



Assemblée générale

Distr. générale
29 mars 2005
Français
Original: anglais

Cinquante-neuvième session

Point 136 de l'ordre du jour

Financement de la Mission des Nations Unies en Sierra Leone

Budget de la Mission des Nations Unies en Sierra Leone pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2005 au 30 juin 2006

Rapport du Secrétaire général*

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Mandat et résultats attendus	1–15	4
II. Ressources nécessaires	16–19	17
III. Analyse des variations	20–35	21
IV. Décisions que l'Assemblée générale devra prendre	36	25
V. Récapitulatif des mesures prises pour donner suite aux demandes et recommandations de l'Assemblée générale et du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, du Comité des commissaires aux comptes de l'ONU et du Bureau des services de contrôle interne		26
Annexe		
Organigrammes		31
Carte		33

* La soumission du présent rapport a été retardée par la nécessité de poursuivre les consultations de fond.



Résumé

Le présent rapport porte sur le budget de la Mission des Nations Unies en Sierra Leone (MINUSIL) pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2005 au 30 juin 2006, dont le montant s'élève à 107 159 700 dollars.

Ce budget couvre le déploiement de 141 observateurs militaires, 3 250 militaires des contingents, 78 membres de la police civile, 260 agents recrutés sur le plan international, 474 agents recrutés sur le plan national, et 96 Volontaires des Nations Unies.

La corrélation entre le montant total des ressources demandées pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2005 au 30 juin 2006 et l'objectif de la MINUSIL est expliquée dans des tableaux axés sur les résultats, qui présentent une analyse par composante (composante civile opérationnelle, composante militaire, composante police civile et composante appui). Les effectifs constituant les ressources humaines de la Mission ont été déterminés composante par composante, sauf dans le cas du personnel chargé de la direction exécutive et de l'administration, qui sert l'ensemble de la Mission.

Les indicateurs de résultats permettront de voir dans quelle mesure les objectifs et les réalisations escomptées auront été atteints au 31 décembre 2005, date à laquelle la Mission mettra fin à la composante civile opérationnelle, à la composante militaire et à la composante police civile.

Ressources financières

(En milliers de dollars des États-Unis; l'exercice budgétaire court du 1^{er} juillet au 30 juin.)

Catégorie de dépenses	1 ^{er} juillet 2004- 30 juin 2005	1 ^{er} juillet- 31 décembre 2005	1 ^{er} janvier- 30 juin 2006	1 ^{er} juillet 2005- 30 juin 2006	Variation	
	Montant alloué (1)	Présence résiduelle (2)	Liquidation (3)	Dépenses prévues (2004/05) (4) = (2) + (3)	Montant (5) = (4) - (1)	Pourcentage (6) = (5) / (1)
Militaires et personnel de police	143 428,2	36 645,7	–	36 645,7	(106 782,5)	(74,5)
Personnel civil	50 413,1	19 555,2	8 609,9	28 165,2	(22 247,9)	(44,1)
Dépenses opérationnelles	97 762,3	33 026,0	9 322,8	42 348,8	(55 413,5)	(56,7)
Montant brut	291 603,6	89 226,8	17 932,6	107 159,7	(184 443,9)	(63,3)
Recettes provenant des contributions du personnel	6 377,1	2 261,8	1 045,9	3 307,8	(3 069,3)	(48,1)
Montant net	285 226,5	86 965,0	16 886,8	103 851,9	(181 374,6)	(63,6)
Contributions volontaires en nature (budgétisées)	–	–	–	–	–	–
Total	291 603,6	89 226,8	17 932,6	107 159,7	(184 443,9)	(63,3)

