des candidats. En outre, en continuant de recruter de jeunes administrateurs jusqu'à la classe P-3, le Secrétaire général peut également donner suite à la recommandation du Groupe d'experts intergouvernementaux concernant un rajeunissement des effectifs dans la

(Mme Friessnigg, Autriche)

catégorie des administrateurs. Dans le même ordre d'idées, la délégation autrichienne note avec satisfaction que les concours nationaux sont un des éléments de la stratégie du Secrétaire général visant à augmenter le nombre des femmes au Secrétariat.

49. La délégation autrichienne est reconnaissante au Secrétaire général des efforts qu'il déploie en vue d'augmenter le taux de participation des femmes aux postes soumis à la répartition géographique. Cependant, la diminution du nombre de femmes occupant des postes de sous-secrétaire général et, plus encore, des postes de rang D-1, ne laisse pas d'inquiéter. L'Autriche se félicite qu'une femme ait été nommée coordonnatrice des questions relatives aux femmes au Secrétariat et applaudit l'intention du Secrétaire général d'intégrer à la gestion des ressources humaines les fonctions consistant à surveiller et à faciliter le processus d'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat, le principal objectif étant d'instaurer des conditions susceptibles d'encourager les femmes à travailler pour l'Organisation et qui leur permette d'y faire carrière.

50. L'Autriche appuie l'objectif fixé par le Secrétaire général au paragraphe 22 de son rapport, à savoir assurer un taux de participation de 30 % des femmes au Secrétariat d'ici à la fin de 1990, ainsi que les autres mesures proposées à cet égard. Les Etats Membres doivent eux aussi favoriser le recrutement de femmes en présentant des candidates qualifiées aux postes disponibles au Secrétariat, ce qui suppose de préparer le terrain au niveau national.

51. La délégation autrichienne se félicite que la représentation des femmes aux postes de rang supérieur tende à augmenter et que des décisions soient prises dans ce sens au Secrétariat et partout dans le monde. Toutefois, en 1989, l'égalité de droit des femmes est encore loin de se traduire par une égalité de fait. A cet égard, la représentante de l'Autriche indique que son pays a proposé la tenue de consultations interrégionales de haut niveau sur le rôle des femmes dans la vie publique, proposition qui devrait être approuvée par la Troisième Commission dans le cadre de la résolution relative aux Stratégies prospectives d'action pour la promotion de la femme.

52. La délégation autrichienne partage la préoccupation du Secrétaire général devant les cas de non-respect des privilèges et immunités des fonctionnaires internationaux; elle appuie l'opinion selon laquelle l'examen par l'Assemblée générale des rapports que le Secrétaire général présentera au nom du CAC permettra d'étudier individuellement les cas les plus graves et d'adopter des mesures pour remédier à la situation. L'application rigoureuse des accords internationaux relatifs aux privilèges et immunités des organisations internationales et de leurs fonctionnaires revêt la plus haute importance.

53. Les questions relatives au personnel sont étroitement liées aux conditions d'emploi des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies. La CFPI n'ayant pu achever son étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, on ne dispose pas d'une analyse complète de la situation et des mesures nécessaires. Il est indispensable que l'Organisation des

(Mme Friessnigg, Autriche)

Nations Unies demeure compétitive et soit en mesure d'attirer et de retenir des fonctionnaires hautement qualifiés. Pour cela, il faut qu'elle offre des conditions d'emploi satisfaisantes et une rémunération convenable. Il importe surtout d'améliorer la situation du personnel hors Siège. La délégation autrichienne appuie fermement les initiatives tendant à améliorer les conditions d'emploi du personnel de l'Organisation des Nations Unies et est disposée à accueillir favorablement toutes les recommandations faites par la CFPI, y compris l'augmentation de 5 % des traitements. Il est essentiel, s'agissant de questions qui revêtent une telle importance pour l'ensemble du personnel du système des Nations Unies, de parvenir à un consensus sur les propositions de la CFPI.

