

LE FRANÇAIS SUIT L'ANGLAIS

Statement by Ambassador Allan Rock Permanent Representative of Canada to the United Nations to the Ad Hoc Working Group on the revitalization of the General Assembly on the role of the General Assembly in the selection of the Secretary-General

New York, April 19, 2006

Introduction

Canada is grateful to the President of the General Assembly and to the Co-chairs of this process for devoting time at this stage of your work to the important subject we will discuss today.

The selection of the Secretary-General of the United Nations is one of the most significant collective decisions made by its member states. Those who have occupied that unique office over the last 60 years have played a role far beyond the deceptively modest description found in Article 97 of the United Nations' Charter, where the Secretary-General is described only as "the chief administrative officer of the Organization". In fact, Secretaries-General have been much more than that: they have been at once the world's most senior diplomats and its most conspicuous crisis managers. In the words of Sir Brian Urquhart, they have served as "both symbol and guardian of the original vision of the organization".

But the process by which member states select the person to fill that singular role has always been ill-defined and has usually been opaque. No list of qualifications is agreed. No formal screening takes place. The General Assembly is asked to declare itself on the nominated candidate without the benefit of relevant information or even informal consultations. The candidates' vision for the UN's future remains unexamined, and there is no established way for member states to develop a sense of the candidates' skills in key areas like communication and political leadership. And the General Assembly does little more than politely ratify a decision effectively made by the Security Council, leaving little scope for a considered decision whether or not the candidate should be appointed.

During this season of change, when member states are discussing the reform and renewal of so many aspects of the United Nations, it seems entirely appropriate that we should critically examine the way in which we choose the person who will serve as this organization's leader. Canada welcomes this opportunity to offer suggestions for a more transparent and open selection process, aimed at ensuring that individuals with the right aptitude, talents and judgment are identified and submitted to the General Assembly for consideration.

Canada believes that a transparent process would not only reflect the importance of the selection, it would also serve to engender the widest possible support for the new Secretary-General among member states -- support that will indeed be needed as our new leader addresses the many complex and controversial challenges facing our institution.

In Resolution 51/241, the General Assembly in 1997 decided the following:

56. The process of selection of the Secretary-General shall be made more transparent.

Surely the time has come to make that declaration a reality. We acknowledge at the outset that it will not be possible to implement this year all of the proposals we will make. But Canada believes that the time has come to make a start, and before I conclude, I will identify specific steps that we

would like to see taken right away, to make the current selection process more open and effective.

Past Secretaries-General

We hasten at the outset to emphasize that our proposals are not in any way a criticism of those who have held the position of Secretary-General in the past. The United Nations and the world have been well served by those persons and, if we may say so, particularly by the incumbent, Kofi Annan. Rather, our focus is on improving the process of selection, on rendering it more transparent and systematic, so that we will not have to rely merely on chance or good fortune in seeing that the high standards established by Kofi Annan and his predecessors are continued. Canada believes that by identifying the principles that should guide a responsible and effective selection process, and then by adopting procedures that reflect those principles, member states can enhance the prospect that future Secretaries-General will fulfill our high expectations and furnish the leadership that our institution requires.

The Role of the Security Council

Nor must these proposals be seen as an effort to change or diminish in any way the crucial role to be played by the Security Council in the selection process. Under the provisions of Article 97 of the Charter, it is the Security Council that recommends the candidate to be appointed. The Security Council therefore plays an eliminatory role in the process. That is as it should be. Only those in whom the Security Council has confidence -- only those with whom the Council can work effectively -- should be recommended for appointment. The power and prerogative of the Council in arriving at its recommendation must be respected and upheld.

At the same time, the General Assembly has an important role to play in the selection process, one that must be equally respected -- not only as a formality, but in practical terms. While the Security Council recommends, the General Assembly actually appoints. The Council proposes, and the Assembly disposes. Rule 141 of our own Rules of Procedure of the General Assembly provides that:

When the Security Council has submitted its recommendation on the appointment of the Secretary-General, the General Assembly shall consider the recommendation and vote upon it by secret ballot in private meeting.