Ressources humaines

	Observateurs militaires ^a	Contingents ^a	Police civile ^a	Unités de police constituées ^a	Personnel recruté sur le plan international ^a	Personnel recruté sur le plan national ^b	Volontaires des Nations Unies ^a	Personnel fourni par des gouvernements	Observateurs électoraux civils	Total
Direction exécutive et administration										
Effectif approuvé 2004/05	–	–	–	–	10	2	–	–	–	12
Effectif proposé 2005/06	–	–	–	–	13	2	–	–	–	15
Composantes										
Composante civile opérationnelle										
Effectif approuvé 2004/05	–	–	–	–	63	41	25	–	–	129
Effectif proposé 2005/06	–	–	–	–	30	26	10	–	–	66
Composante militaire										
Effectif approuvé 2004/05	260	9 800	–	–	7	45	–	–	–	10 112
Effectif proposé 2005/06	141	3 250	–	–	7	27	–	–	–	3 425
Police civile										
Effectif approuvé 2004/05	–	–	128	–	2	10	–	–	–	140
Effectif proposé 2005/06	–	–	78	–	2	10	–	–	–	90
Appui										
Effectif approuvé 2004/05	–	–	–	–	253	458	122	–	–	833
Effectif proposé 2005/06	–	–	–	–	208	409	86	–	–	703
Total										
Effectif approuvé 2004/05	260	9 800	128	–	335	556	147	–	–	11 226
Effectif proposé 2005/06	141	3 250	78	–	260	474	96	–	–	4 299
Variation nette	(119)	(6 550)	(50)	–	(75)	(82)	(51)	–	–	(6 927)

^a Effectif autorisé/proposé le plus élevé.

^b Y compris les agents des services généraux recrutés sur le plan national.

Les décisions que l'Assemblée générale devra prendre sont présentées au chapitre IV du présent rapport.

I. Mandat et résultats attendus

1. Le Conseil de sécurité a établi le mandat de la Mission des Nations Unies en Sierra Leone (MINUSIL) dans sa résolution 1270 (1999). La dernière prorogation de ce mandat a été décidée par le Conseil dans sa résolution 1562 (2004) du 17 septembre 2004.
2. La Mission a pour mandat d'aider le Conseil de sécurité à atteindre un objectif général, qui est de consolider la paix et la stabilité en Sierra Leone.
3. Dans le cadre de cet objectif général, la Mission contribuera, au cours de l'exercice budgétaire, à un certain nombre de réalisations, en exécutant les produits clefs présentés dans les tableaux ci-après. Ceux-ci présentent les réalisations et les produits par composante (composante civile opérationnelle, composante militaire, composante police civile et composante appui). Les indicateurs de résultats permettront de voir dans quelle mesure les objectifs et les réalisations escomptées auront été atteints au 31 décembre 2005, date à laquelle la Mission mettra fin à la composante civile opérationnelle, à la composante militaire et à la composante police civile.
4. Les effectifs constituant les ressources humaines de la Mission ont été déterminés composante par composante, sauf dans le cas du personnel chargé de la direction administrative et de la gestion, qui sert l'ensemble de la Mission. La variation des effectifs par rapport au budget de 2004/05, reclassements compris, est analysée au niveau de chaque composante.
5. La réduction des effectifs de la MINUSIL, et les ajustements qu'on prévoit d'apporter à sa composition et son déploiement pendant la période de présence résiduelle (1^{er} juillet-31 décembre 2005), puis pendant la période de liquidation (1^{er} janvier-30 juin 2006), entraînent des changements dans la structure et l'implantation de la Mission. Le quartier général de la MINUSIL reste basé à Freetown, et il y aura deux bureaux régionaux à Kenema et Murray Town, alors que pendant l'exercice budgétaire 2004/05 il y avait cinq bureaux régionaux à Kenema, Port Loko, Magburaka, Murray Town et Koidu. La Mission n'aura plus de postes de commandement de secteur et les militaires seront déployés à Kenema, Bo et Freetown, alors que pendant l'exercice 2004/05 il y avait trois postes de commandement de secteur. Il y aura 11 bases d'opérations pour les observateurs militaires et 10 pour la police civile jusqu'au 31 décembre 2005. Les bureaux fonctionnels resteront déployés dans l'ensemble du pays, et la zone de la Mission continue d'inclure Conakry.