54. M. Dankwa (Ghana) prend la présidence.

55. M. KARBUCZKY (Hongrie) dit que l'application de la résolution 41/213 de l'Assemblée générale a donné des résultats positifs, mais il faut poursuivre l'action en vue d'une répartition géographique équitable des postes et d'une utilisation judicieuse des ressources humaines dont dispose l'ONU.

56. Dans la recommandation 43 du Groupe d'experts intergouvernementaux, le principe d'un recrutement du personnel par voie de concours nationaux a été approuvé. La Hongrie est l'un des pays qui ont organisé des examens en 1989 et, vu les excellents résultats obtenus, elle recommande à d'autres Etats Membres de ne pas laisser passer l'occasion de faire de même. Par ailleurs, la Hongrie rend hommage aux efforts faits par la Division du recrutement et des affectations pour augmenter le nombre de femmes occupant des postes des classes P-3 et au-dessus. Avec le concours de la Division, la Hongrie a organisé à Budapest une session d'information, à la suite de laquelle elle a pu présenter une longue liste de candidates pour ces postes. La délégation hongroise espère qu'à l'automne de 1990, certaines de ces candidates auront été recrutées par le Secrétariat. Le nombre élevé de candidates hautement qualifiées prouve que la Hongrie soutient fermement la politique de l'Organisation dans ce domaine.

57. Il est toutefois regrettable que le nombre de postes occupés par des Hongrois ait diminué. Les concours n'ayant donné que des résultats quantitatifs, il faut s'efforcer de redresser la situation sur le plan qualitatif, c'est-à-dire de compenser correctement, dans les postes de rang élevé, la perte d'un poste D-2 et de deux postes P-5 et le maintien d'un seul poste P-4 en 1990. En ce qui concerne les contrats de durée déterminée et les contrats permanents, la Hongrie reconnaît qu'ils ont chacun leurs avantages et, soucieuse de trouver la meilleure solution possible, elle accepte les propositions de contrats permanents.

58. La délégation hongroise soutient la proposition du Secrétaire général, énoncée dans la résolution 40/258 A de l'Assemblée générale, concernant l'instauration d'un système de concours pour le recrutement aux postes de la classe P-3, et pense qu'il faudrait recourir aux concours nationaux pour recruter des administrateurs de cette classe dans certains domaines spécialisés : économétrie, statistique, information, etc. En outre, le représentant de la Hongrie approuve l'idée que les administrateurs récemment recrutés par concours bénéficient d'une supervision

(M. Karbuczky, Hongrie)

jusqu'à ce qu'ils aient atteint la classe P-3, ce qui permettrait de savoir dans quelle mesure les attentes professionnelles et personnelles des jeunes administrateurs de l'Organisation se réalisent.

59. M. GURYANOV (République socialiste soviétique d'Ukraine) dit que sa délégation a étudié attentivement le rapport du Secrétaire général (A/44/604) et les autres documents soumis en application des résolutions 42/220 et 43/224 de l'Assemblée générale.

60. La réforme de l'Organisation passe par une réorganisation de son administration et de sa gestion et, à cet égard, l'Ukraine fait siennes les idées énoncées dans la résolution 41/213 de l'Assemblée générale.

61. La RSS d'Ukraine pense qu'il faut renforcer l'autorité du Secrétaire général, en tant que plus haut fonctionnaire chargé de l'administration du personnel, et celle du Bureau de la gestion des ressources humaines. Ce bureau est chargé de recruter le personnel en fonction de qualités de travail et d'intégrité et sur une base géographique aussi large que possible.