Co-Chairs, Canada listened with interest to your report of meetings between the President of the General Assembly and the President of the Security Council. We are encouraged by the tone and the substance of those discussion. We believe they represent a very good start of the kind of collaboration that we favor. But Canada wants to see procedures in place that will enable the General Assembly on a consistent basis to play its important role effectively, and allow it to exercise the judgment required of it in an informed and responsible manner -- not simply as a question of informal arrangement, but as a process that is understood and agreed.

Proposals

What, then, do we propose in order to achieve the purposes that we have set forth? How can the selection of the Secretary-General be carried out in a more transparent and systematic way? By what means can we develop the broadest possible support among member states for the new Secretary-General?

Our position can be expressed in five points, all of which we respectfully commend to member states for consideration.

1. The qualities we seek in a Secretary-General should be articulated. The very process of considering, discussing and identifying the characteristics we are looking for will establish a useful framework for member states as they evaluate and decide whether (in the case of the Security Council) to recommend and whether (in the case of the General Assembly) to appoint a given individual. It would also surely be of assistance to those who are considering seeking the office to know the qualifications and attributes that member states are looking for. Finally, such an exercise in definition, repeated periodically, would also serve as a valuable indication of how member states see the role of Secretary-General in a changing political landscape and in a reforming United Nations.

2. We propose that a systematic means should be put in place by which potential candidates can be identified. This might take the form of a search committee, appointed jointly by the President of the Security Council and the President of the General Assembly, that advertises the position, publishes the desired attributes, and even pro-actively encourages specific individuals to become candidates.

There are of course other steps that can be taken to encourage qualified people to come forward. And reference may be made in this regard to one of the conclusions expressed in Resolution 51/241 of 1997:

60. Without prejudice to the prerogatives of the Security Council, the President of the General Assembly may consult with member states to identify potential candidates endorsed by a member state and, upon informing all member states of the results, may forward those results to the Security Council.

By one means or another, or perhaps by a combination of means undertaken at the same time, we propose that the widest possible search be conducted, so that the selection is made from among the most attractive and best qualified candidates that the world has to offer.

3. Means should be devised to allow member states to hear from candidates well before recommendation and appointment, under circumstances that will permit us to assess their qualities, evaluate their aptitude and gain a sense of their vision for the office they seek and for the United Nations itself. These open sessions might be organized by the President of the General Assembly for member states in formal or informal plenary. They might also be conducted in the regional groups. In any case, they should permit not only presentations by the candidates, but also (perhaps in private sessions with the regional groups) interaction with member states, all in a manner consistent with utmost respect for the candidates, and the for dignity and significance of the office they seek. Member states would then be able to make known to the Security Council their views with respect to the various candidates.

4. Member states should consider establishing a date by which persons must declare their interest in the position of Secretary-General in order to be considered as candidates. The advantages of an orderly and systematic process (and the opportunity for member states to learn about candidates, their qualities and their vision) would be lost if we permit the emergence at the eleventh hour of candidates that have not earlier been identified. If our purpose is to create conditions in which the successful candidate can build broad support among member states based on an open and systematic process, that purpose would be defeated by allowing the recommendation at the last minute of a person not previously considered by member states as a candidate. One method of ensuring that both the Security Council and the General Assembly consider candidates about whom they have had the opportunity to gather information and informally exchange views, is to establish such a deadline.

5. Member states should consider limiting the candidate to a single term in office as Secretary-General, whether for five or seven years. By ruling out a second term, member

states would remove any basis for suggestion that the Secretary-General's conduct was influenced by expectations of re-appointment. Such a measure would also require more frequent use of the selection process, thereby creating the possibility of more regular distribution among regions and between genders. As you know, this change was highlighted in the 1997 Resolution, in the following terms:

The duration of the term or terms of appointment, including the option of a single term, shall be considered before the appointment of the next Secretary-General.

Other Considerations

Before concluding, let me touch upon just four additional matters.

i) Should the Security Council Recommend More Than One Name?