Direction exécutive et administration

6. La direction exécutive et l'administration d'ensemble de la Mission sont assurées par les collaborateurs directs du Représentant spécial du Secrétaire général.

Tableau 1
Ressources humaines : direction exécutive et administration

	<i>Personnel recruté sur le plan international</i>						Total partiel	<i>Personnel recruté sur le plan national^a</i>	<i>Volontaires des Nations Unies</i>	Total	
	<i>SGA/SSG</i>	<i>D-2/D-1</i>	<i>P-5/P-4</i>	<i>P-3/P-1</i>	<i>Service mobile</i>	<i>Services généraux</i>					<i>Service de sécurité</i>
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général											
Effectif approuvé 2004/05	1	–	5	–	1	3	–	10	2	–	12
Effectif proposé 2005/06	1	–	8	–	1	3	–	13	2	–	15
Variation nette	–	–	3	–	–	–	–	3	–	–	3

7. L'augmentation nette (3 postes) de l'effectif du personnel recruté sur le plan international correspond à des postes transférés au Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général au troisième trimestre de l'exercice 2004/05 (13 postes au lieu de 10) dans les limites de l'effectif autorisé le plus élevé, soit 335 postes (personnel recruté sur le plan international) pour l'ensemble de l'exercice 2004/05. Ce transfert, qui était exposé dans le vingt et unième rapport du Secrétaire général sur la MINUSIL (S/2004/228, par. 83 et 90), concerne un poste de conseiller pour les questions de désarmement, de démobilisation et de réinsertion (P-4) transféré depuis le Groupe de gestion du programme de désarmement, de démobilisation et de réinsertion, un poste de conseiller pour les affaires féminines (P-4) transféré depuis le Bureau des droits de l'homme, et un poste de conseiller pour le VIH/sida (P-4) transféré depuis la Section des politiques et de la planification.

Composante 1 : composante civile opérationnelle

<i>Réalisations escomptées</i>	<i>Indicateurs de succès</i>
1.1 Stabilité politique en Sierra Leone	<p>1.1.1 Poursuite de la participation à la vie politique – parlement, gouvernement – de 5 au moins des 10 partis politiques ayant participé aux dernières élections</p> <p>1.1.2 Série de principes régionaux détaillés sur les questions transfrontières acceptée et signée par les membres de l'Union du fleuve Mano et les autres parties prenantes</p> <p>1.1.3 Aucun cas signalé de mouvement illicite d'armes légères</p>
<i>Produits</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Organisation de réunions entre le Gouvernement et les parties politiques, afin de faciliter la concertation politique, bons offices du Représentant spécial du Secrétaire général servant au dialogue avec les partis politiques • Fourniture périodique à la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) d'analyses et de conseils politiques concernant la Sierra Leone et l'Union du fleuve Mano 	

- Deux rapports du Secrétaire général
- Organisation de 40 points de presse pour les journalistes locaux et internationaux, notamment sur la situation politique de la Sierra Leone et la réduction des effectifs de la Mission
- Production et diffusion de 12 émissions quotidiennes et 29 émissions hebdomadaires d'informations, 12 émissions de « La voix des jeunes » et de relations publiques sur la radio de la MINUSIL et 3 coproductions avec les Sierra Leone Broadcasting Services
- Formation de 50 journalistes locaux indépendants au journalisme professionnel et à la diffusion d'informations responsables
- Avis à 19 conseils locaux sur la bonne gouvernance et la promotion de la réconciliation et de la paix en Sierra Leone
- 6 réunions entre missions (MINUSIL, Mission des Nations Unies au Libéria et Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire) sur la coopération et la mise en commun des informations concernant la sécurité dans la sous-région