62. Pour ce qui est des contrats permanents, leur nombre actuellement excessif empêche que soient atteints les objectifs de la réforme. Les fonctionnaires nommés à titre permanent ne devraient pas représenter plus de 50 % des effectifs de l'Organisation. On peut s'inquiéter de constater qu'il est d'usage de donner des contrats de ce type à des nationaux d'Etats déjà surreprésentés, au détriment de ceux d'Etats sous-représentés ou non représentés. Le meilleur moyen de combattre cette pratique est d'accorder des contrats de durée déterminée.

63. La RSS d'Ukraine approuve les dispositions de la résolution 35/210 de l'Assemblée générale et estime que sa représentation au Secrétariat est actuellement satisfaisante, encore que plus de la moitié des fonctionnaires ukrainiens occupent des postes de classes P-1 et P-2. Elle espère que la coopération avec le Secrétariat se poursuivra quand il s'agira de remplacer les fonctionnaires de nationalité ukrainienne qui doivent partir prochainement à la retraite.

64. Il faut se féliciter des efforts faits pour augmenter la proportion des femmes au Secrétariat, efforts que la RSS d'Ukraine est disposée à appuyer. Elle est par ailleurs favorable au recrutement de personnel par voie de concours, mais s'oppose à la pratique consistant à donner des contrats permanents aux candidats ainsi sélectionnés.

65. La RSS d'Ukraine pense, en accord total avec le Secrétaire général, que les gouvernements doivent respecter strictement les garanties dont jouissent les fonctionnaires, ainsi que leurs privilèges et immunités et ne tolérer aucune discrimination à leur encontre pour des raisons politiques ou idéologiques.

66. Mlle MOSS (Bahamas) dit que l'efficacité d'une organisation, quelle qu'elle soit, est fonction directe de la qualité des hommes et des femmes qui la composent et que la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions

(Mlle Moss, Bahamas)

d'emploi du personnel est, selon l'Article 101 de la Charte, la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Malheureusement, les conditions d'emploi actuelles se ressentent des incertitudes dues à la persistance de la crise financière, auxquelles s'ajoutent les déficiences fondamentales de la politique du personnel et l'insuffisance des rémunérations. Une revitalisation générale et une révision complète du régime actuel s'imposent donc si l'on veut que l'Organisation puisse mener à bien les diverses activités auxquelles elle est appelée à participer et faire face aux changements profonds survenus en dehors du système depuis que celui-ci a été mis en place.

67. La délégation bahamienne accueille avec satisfaction l'ensemble de recommandations de la CFPI, notamment celles concernant une augmentation des salaires de 5 % et l'amélioration des prestations accordées au personnel en poste dans les lieux d'affectation hors Siège.

68. D'un autre côté, il est regrettable que la CFPI n'ait pas pu traiter réellement la question des émoluments des fonctionnaires de rang supérieur, qui a des répercussions importantes pour ce qui est des compléments de traitement versés par les gouvernements; il faut espérer que le Secrétaire général présentera des propositions à ce sujet.

69. La délégation bahamienne souhaiterait disposer des renseignements les plus détaillés possible sur les critères employés pour définir les fourchettes souhaitables et voudrait savoir pourquoi on n'applique pas ce système aux organes subsidiaires de l'ONU dotés d'un statut spécial pour ce qui est de la nomination de leur personnel, vu que leurs effectifs représentent environ 46 % de l'effectif total de l'Organisation des Nations Unies.

70. La délégation bahamienne s'inquiète de voir que rien n'a été fait pour améliorer la situation des Etats Membres non représentés et sous-représentés, au nombre desquels les Bahamas, et elle espère que des mesures novatrices et concrètes seront prises pour que le nombre des Etats surreprésentés et celui des Etats sous-représentés diminuent.

71. Malgré les différents instruments internationaux visant à améliorer la condition de la femme, et notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, celles-ci continuent d'être insuffisamment représentées au Secrétariat, notamment aux niveaux où s'élaborent les politiques : sur les 42 fonctionnaires ayant rang de secrétaire général adjoint ou de sous-secrétaire général, il n'y a que deux femmes. Par ailleurs, il est lamentable de constater que, sur les 134 nominations intervenues au cours de l'année écoulée, le pourcentage de femmes était de 26,86 % seulement.