By our Resolution 11(1) in 1946, the General Assembly decided that the Security Council should recommend a single name for appointment as Secretary-General. It has since been suggested that one way of opening the process is to amend or revoke that Resolution in that respect, so that two (or more) names are forwarded by the Security Council to the General Assembly.

Canada has given this question careful consideration, and, on balance, we have concluded that the General Assembly ought not to change the current practice. We arrive at that conclusion for two reasons.

First, if the proposals we have made are adopted, Canada believes that the rationale for multiple candidates will largely disappear. In the current system, it is entirely possible that the General Assembly could receive a single recommendation at the last minute naming a candidate about whom we know little. Requiring more than one name is a strategy for dealing with that situation, and perhaps provides some leverage to discourage the Council from putting us in that position.

But if the General Assembly and the Security Council work together from the outset in an open way, informally sharing information and views -- it is far more likely that the General Assembly will receive a timely recommendation naming a candidate with whom we would by then be familiar. In short, our proposals are intended to encourage the emergence of a consensus.

Second, if one of our objectives here is to devise a process likely to result in broader support for a new Secretary-General, then asking the Security-Council to forward multiple recommendations will not serve that purpose. In fact, it would more likely divide the General Assembly, and could lead to questions about the breadth and legitimacy of the mandate of a Secretary-General elected only by a segment of the membership.

For those reasons, and on the assumption that the process overall will be opened up along the lines that we propose, Canada does not believe that Resolution 11(1) should be amended or revoked.

ii) Regional Distribution and Gender Equality

A second concluding comment has to do with regional distribution and gender equality. Here, we must surely strive to balance and to honour a number of important principles all at once.

The starting point is that we want the best possible person for the pivotal, crucial role that the Secretary-General will play in our institution and for the world. Unbending adherence to an artificial requirement of regional origin or gender is inconsistent with that principle.

At the same time, just as the Charter requires (in Article 101(3)) that “Due regard shall be paid to recruiting the [UN] staff on as wide a geographical basis as possible”, regional distribution is surely a factor to be taken into account in selecting the Secretary-General. None of the world’s regions should feel that they are ineligible for this most important position. And the legitimacy of the institution will be enhanced by demonstrating that its most senior officer -- its only elected official -- can emerge from any region of the globe.

Similarly, gender equality requires that we include both men and women among the outstanding individuals considered for the post. Our collective record on gender equality in senior appointments is woeful and must be improved.

Canada suggests that the General Assembly Resolution of 1997 comes as close as possible to the ideal expression of the merged principles that are at work in this context. Paragraph 59 of that Resolution said the following:

59. In the course of the identification and appointment of the best candidate for the post of Secretary-General, due regard shall continue to be given to regional rotation and shall also be given to gender equality.

iii) The Deputy Secretary-General

My third concluding comment has to do with the important office of Deputy Secretary-General, created in 1998 by this General Assembly. The nature of the position, and its authority and role, were the subject of observations by the Secretary-General in his recent report entitled “Investing in the United Nations: for a Stronger Organization World Wide” (A/60/251).

Given the growing significance of the position of Deputy Secretary-General and the importance of the UN’s two most senior officers working effectively together, member states should encourage candidates for the post of Secretary-General to identify publicly, when they declare their willingness to be considered as candidates, the person they would, if appointed, appoint as their Deputy. This additional openness would serve to further increase the confidence of member states in the process, and to broaden the support for this senior “team”, once in office.

iv) Changes in the Short Term

Finally, a comment about what might be achieved this year. Canada understands that it would be difficult if not impossible to implement this year all of the changes we have proposed. But we believe it is very important that we make a start. Past discussions about changes in the process have produced very little progress. We believe that is because the process of change was never really begun in concrete ways. Let us signal our resolve to improve the process by adopting as many of the desirable changes as possible now. Let us create a momentum toward improvement that will be strong enough to carry forward into the next selection cycle, where the balance of the changes that member states approve can be implemented.

In particular, Canada believes that it is both possible and desirable to take two steps toward these reforms during the present process of selection: the imposition of a single term of fixed length, and the convening of public fora for candidates, perhaps followed by private interactive sessions with each regional group.