<i>Réalisations escomptées</i>	<i>Indicateurs de succès</i>
1.2 Consolidation de l'autorité de l'État, décentralisation et bonne gouvernance	<p>1.2.1 Augmentation des recettes tirées des exportations de diamants (150 millions de dollars en 2005/06, contre 120 millions de dollars en 2004/05)</p> <p>1.2.2 Déploiement de magistrats résidents dans l'ensemble des 12 districts (alors qu'il n'y en avait que dans 5 districts en 2004/05)</p> <p>1.2.3 Recrutement de 8 juges supplémentaires en 2005/06 (6 en 2004/05)</p> <p>1.2.4 Réduction à 70 % du pourcentage d'affaires ajournées (90 % en 2004/05)</p>
<i>Produits</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Contrôle de 300 sites d'exploitation des ressources minérales par des patrouilles conjointes observateurs militaires/police civile de la MINUSIL et police et forces armées sierra-léonaises • Évaluation conjointe avec le Gouvernement sierra-léonais de la situation de l'exploitation des mines de diamants dans 2 districts où l'on extrait les diamants • Organisation de 6 réunions de coordination du Comité directeur de haut niveau sur les diamants, pour l'appui à cette branche d'activité • Avis à la Commission de réforme des lois, en coopération avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), sur la refonte de l'appareil judiciaire • Avis aux autorités judiciaires, en collaboration avec le PNUD, sur le recrutement de 10 magistrats résidents • Organisation, en coopération avec le PNUD, de 2 ateliers sur la manière de rendre la justice, à l'intention des autorités judiciaires sierra-léonaises • En coopération avec le PNUD et le Department for International Development du Royaume-Uni, collecte de données sur le nombre d'affaires en instance, les détentions provisoires et la surpopulation dans les prisons 	

<ul style="list-style-type: none"> Organisation de 12 réunions de coordination avec les organismes des Nations Unies, les donateurs et le Gouvernement sierra-léonais, sur l'aide au développement et la mobilisation de ressources pour le plan de transition 	
<i>Réalisations escomptées</i>	<i>Indicateurs de succès</i>
1.3 Plus grand respect et meilleure protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales en Sierra Leone	<p>1.3.1 Poursuites contre 15 % des auteurs d'actes de violence familiale dirigés contre des femmes et des enfants en 2005/06, à comparer à 12 % en 2004/05 (180 des auteurs, sur les 1 520 cas signalés, ont fait l'objet de poursuites)</p> <p>1.3.2 Promulgation d'une loi sur les droits de l'homme intégrant les dispositions des instruments internationaux de défense de ces droits</p>
<i>Produits</i>	
<ul style="list-style-type: none"> Avis au Parlement et au Comité parlementaire des droits de l'homme, notamment sur l'adoption de lois de défense des droits de l'homme conformes aux normes internationales Formation aux problèmes des droits de l'homme de 35 officiers des forces armées sierra-léonaises, de 100 policiers de la police sierra-léonaise, de 500 fonctionnaires gouvernementaux et de 500 agents de défense des droits de l'homme Organisation, en coopération avec des ONG défendant les droits de l'homme, de 2 séminaires appuyant 4 centres régionaux de documentation sur les droits de l'homme 	
<i>Facteurs externes</i> : Il faudra que la situation politique et la sécurité dans la sous-région ne compromettent pas le processus de paix, et que les donateurs maintiennent leur soutien au Gouvernement sierra-léonais durant le processus de transition.	

Tableau 2

Ressources humaines : composante 1, composante civile opérationnelle

	<i>Personnel recruté sur le plan international</i>							Total partiel	<i>Personnel recruté sur le plan national</i>	<i>Volontaires des Nations Unies</i>	Total
	<i>SGA/SSG D-2/D-1</i>	<i>P-5/P-4</i>	<i>P-3/P-1</i>	<i>Service mobile</i>	<i>Services généraux</i>	<i>Service de sécurité</i>					
Bureau du Représentant spécial adjoint du Secrétaire général											
Effectif approuvé 2004/05	1	–	3	2	–	2	–	8	2	–	10
Effectif proposé 2005/06	1	–	2	–	–	2	–	5	2	–	7
Variation nette	–	–	(1)	–	–	–	–	(3)	–	–	(3)
Bureau des droits de l'homme											
Effectif approuvé 2004/05	–	1	5	10	1	1	–	18	2	2	22
Effectif proposé 2005/06	–	–	2	3	–	1	–	6	6	5	17
Variation nette	–	(1)	(3)	(7)	(1)	–	–	(12)	4	3	(5)