72. A cet égard, il faut reconnaître la responsabilité des gouvernements qui, pour la plupart, proposent presque exclusivement des candidats hommes. Dans sa résolution 43/224 C, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de poursuivre ses efforts et d'envisager de prendre, si besoin était, des mesures

(Mlle Moss, Bahamas)

supplémentaires pour porter la proportion des femmes au Secrétariat à 30 % en 1990. Etant donné qu'elle est actuellement de 26,9 %, on peut penser que l'objectif des 30 % ne sera pas atteint. Il faut espérer que la nomination de Mme Habachi comme coordonnatrice au Bureau du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines permettra de redresser la situation.

73. L'intégration sans restrictions des femmes à tous les niveaux du Secrétariat n'est plus simplement une question d'égalité de droits; c'est une mesure nécessaire pour que l'ONU puisse réaliser ses objectifs. On dispose déjà de plans et d'instruments juridiques internationaux : il ne reste qu'à les mettre en pratique.

POINT 123 DE L'ORDRE DU JOUR : PROJET DE BUDGET-PROGRAMME POUR L'EXERCICE BIENNAL 1990-1991 (suite)

Incidences sur le budget-programme du projet de résolution A/44/L.23

74. M. MSELLE (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), se référant à l'état présenté par le Secrétaire général concernant les incidences sur le budget-programme du projet de résolution A/44/L.23 relatif à la situation au Kampuchea (A/C.5/44/25), dit que les activités mentionnées dans la première partie de cet état (par. 1 à 7) n'entraîneraient pas de dépenses supplémentaires, vu qu'elles figurent au chapitre 3E du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 1990-1991.

75. En ce qui concerne les activités envisagées dans la deuxième partie (par. 8 à 10), le Secrétaire général signale qu'il serait difficile de prévoir au stade actuel les ressources qui seront nécessaires. Aucun crédit n'est donc demandé pour le moment. Si au cours de 1990 il était décidé de reconvoquer la conférence ou d'organiser une autre conférence, on s'efforcerait de financer les dépenses nécessaires au moyen des crédits déjà inscrits aux chapitres 3 et 29 du budget-programme pour l'exercice biennal 1990-1991. Si ces crédits s'avéraient insuffisants, le Secrétaire général demanderait l'assentiment du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires pour engager les dépenses en sus. Le Comité consultatif souscrit à la procédure indiquée par le Secrétaire général au paragraphe 9 de l'état d'incidences.

76. Dans la troisième partie du document (par. 11 à 13), qui concerne les bons offices du Secrétaire général, on indique que des ressources d'un montant de 833 600 dollars sont prévues au chapitre 3E du projet de budget-programme et que, par conséquent, on s'efforcera de financer les activités correspondantes à l'aide de ces ressources. Le Comité consultatif espère que tout sera fait pour éviter, dans la mesure du possible, de demander des crédits supplémentaires.

77. Pour ce qui est de la quatrième partie (par. 14 à 17) de l'état d'incidences, des dépenses d'un montant de 371 100 dollars sont déjà prévues au chapitre 3E du projet de budget-programme. On estime que ces ressources seraient suffisantes pour financer les activités proposées au paragraphe 13 du projet de résolution.

(M. Mselle)

78. En conséquence, le Comité consultatif recommande à la Cinquième Commission d'informer l'Assemblée générale que, si celle-ci approuvait le projet de résolution A/44/L.23, il ne serait pas nécessaire, au stade actuel, d'ouvrir de crédits supplémentaires au projet de budget-programme pour l'exercice biennal 1990-1991.