We would respectfully suggest that the Co-chairs report to the President of the General Assembly by letter following today’s session that this is the wish of member states, and ask him to provide for the adoption of those measures as soon as practicable.

* * *

Co-chairs, our shared purpose here this morning is to speak about ways in which we can revitalize the General Assembly. What better way of doing so than to give this body a real and an effective role in finding, meeting and appointing the next leader of our institution.

We sincerely believe that the office of Secretary-General, the quality of leadership at the United Nations and the strength of our institution itself can all be served by the proposals we bring forward today. We commend them to the member states, and we respectfully ask that they be considered on their merits as part of the current deliberations.

Thank you, Co-chairs.

- 30 -

For further information:

Michael Kovrig

Media and Communications Officer

Permanent Mission of Canada to the United Nations

Tel: 212-848-1110 | Fax: 212-848-1195

Cell: 917-558-6417 | e-mail: michael.kovrig@international.gc.ca

Web site: <http://www.canada-un.org>

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

**Déclaration de l'Ambassadeur Allan Rock
Représentant permanent du Canada auprès des Nations Unies
devant le Groupe de travail spécial sur la revitalisation de l'Assemblée générale
au sujet du rôle de l'Assemblée générale dans la sélection du Secrétaire-général**

New York, le 19 avril 2006

Introduction

Le Canada est reconnaissant au Président de l'Assemblée générale et aux Coprésidents de ces travaux de consacrer du temps, à ce stade-ci de leurs efforts, à l'importante question soumise pour discussion aujourd'hui.

Le choix du Secrétaire général des Nations Unies est l'une des décisions collectives les plus importantes que sont appelés à prendre les États membres. Au cours des 60 dernières années, les personnes investies de ces fonctions à nulles autres pareilles ont apporté une contribution qui dépasse de loin le cadre des fonctions décrites à l'article 97 de la Charte des Nations Unies, trompeur par sa concision. En effet, le Secrétaire général y est présenté uniquement comme le « plus haut fonctionnaire de l'Organisation ». En fait, les Secrétaire généraux sont bien plus que cela : ils se trouvent au sommet de la hiérarchie diplomatique et au centre de la gestion des crises, œuvrant, selon les mots mêmes de Sir Brian Urquhart, en qualité « à la fois de symbole et de gardien de la vision qui a présidé à la naissance de l'Organisation ».

Toutefois, le processus par lequel les États membres choisissent la personne appelée à exercer ces fonctions uniques en leur genre a toujours été mal défini et, en règle générale, plutôt

hermétique. C'est ainsi qu'il n'existe aucune liste des compétences requises avalisées par les États membres. Ni aucune présélection officielle. L'Assemblée générale doit donc se prononcer sur le candidat à nommer sans renseignements pertinents ni même consultations informelles. De même, nul ne sait comment les candidats envisagent l'avenir des Nations Unies, et aucun moyen ne permet d'évaluer leurs aptitudes dans des domaines cruciaux, tels que la communication et le leadership politique. Dans ces conditions, l'Assemblée générale ne fait, pour ainsi dire, qu'entériner une décision réellement prise par le Conseil de sécurité, laissant peu de place pour examen éclairé de la capacité du candidat à remplir ces fonctions.

Pendant cette période de changement, à l'heure où les États membres discutent de la réforme et du renouvellement d'une multitude d'aspects des Nations Unies, il semble tout à fait indiqué d'examiner, dans une perspective critique, les modalités en vigueur pour choisir la personne qui dirigera l'Organisation. Le Canada souhaite saisir cette occasion pour proposer un processus de sélection ouvert et transparent, qui permettra de sélectionner les candidats qui, par leur aptitude, leurs compétences et leur jugement, seront les mieux qualifiés, et cela, afin de soumettre ensuite leur candidature pour examen à l'Assemblée générale.

Le Canada estime en outre que non seulement un processus de sélection transparent sera conforme à l'importance de la décision à prendre, mais qu'il suscitera aussi le soutien le plus large possible des États membres au nouveau Secrétaire général, étant entendu que notre nouveau dirigeant devra pouvoir compter sur cet appui face au grand nombre de problèmes complexes et controversés auxquels est confrontée notre institution.

