LA DELEGATION DU CANADA A LA DIX-SEPTIEME SESSION

REGULIERE DE L'ASSEMBLEE GENERALE

DES NATIONS-UNIES

---

pour publication immédiate

Communiqué de presse No. 12
Bureau de Presse
750 Troisième Avenue
New York 17, N. Y.

YUkon 6-5740

Intervention du Représentant du Canada
auprès de la Cinquième Commission
lors de la discussion
des questions relatives au personnel
le 19 novembre 1962
Articles 70 (a) et (b)

Monsieur le Président,

Pour la plupart d'entre nous, ce sont des questions familières que celle de la répartition géographique du personnel du Secrétariat et celle de la proportion que doit représenter le personnel nommé pour une durée déterminée. Nous les retrouvons presque chaque fois à l'ordre du jour. Cela n'a pas de quoi étonner, car il s'agit de deux questions qui intéressent chacune des délégations; il est constamment nécessaire, en effet, d'assurer un juste équilibre entre le désir général et légitime d'une large répartition géographique du personnel, et le désir non moins général d'assurer la plus grande efficacité possible du Secrétariat.

La délégation du Canada, chaque année, attend avec impatience le rapport du Secrétaire Général sur ces deux sujets et la discussion à laquelle il donne lieu, car nous tenons à ce que la Cinquième Commission continue à s'intéresser à ces questions. Il fut un temps où la distribution géographique du personnel n'était pas du tout équilibrée. Elle s'est améliorée d'année en année, comme en font foi les pages 3 et 4 du document A/5270 et la page 2 du document A/C5/933. N'oublions pas, d'autre part, que l'amélioration constante de la répartition géographique et celle de l'équilibre entre

le personnel de carrière et le personnel temporaire résultent de trois causes: d'abord, des efforts conscientieux et soutenus du Secrétaire Général; ensuite des commentaires et des instructions venus de l'Assemblée Générale quant à la nécessité d'une amélioration et aux moyens d'y parvenir; enfin, de la conviction de la plupart des états membres qu'il importe d'obéir à des méthodes administratives orthodoxes et de ne pas apporter à la composition interne du Secrétariat des bouleversements qui compromettraient son bon fonctionnement et celui de l'O.N.U.

L'importance de l'amélioration obtenue ressort des faits qui suivent. En 1946, 40 états membres sur 52, soit 77 pour cent, ou bien n'avaient aucun de leurs nationaux au Secrétariat, ou bien n'en avaient pas autant qu'ils auraient dû en avoir. En 1962, le nombre des états membres avait doublé: 104. Seulement 22, soit 21 pour cent, n'avaient pas, ou pas assez, de nationaux au Secrétariat. C'est là, me semble-t-il, la preuve qu'il faut laisser le Secrétaire Général poursuivre son travail selon les instructions générales reçues de l'Assemblée. A la 16ième session, la Cinquième Commission a prié le Secrétaire Général de présenter un rapport à la 17ième session au sujet de la répartition géographique du personnel. Nous sommes maintenant saisis de ce rapport, qui nous offre une ample matière à réflexion et mérite un examen attentif. Toutes les délégations admettront sans doute que le Secrétaire Général, en ce qui concerne la répartition géographique, a accompli une excellente besogne. Nous devrons continuer à lui donner des instructions générales, car la question est fort complexe, mais sans le priver de la liberté d'action que postulent ses responsabilités et son autorité de premier administrateur de l'Organisation.

Quelles sortes d'instructions doit-il recevoir de nous? A mon avis, nous devons lui rappeler les instructions très précises que renferment les articles 97, 100 et 101 de la Charte. Aux termes de ces articles, le Secrétaire Général est le plus haute fonctionnaire de l'Organisation. C'est lui qui nomme le personnel. La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. Les fonctionnaires ne seront responsables qu'envers l'Organisation. La délégation du Canada n'a cessé d'appuyer le principe d'une répartition géographique équitable, mais elle estime que les qualités de travail, de compétence et d'intégrité ont la plus haute importance dans une organisation internationale. Notre délégation estime aussi que pour déterminer le nombre de postes auxquels les membres ont droit il faut surtout tenir compte des contributions au budget ordinaire, eu égard toutefois à la répartition géographique.

Il est essentiel que le Secrétaire Général ne soit entravé ni par une méthode ni par une formule rigide. La Charte et le règlement relatif au personnel sont très explicites quant à l'autorité du Secrétaire Général pour ce qui est du choix, des promotions et de la direction du personnel, dont le premier devoir du personnel est envers l'Organisation. Nous nous méfions de toute conception statistique du recrutement et préférons nous reposer sur la compétence et le jugement du Secrétaire Général, que soutiennent les revues périodiques de notre commission. D'ailleurs, tout ce qu'il a déjà fait dans le sens d'une

répartition plus équitable ne démontre-t-il pas que les membres ont eu raison de lui faire confiance.