79. M. PRODJOWARSITO (Indonésie), intervenant au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ANASE), qui regroupe le Brunéi Darussalam, l'Indonésie, la Malaisie, les Philippines, Singapour et la Thaïlande, rappelle la position de cette organisation : le problème du Kampuchea doit être résolu dans le cadre d'un règlement politique d'ensemble. L'ANASE se félicite du rôle important que joue le Secrétaire général dans la recherche d'une solution politique à ce problème conformément aux principes de la Charte des Nations Unies. A cet égard, elle approuve pleinement les allocations de crédits prévues au titre des activités du Comité spécial de la Conférence internationale sur le Kampuchea, telles qu'elles sont indiquées dans le document A/C.5/44/25. Elle approuve également le recours aux bons offices du Secrétaire général, ainsi que la coordination des programmes d'assistance humanitaire pour le Kampuchea, dont il est fait mention dans le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 1990-1991. C'est pourquoi elle espère que les recommandations du Comité consultatif bénéficieront d'un appui sans réserve de la part de tous les Etats Membres.

80. M. CHAI SIRIVUDDH (Kampuchea démocratique) dit que l'examen de la rubrique du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 1990-1991 concernant la poursuite des activités de la Conférence internationale sur le Kampuchea vise à faciliter la recherche d'un règlement politique d'ensemble à la question cambodgienne et, à cet égard, il cite la première partie du paragraphe 3 du document A/C.5/44/25.

81. La situation au Kampuchea comporte actuellement plusieurs éléments qui rendraient possible une solution globale et la recherche d'une paix durable, dans la perspective d'un règlement des différends qui opposent le Cambodge et la République socialiste du Viet Nam. Malgré les manoeuvres dilatoires auxquelles recourt le Viet Nam pour que l'on ne puisse aboutir à une solution véritable du problème du Kampuchea, la communauté internationale et, surtout, l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ANASE), sentent le besoin pressant de mettre un terme au conflit. Conformément à ces vœux et dans le cadre de la Conférence internationale sur le Kampuchea, le Comité spécial de la Conférence a mené des missions importantes pendant la période 1988-1989 (A/CONF.109/15, par. 12).

82. C'est pour rechercher une solution pacifique que l'on a organisé la Conférence de Paris sur le Cambodge, au cours de laquelle le Secrétaire général de l'ONU a exprimé son appui à une telle solution et son espoir de voir apparaître un nouveau Cambodge débarrassé de toutes ingérences étrangères.

83. La nécessité d'un règlement politique de ce conflit découle du principe général du non-retour à l'anarchie dans le monde, principe qui consiste à atténuer et abolir la politique d'agression des Etats forts contre les Etats faibles et à renforcer le respect de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Dans le

(M. Chai Sirivuddh, Kampuchea démocratique)

cas du Kampuchea, la complexité de la situation politique internationale et régionale est créée et entretenue par le Gouvernement vietnamien, qui devrait réfléchir à la voie commune tracée par les Etats modernes de cette région en vue d'instaurer une paix durable en Asie du Sud-Est, orientation reflétée dans plusieurs résolutions successives de l'Organisation des Nations Unies.

84. M. VISLYKH (Union des Républiques socialistes soviétiques) dit que la délégation soviétique s'est toujours opposée aux activités du Comité spécial de la Conférence internationale sur le Kampuchea car elle estime qu'elles sont inopérantes et qu'elles ne permettront pas d'aboutir à un règlement politique d'ensemble de la situation au Kampuchea. L'Union soviétique a réaffirmé son opposition aux activités de ce comité dans les circonstances actuelles, un nouveau mécanisme international ayant été mis en place avec la Conférence de Paris sur le Cambodge. C'est pourquoi, si les incidences financières de ce projet de résolution faisaient l'objet d'un vote, la délégation soviétique se prononcerait contre. Le fait que l'Union soviétique n'ait pas insisté pour que le projet soit mis aux voix ne signifie pas qu'elle ait modifié sa position en ce qui concerne les activités du Comité spécial.