Dans sa résolution 51/241, l'Assemblée générale a affirmé ce qui suit:

56. Une plus grande transparence doit présider au choix du Secrétaire générale.

Le temps est certainement venu de faire de cette déclaration une réalité. D'entrée de jeu, nous sommes conscients de l'impossibilité de mettre en oeuvre, cette année, tous les changements proposés. Le Canada estime cependant qu'il est temps d'entamer des efforts en ce sens. C'est pourquoi, avant de terminer, je souhaite appeler votre attention sur certaines mesures précises que nous souhaitons voir adoptées dès maintenant, pour rendre le processus de sélection plus transparent et efficace.

Les anciens Secrétaires généraux

Tout d'abord, nous nous empressons d'insister sur le fait que les propositions du Canada ne visent en aucune façon à porter ombrage à ceux qui ont exercé les fonctions de Secrétaire général dans le passé. Ces personnes ont apporté une contribution extrêmement utile à la fois aux Nations Unies et au monde entier, et, si vous me le permettez, cela est particulièrement vrai du titulaire actuel de ces fonctions, M. Kofi Annan. Notre objectif consiste plutôt à améliorer le processus de sélection, à le rendre plus transparent et mieux structuré, de sorte que nous n'aurons plus à nous en remettre seulement à la chance ou au hasard pour maintenir le niveau d'excellence atteint par M. Kofi Annan et ses prédécesseurs. Le Canada est convaincu que, en arrêtant les principes d'un processus de sélection responsable et efficace, et en adoptant des procédures conformes à ces mêmes principes, les États membres seront mieux à même de nommer des Secrétaires généraux capables de respecter ces critères d'excellence et de jouer le rôle de direction dont a besoin notre institution.

Le rôle du Conseil de sécurité

Les propositions du Canada n'ont pas pour objet non plus de modifier ou d'amoinrir le rôle crucial joué par le Conseil de sécurité dans le processus de sélection. Aux termes de l'article 97 de la Charte, il incombe au Conseil de sécurité de recommander la nomination d'un candidat en

particulier. En conséquence, le Conseil de sécurité a pour rôle d'éliminer, comme il se doit, certaines candidatures. En effet, il convient de recommander uniquement la nomination de personnes qui inspirent confiance au Conseil de sécurité, y compris celles susceptibles de collaborer efficacement avec ce dernier. C'est pourquoi, lorsqu'il s'agit de recommander un candidat, le Conseil de sécurité doit conserver les pouvoirs et les prérogatives essentiels qui lui sont confiés.

Dans le même temps, l'Assemblée générale a un rôle important à jouer dans le processus de sélection, qu'il convient de respecter tout autant : non seulement en théorie, mais aussi en pratique. S'il appartient au Conseil de sécurité de recommander un candidat, en revanche c'est à l'Assemblée générale qu'il incombe de le nommer. En d'autres mots, le Conseil propose, et l'Assemblée dispose. À cet égard, le Règlement intérieur de l'Assemblée générale stipule ce qui suit :

« Lorsque le Conseil de sécurité a transmis sa recommandation sur la nomination du Secrétaire général, l'Assemblée générale examine cette recommandation et se prononce à son sujet au scrutin secret, en séance privée. »

Or, le Canada souhaite que l'Assemblée générale puisse mieux jouer le rôle important qui lui est imparti, y compris exercer, comme il se doit, tout le jugement nécessaire, par une action éclairée et responsable.

Propositions

Mais que proposons-nous pour réaliser les objectifs dont il vient d'être question? Comment est-il possible de mettre en place un processus plus transparent et mieux structuré pour le choix du Secrétaire général? Quelles mesures pouvons-nous prendre pour susciter l'adhésion la plus large possible des États membres à la nomination du nouveau Secrétaire général?