	Personnel recruté sur le plan international							Total partiel	Personnel recruté sur le plan national		Volontaires des Nations Unies	Total
	SGA/SSG D-2/D-1	P-5/P-4	P-3/P-1	Service mobile	Services généraux	Service de sécurité						
Bureau des affaires politiques												
Effectif approuvé 2004/05	–	1	1	3	2	–	–	7	3	–	–	10
Effectif proposé 2005/06	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Section des politiques et de la planification												
Effectif approuvé 2004/05	–	1	1	1	–	2	–	5	–	–	–	5
Effectif proposé 2005/06	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Bureau chargé des questions politiques, de politique générale et de planification												
Effectif approuvé 2004/05	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Effectif proposé 2005/06	–	1	3	1	–	2	–	7	–	–	–	7
Variation nette	–	(1)	1	(3)	(2)	–	–	(5)	(3)	–	–	(8)
Bureau des affaires civiles												
Effectif approuvé 2004/05	–	–	8	4	1	–	–	13	10	8	–	31
Effectif proposé 2005/06	–	–	5	1	–	–	–	6	3	5	–	14
Variation nette	–	–	(3)	(3)	(1)	–	–	(7)	(7)	(3)	–	(17)
Groupe de gestion du programme de désarmement, de démobilisation et de réinsertion												
Effectif approuvé 2004/05	–	–	2	–	–	–	–	2	–	15	–	17
Effectif proposé 2005/06	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Variation nette	–	–	(2)	–	–	–	–	(2)	–	(15)	–	(17)
Bureau de la communication et de l'information												
Effectif approuvé 2004/05	–	–	3	5	–	2	–	10	24	–	–	34
Effectif proposé 2005/06	–	–	2	3	–	1	–	6	15	–	–	21
Variation nette	–	–	(1)	(2)	–	(1)	–	(4)	(9)	–	–	(13)
Total												
Effectif approuvé 2004/05	1	3	23	25	4	7	–	63	41	25	–	129
Effectif proposé 2005/06	1	1	14	8	–	6	–	30	26	10	–	66
Variation nette	–	(2)	(9)	(17)	(4)	(1)	–	(33)	(15)	(15)	–	(63)

8. La diminution nette (63 postes, dont 33 de personnel recruté sur le plan international, 15 de personnel recruté sur le plan national et 15 de Volontaires des Nations Unies) correspond à la réduction progressive des effectifs de la Mission, préluant à sa liquidation.

9. L'augmentation nette des postes de personnel recruté sur le plan national et de Volontaires des Nations Unies au Bureau des droits de l'homme résulte de l'augmentation du nombre des postes au troisième trimestre de l'exercice 2004/05, exposée dans le vingt et unième rapport du Secrétaire général (ibid., par. 87) : de deux postes de personnel recruté sur le plan national, le Bureau est passé à six, et de

deux postes de Volontaires des Nations Unies à cinq, dans les limites de l'effectif autorisé pour l'ensemble de l'exercice 2004/05 (556 postes de personnel recruté sur le plan national, 147 postes de Volontaires des Nations Unies).

10. L'augmentation nette des postes de personnel recruté sur le plan international (P-5/P-4) au Bureau chargé des questions politiques, de politique générale et de planification s'explique par la fermeture, au troisième trimestre de l'exercice 2004/05, du Bureau des affaires politiques et de la Section des politiques et de la planification, qui procédait de la réduction des effectifs de la Mission. Cette modification des structures administratives, exposée dans le vingt et unième rapport du Secrétaire général (ibid., par. 90), a été cause d'une diminution nette de cinq postes de personnel recruté sur le plan international, dont un poste P-4 supplémentaire correspondant au déploiement d'un spécialiste régional des affaires politiques (P-4) pour la région est.