85. Le PRESIDENT propose que, sur la base de l'état présenté par le Secrétaire général concernant les incidences financières sur le budget-programme, et compte tenu des recommandations du Comité consultatif, la Cinquième Commission informe l'Assemblée générale que, si elle approuve le projet de résolution A/44/L.3, il ne sera pas nécessaire, au stade actuel, d'ouvrir des crédits supplémentaires ni de modifier les activités prévues dans le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 1990-1991.

86. Il en est ainsi décidé.

87. Mme GOICOHEA (Cuba) dit que sa délégation aurait préféré que l'on respecte le délai minimum de 48 heures prévu pour la préparation des états d'incidences sur le budget-programme et que le document A/C.5/44/25 soit communiqué suffisamment à l'avance aux délégations. La délégation cubaine souhaiterait que chaque fois que la Cinquième Commission doit examiner les incidences sur le budget-programme d'un projet de résolution, cela soit indiqué dans le Journal. Dans le cas présent, bien qu'on ait apporté, lors de la séance du matin, une modification orale au programme annoncé dans le Journal, celle-ci n'a pas été communiquée à temps aux délégations; or, il pourrait se faire qu'une délégation ait des problèmes à propos du chapitre à examiner et qu'elle ait besoin de recevoir des instructions pour prendre une décision. La représentante de Cuba souhaite donc que le Secrétariat prenne note de la suggestion de la délégation cubaine, qui craint que des problèmes analogues ne se reproduisent.

88. Par ailleurs, la délégation cubaine constate avec préoccupation que la Commission approuve une ouverture de crédits au projet de budget-programme pour 1990-1991 pour un chapitre sur lequel aucune décision n'a encore été prise; il y a lieu de rappeler, en effet, qu'à la séance du matin, la Commission a décidé de surseoir à l'examen du chapitre en question. En ce qui concerne les incidences

(Mme Goicochea, Cuba)

financières de ce projet de résolution, la position de Cuba sur le problème de l'Etat du Cambodge est bien connue et elle a été exposée à maintes reprises devant l'Assemblée générale. C'est pourquoi, bien que la délégation cubaine ne se soit pas opposée à l'approbation sans vote des incidences financières de ce projet, elle souhaite exprimer ses réserves quant à toute allocation de fonds pour les activités du Comité spécial de la Conférence internationale sur le Kampuchea. Si le projet avait été mis aux voix, la délégation cubaine aurait voté contre.

89. La représentante de Cuba souligne en outre que la position prise par la délégation cubaine à propos de cette allocation de fonds ne signifie pas que son pays considère que les articles de la Charte et du règlement de l'Assemblée générale relatifs à l'adoption de décisions administratives et budgétaires ne sont plus applicables.

90. M. VU VAN MIEN (Viet Nam) rappelle que des événements positifs se sont produits, de nature à faciliter un règlement pacifique de la question du Cambodge, dont notamment la Conférence internationale qui s'est tenue récemment à Paris. Bien que cette conférence n'ait pas abouti à une solution politique d'ensemble, elle a créé un climat favorable qu'il faut préserver. Le projet de résolution A/44/L.23 ne rend pas pleinement compte, quant au fond, des faits positifs survenus à propos de la question du Cambodge. Il ne contribue vraiment pas non plus à l'élaboration d'une solution politique viable. En conséquence, la délégation vietnamienne s'oppose une fois de plus à cette résolution et, par là même, à ses incidences financières. Puisqu'il existe désormais la Conférence internationale de Paris sur le Cambodge, la délégation vietnamienne s'oppose d'autant plus fermement à l'ouverture de crédits pour les activités de ce que l'on appelle la Conférence internationale sur le Kampuchea et de son comité spécial, dont il est fait mention dans le document A/C.5/44/25. C'est pourquoi, si le projet de résolution avait été mis aux voix, la délégation vietnamienne aurait voté contre.

La séance est levée à 17 h 40.