Notre position peut se résumer en cinq points, que nous saurions gré aux États membres de bien vouloir examiner :

1. Il convient d'énoncer clairement les compétences requises pour exercer les fonctions de Secrétaire général. Il s'agit ici d'examiner, de mettre en débat et d'énumérer les caractéristiques recherchées. Or, ce processus permettra, à lui seul, de mettre en place un cadre utile à la coopération entre les États membres, notamment pour évaluer les candidatures et décider (dans le cas du Conseil de sécurité) de la pertinence de recommander un candidat, y compris (dans le cas de l'Assemblée générale) nommer une personne en particulier. Cela s'avérera certainement utile à ceux qui souhaitent faire acte de candidature et connaître les compétences et les qualités recherchées par les États membres. Enfin, un tel processus, qui se répétera périodiquement, aidera par sa nature même à connaître comment les États membres perçoivent le rôle du Secrétaire général, et cela, dans un contexte politique en mutation, et dans le cadre d'une réforme des Nations Unies.

2. Il convient de se doter de moyens d'action structurés pour dresser la liste des candidats potentiels. Par exemple, il serait possible de mettre en place un comité des candidatures, nommé conjointement par les Présidents de l'Assemblée générale et du Conseil de sécurité, et chargé de lancer l'appel de candidature, de faire connaître les compétences souhaitées, voire inciter, par une action en amont, certaines personnes à se présenter.

D'autres mesures sont également envisageables pour amener les candidats qualifiés à manifester leur intérêt. Sous ce rapport, il pourrait être fait référence à l'une des conclusions de la résolution 51/241 de 1997 :

« 60. Sans préjudice des prérogatives du Conseil de sécurité, le Président de l'Assemblée générale pourra consulter des États membres afin d'identifier des candidats potentiels approuvés par un État membre et, ayant informé tous les États membres des résultats de ces consultations, communiquer ces résultats au Conseil de sécurité. »

Nous proposons ici que les Nations Unies, par l'une de ces mesures, voire par une combinaison de mesures, procèdent à la recherche la plus large possible de candidats, de façon à retenir les mieux qualifiés à l'échelle de la planète.

3. Il faut mettre en place des mécanismes par lesquels les États membres pourront entendre les candidats bien avant que leur candidature ne soit recommandée, ou qu'ils ne soient nommés, dans des conditions qui permettront de bien évaluer leurs compétences et leur aptitude, y compris de se faire une idée de la perspective dans laquelle ils envisagent les fonctions de Secrétaire général et les Nations Unies mêmes. Il pourra s'agir de séances de discussion libres, organisées par le Président de l'Assemblée générale, notamment des séances plénières formelles ou informelles auxquelles seront conviés les États membres. Cela pourrait également se faire au sein des groupes régionaux. En tout état de cause, cela devrait permettre non seulement aux candidats de se présenter, mais aussi (par exemple, dans des séances privées au sein des groupes régionaux) d'instituer un dialogue avec les États membres, et cela, dans le plus grand respect des candidats, en conformité avec la dignité et l'importance des fonctions dévolues du Secrétaire général. Les États membres pourraient donc relayer au Conseil de sécurité leurs vues au sujet des diverses candidatures.

4. Les États membres devraient envisager de fixer une date limite pour la présentation des candidatures au poste de Secrétaire général. En effet, si nous permettons à des candidats de se présenter de manière impromptue, sans qu'ils aient manifesté leur intérêt au préalable, il serait inutile de mettre en place un processus structuré et ordonné (et de permettre ainsi aux États membres de mieux connaître les candidats, leurs compétences et leur vision). Ces efforts doivent avoir pour objet de créer les conditions grâce auxquelles le candidat nommé pourra obtenir un large soutien des États membres, à la faveur d'un processus de sélection transparent et structuré. Or, le fait de recommander un candidat à la dernière minute, dont les États membres n'auront pu examiner la candidature au préalable, sera contraire à cet objectif. Or, en fixant une date limite pour la présentation des candidatures, on s'assurera que le Conseil de sécurité et l'Assemblée générale se prononceront sur les candidats au sujet desquels ils disposent de l'information, et qu'ils ont pu rencontrer au préalable, pour s'en faire une idée.