Composante 2 : composante militaire

<i>Réalisations escomptées</i>	<i>Indicateurs de succès</i>
2.1 Maintien de la sécurité dans tout le pays	2.1.1 Aucune incursion signalée à la frontière 2.1.2 Aucun problème signalé de sécurité interne exigeant une intervention militaire 2.1.3 Le Gouvernement sierra-léonais assume la pleine responsabilité de la sécurité dans l'ensemble du pays
<i>Produits</i> <ul style="list-style-type: none"> • Organisation de réunions quotidiennes, mensuelles et trimestrielles avec les services de sécurité du Gouvernement sierra-léonais • 24 288 jours/observateur de patrouilles mobiles (3 observateurs militaires par patrouille, 4 patrouilles par base d'opérations, 11 bases d'opérations, 184 jours) • 110 400 jours/militaire de patrouilles à pied (20 militaires par patrouille, 10 patrouilles par bataillon, 3 bataillons, 184 jours) • 1 200 heures de patrouilles aériennes • 142 600 jours/militaire de réaction rapide à la taille d'un bataillon (775 militaires par bataillon, 1 tâche de réaction rapide, 184 jours) • 12 880 jours/garde pour assurer la sécurité à l'appui du Tribunal spécial pour la Sierra Leone (70 militaires, 184 jours) 	
<i>Facteurs externes</i> : Il faudra que la situation de la sous-région en matière de sécurité n'ait pas de répercussions sur celle de la Sierra Leone, et que les donateurs maintiennent leur soutien au Gouvernement sierra-léonais durant le processus de transition.	

Tableau 3
Ressources humaines : composante 2, composante militaire

Catégorie												Total
I. Observateurs militaires												
Effectif approuvé 2004/05												260
Effectif proposé 2005/06												141
Variation nette												(119)
II. Contingents												
Effectif approuvé 2004/05												9 800
Effectif proposé 2005/06												3 250
Variation nette												(6 550)
<div style="display: flex; justify-content: space-between; margin: 0;"> <div style="text-align: center; width: 60%;"> <i>Personnel recruté sur le plan international</i> </div> <div style="text-align: center; width: 35%;"> <i>Personnel recruté sur le plan national^a</i> </div> </div>												
	<i>SGA/SSG</i>	<i>D-2/D-1</i>	<i>P-5/P-4</i>	<i>P-3/P-1</i>	<i>Service mobile</i>	<i>Services généraux</i>	<i>Service de sécurité</i>	Total partiel	<i>Volontaires des Nations Unies</i>			Total
III. Personnel civil												
Bureau du commandant de la Force												
Effectif approuvé 2004/05	1	–	–	–	–	4	–	5	13	–	18	
Effectif proposé 2005/06	–	1	–	–	–	4	–	5	7	–	12	
Variation nette	(1)	1	–	–	–	–	–	–	(6)	–	(6)	
Bureau du commandant adjoint de la Force/chef des observateurs militaires												
Effectif approuvé 2004/05	–	1	–	–	–	1	–	2	32	–	34	
Effectif proposé 2005/06	–	1	–	–	–	1	–	2	20	–	22	
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–	(12)	–	(12)	
Total partiel, personnel civil												
Effectif approuvé 2004/05	1	1	–	–	–	5	–	7	45	–	52	
Effectif autorisé 2004/05 ^b	–	2	–	–	–	5	–	7	27	–	34	
Variation nette	(1)	1	–	–	–	–	–	–	(18)	–	(18)	
Total général (I, II et III)												
Effectif approuvé 2004/05	1	1	–	–	–	5	–	7	45	–	10 112	
Effectif autorisé 2004/05	–	2	–	–	–	5	–	7	27	–	3 425	
Variation nette	(1)	1	–	–	–	–	–	–	(18)	–	(6 687)	

11. La diminution nette (119 observateurs militaires, 6 550 militaires des contingents, 18 postes de personnel recruté sur le plan national) résulte de la réduction progressive des effectifs de la Mission, préluant à sa liquidation.