Toutefois, les documents dont nous sommes saisis attestent qu'on peut aller plus loin dans cette voie. Le document A/C5/933 sous la main, nous constatons que deux régions seulement, pour ce qui est de la classe P-1 et des postes susmentionnés, sont en deçà de l'étendue des variations souhaitables.Ce sont l'Europe orientale et l'Amérique du Nord. Cela ne donne pas toutefois une idée exacte de la situation d'ensemble, car il existe des inégalités dans toutes les régions; dans le cas de certains membres, il se présente des écarts dans un sens ou dans l'autre. Notre délégation compte bien qu'il sera possible d'atténuer sensiblement ces inégalités, si on en donne le temps au Secrétaire Général et si les membres l'aident à trouver des fonctionnaires internationaux compétents A cet égard j'aimerais dire que le Canada considère le Secrétaire Général libre de recruter au Canada des candidats pour l'Organisation des Nations Unies.

Toutefois notre délégation s'attend que, dans ses efforts pour améliorer la répartition géographique et assurer un rapport équitable entre le personnel temporaire et le personnel de carrière, le Secrétaire Général traite avec justice les ressortissants des divers pays en ce qui concerne les promotions et les hauts postes. Quant à nous, nous surveillerons de près les évènements à cet égard, tant du point de vue de l'application générale du principe que de la présence de canadiens au Secrétariat.

Pour ce qui est des propositions que renferme le rapport du Secrétaire Général, notre délégation espère que la Cinquième Commission continuera de lui accorder judicieusement une très grande latitude dans l'exercice de ses fonctions. Etant donné les progrès déjà accomplis,

nous souhaitons que l'Assemblée Générale consacre tout le temps nécessaire à l'examen des propositions ayant pour objet de nouvelles améliorations et qu'elle accorde au Secrétaire Général et aux membres tout le loisir qu'il leur faut pour apprécier la portée et l'opportunité de chaque proposition.

Jusqu'ici la plupart de mes observations concernaient la répartition géographique, mais quelques-unes des questions que j'ai soulevées regardent la proportion du personnel temporaire; aussi vous exposerai-je brièvement le point de vue de notre délégation sur ce personnel et le personnel et carrière. A notre sens, il convient de maintenir un juste équilibre entre l'un et l'autre, si l'on veut assurer un apport salutaire d'idées nouvelles, et maintenir à un niveau élevé le moral et l'efficacité. Avec un roulement de personnel trop rapide, pas une seule société commerciale ni un seul organisme gouvernemental ou autre ne saurait fonctionner efficacement, voire se maintenir. Il faut un personnel de carrière loyal et dévoué, et suffisamment nombreux. Au cours de la présente session et de celles qui ont précédé, il a été abondamment question du besoin d'efficacité au Secrétariat. Il est hautement contestable, selon nous, que l'on puisse obtenir un haut rendement, si la plupart des membres du personnel temporaire ne restent que deux ans ou moins au Secrétariat. D'aprés les documents A/C5/933 et 938 les postes de la catégorie P-1 ou plus élevés présentent des différences considérables entre les régions, pour ce qui est de la proportion du personnel temporaire. Voici deux exemples à ce sujet: le personnel travaillant en vertu d'un contrat à terme atteint une proportion de 70 pour cent dans une

région, contre 14 pour cent dans une autre. Qu'il y ait des différences, cela est inévitable, mais doivent-elles présenter de si grands écarts.

Le Secrétaire Général a su accroître de façon remarquable le pourcentage des contrats à terme. En 1955, 11 pour cent seulement du personnel en bénéficiaient, tandis qu'en 1962 la proportion est montée à 25 pour cent. Il convient donc de féliciter sincèrement le Secrétaire Général. Néanmois, les représentants du Canada estiment que ces 25 pour cent ne devraient pas être dépassés, mais constituer à l'avenir le plafond officiel. Cela augmenterait le rendement et réduirait le coût assez élevé qu'entraîne un remplacement constant des employés.

Je tiens à rendre hommage au Secrétaire Général, qui a su répondre aux souhaits des pays membres dans les limites tracées par la Charte. Sa tâche, comme celle des hauts fonctionnaires qui lui sont adjoints, est fort malaisée, car il faut tenir compte d'un certain nombre de données changeantes, et maintenir l'efficacité sur laquelle repose la réputation de l'O.N.U. Les délégués canadiens espèrent que les membres des Nations Unies feront montre de patience et de bon sens, qu'ils s'orienteront dans la voie voulue et collaboreront étroitement avec le Secrétaire Général. Celui-ci cherche sans se lasser les personnes ayant la compétence indispensable à de hauts fonctionnaires internationaux.