5. Les États membres devraient examiner la possibilité de limiter la durée du mandat du Secrétaire général, à cinq ou sept années. En interdisant un second mandat, les États membres dissiperont les doutes quant à l'influence de la perspective d'un second mandat sur la conduite des fonctions de Secrétaire général. Une telle mesure nécessitera également des processus de sélection plus fréquents, ce qui pourrait améliorer la répartition entre les régions et les candidats des deux sexes. La résolution de 1997 renferme des dispositions en ce sens :

« La question de la durée du ou des mandats du Secrétaire général, y compris la possibilité de prévoir un mandat unique, sera examinée avant la nomination du prochain Secrétaire général. »

Autres points à considérer

Avant de terminer, je souhaite aborder quatre autres questions.

i) Le Conseil de sécurité doit-il recommander plus d'un nom?

Aux termes de la résolution 11(1) de 1946, l'Assemblée générale a convenu que le Conseil de sécurité ne devait recommander qu'un seul candidat au poste de Secrétaire général. Pour rendre

le processus plus transparent, il a depuis été proposé de modifier ou d'abroger les dispositions pertinentes de la résolution 11(1), de façon à ce que le Conseil de sécurité puisse communiquer le nom de deux candidats à l'Assemblée générale.

Le Canada a étudié attentivement cette question et a conclu que, tout compte fait, l'Assemblée générale devait renoncer à changer la pratique actuelle, et cela, pour deux raisons.

Premièrement, nous présumons qu'une des raisons pour lesquelles certains États membres préfèrent le fait d'avoir plusieurs candidatures est la possibilité pour l'Assemblée générale de s'informer sur les candidats plutôt que d'être laissée avec un unique candidat de dernière minute, dont on aura bien peu en vertu de la pratique actuelle. Le Canada croit que, si l'Assemblée générale adopte les cinq propositions que nous avons présenté, elle sera désormais à même de prendre une décision éclairée au sujet des candidatures soumises pour examen. Ceci, étant donné que les États membres auront eu l'occasion en amont de la procédure de s'informer et d'exprimer leurs vues aux membres du Conseil de sécurité.

Deuxièmement, si l'un de nos objectifs consiste à mettre en place un processus à l'issue duquel le Secrétaire général bénéficiera d'un plus large soutien, force est de conclure que la nécessité, pour le Conseil de sécurité, de recommander plusieurs candidats ne sera d'aucun secours. En fait, cela risque plutôt de diviser l'Assemblée générale et de mettre en cause la portée et la légitimité du mandat d'un Secrétaire général élu par une partie seulement des États membres.

À ce titre, le Canada est d'avis qu'il ne faut ni modifier ni abroger la résolution 11(1).

ii) Répartition régionale et égalité entre les sexes

Je veux ensuite parler de répartition régionale et de la parité entre les sexes. Force est d'admettre, ici, que nous devons nous attacher à établir un équilibre entre un certain nombre de principes importants, y compris à les respecter simultanément.

Le premier de ces principes tient à ce que nous voulons nommer le meilleur candidat possible aux fonctions cruciales de Secrétaire général, tant du point de vue de l'Organisation que de celui de l'ensemble des pays. Or, il serait contraire à ce principe d'appliquer aveuglément un critère arbitraire, fondé sur l'origine régionale ou le sexe.

Dans le même temps, tel qu'établi par la Charte (au paragraphe 101 [3], à savoir que « Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. »), nul doute qu'il convient de prendre en compte la répartition régionale dans la sélection du Secrétaire général. Aussi, aucune région du monde ne devrait avoir le sentiment de ne pouvoir accéder à ces fonctions d'une importance absolue. De plus, la certitude que le plus haut fonctionnaire de l'Organisation peut venir de toutes les régions de la planète – et est nommé pour un mandat électif seulement – ne fait que renforcer la légitimité des Nations Unies.

De la même manière, au nom de la parité entre les sexes, le nom de femmes et d'hommes doit figurer sur la liste des candidats.

Or, le Canada propose, en application de la résolution de 1997 d'accorder le plus grand respect possible aux principes pertinents. À cet égard, il convient de rappeler le libellé du paragraphe 59 :

« Lors du choix et de la nomination du meilleur candidat possible, il faudra continuer de tenir dûment compte du roulement régional et aussi de la représentation équitable des hommes et des femmes. »

iii) Le Vice-Secrétaire général

Troisièmement, j'aimerais parler des importantes fonctions de Vice-Secrétaire général. Ce poste a été institué en 1998, par suite de l'adoption par l'Assemblée générale de la résolution 52/12B. Or, dans un rapport récent intitulé « Investir dans l'Organisation des Nations Unies pour lui donner les moyens de sa vocation mondiale » (A/60/251), M. Annan formule un certain nombre d'observations sur la nature de ce poste, le rôle de son titulaire et les pouvoirs qui lui sont dévolus.

Étant donné l'importance grandissante du poste de Vice-Secrétaire général et de la nécessité que les deux fonctionnaires à la tête de l'Organisation collaborent efficacement, les États membres devraient amener les candidats aux fonctions de Secrétaire général à faire connaître publiquement, au moment de manifester leur intérêt, le nom de la personne qui, s'ils sont choisis, ils souhaitent voir nommée au poste de Vice-Secrétaire général. Grâce à cette mesure additionnelle, de nature à renforcer la transparence, les États membres auront davantage confiance dans le processus de sélection. Par ailleurs, l'« équipe » de dirigeants, une fois élue, bénéficiera d'un soutien d'autant plus large.

iv) Les changements à brève échéance

Enfin, je souhaite parler de ce qu'il est possible d'accomplir cette année. Le Canada est conscient qu'il serait difficile, voire impossible, d'apporter tous ces changements cette année. Toutefois, nous estimons qu'il est extrêmement important d'entamer des efforts en ce sens. Force est cependant d'admettre que des discussions antérieures sur les changements à apporter au processus de sélection ont donné bien peu de résultats à ce jour. Selon nous, cela s'explique par le fait qu'aucune mesure concrète n'a été prise pour mettre en œuvre ces changements. C'est pourquoi nous devons, dès maintenant, affirmer notre détermination à améliorer le processus de sélection en adoptant le plus grand nombre de changements possible. Nous devons veiller à ce que nos efforts pour améliorer le processus de sélection acquièrent la dynamique suffisante jusqu'au prochain cycle de sélection, où il sera alors possible d'appliquer le reste des changements avaisés par les États membres.

Tout particulièrement, le Canada estime qu'il est à la fois possible et souhaitable de prendre deux mesures en ce sens dans le cadre du processus de sélection actuel : imposer l'idée d'un mandat unique, d'une durée déterminée, et veiller à l'organisation de séances publiques, pour que les candidats puissent se présenter, suivies éventuellement de séances privées avec chaque groupe régional.

Sous ce rapport, nous demandons, avec tout le respect qui leur est dû, aux coprésidents de faire connaître au Président de l'Assemblée générale la volonté des États membres à ce sujet, par la voie d'une lettre envoyée après la séance d'aujourd'hui. Dans l'éventualité d'une réponse favorable, nous prions le Président de bien vouloir adopter ces mesures dans les plus brefs délais possibles.

* * *

Madame et Monsieur les Coprésidents, si nous sommes réunis ici ce matin, c'est pour parler des mesures susceptibles de donner une nouvelle impulsion à l'Assemblée générale. Or, selon nous, le meilleur moyen d'y parvenir consiste à amener cette instance à jouer un rôle concret et efficace dans la recherche et la nomination du prochain dirigeant de notre institution, y compris dans la rencontre préalable des candidats pressentis.

Le Canada est sincèrement convaincu que les propositions présentées aujourd'hui s'avéreront bénéfiques aux fonctions de Secrétaire général, à l'exercice du leadership aux Nations Unies et à

la force même de l'Organisation. C'est pourquoi nous les soumettons pour examen aux États membres et leur demandons, avec tout le respect qui leur est dû, d'en évaluer le bien-fondé, en fonction de leur valeur intrinsèque, dans le cadre des délibérations actuelles.

Merci.