12. L'augmentation nette d'un poste (D-2/D-1) de personnel recruté sur le plan international au Bureau du commandant de la Force correspond au déclassement du poste de commandant de la Force (de sous-secrétaire général à D-2) qui permet d'en aligner la classe sur la charge de travail moins importante de la Mission.

Composante 3 : police civile

<i>Réalisations escomptées</i>	<i>Indicateurs de succès</i>
3.1 Police nationale sierra-léonaise efficace et responsable, ordre public amélioré	<p>3.1.1 Effectifs de la police sierra-léonaise maintenus à 9 500 policiers</p> <p>3.1.2 Déploiement de la police sierra-léonaise dans la totalité des 26 divisions de police, contre 19 en 2003/04 et 22 en 2004/05</p> <p>3.1.3 Diminution de 10 % des délits graves signalés en 2005/06, comparée à une diminution de 4 % en 2004/05 (par rapport aux 6 340 cas signalés en 2003/04)</p>
<p><i>Produits</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation des 900 policiers sierra-léonais nouvellement recrutés • Formation de 50 policiers sierra-léonais aux activités de police dans les zones stratégiques : zones d'extraction du diamant, sécurité des frontières, sécurité des aéroports • Formation de 150 policiers sierra-léonais des unités spécialisées : enquêtes criminelles, délits commerciaux, drogues et stupéfiants, Interpol, soutien aux familles, relations avec les communautés • Formation de 300 cadres moyens de la police sierra-léonaise aux techniques de gestion • Formation en cours d'emploi de 150 policiers sierra-léonais à l'encadrement sur le terrain • Réunions hebdomadaires avec la police sierra-léonaise au sujet des activités de formation et d'encadrement 	
<p><i>Facteurs externes</i> : Il faudra que les donateurs assurent un soutien suffisant pour la mise en place des services de police, et qu'il y ait des candidats policiers qualifiés à recruter dans ces services.</p>	

Tableau 4
Ressources humaines : composante 3, police civile

<i>I. Police civile^a</i>	Total
Effectif approuvé 2004/05	128
Effectif proposé 2005/06	78
Variation nette	(50)

II. Personnel civil	Personnel international							Total partiel	Personnel recruté sur le plan national	Volontaires des Nations Unies	Total
	SGA/SSG	D-2/D-1	P-5/P-4	P-3/P-1	Service mobile	Services généraux	Services de sécurité				
Bureau du Chef de la police											
Effectif approuvé 2004/05	-	1	-	-	-	1	-	2	10	-	12
Effectif proposé 2005/06	-	1	-	-	-	1	-	2	10	-	12
Variation nette	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total (I et II)											
Effectif approuvé 2004/05	-	1	-	-	-	1	-	2	10	-	140
Effectif proposé 2005/06	-	1	-	-	-	1	-	2	10	-	90
Variation nette	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(50)

^a Non compris le chef de la police et un agent des services généraux recrutés au titre de contrats concernant le personnel civil recruté sur le plan international.

13. La diminution nette de 50 membres de la police civile résulte de la réduction progressive des effectifs de la Mission, préluant à sa liquidation.

Composante 4 : appui

Réalisations escomptées	Indicateurs de succès
4.1 Appui logistique, administratif et de sécurité efficace et rationnel de la Mission	4.1.1 Transmissions air-sol conformes à 100 % aux normes de l'Organisation de l'aviation civile internationale
<p><i>Produits</i></p> <p>Période de présence résiduelle</p> <p>Amélioration des services</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introduction des transmissions air-sol à très haute fréquence (VHF) afin d'améliorer la qualité et la disponibilité et de réduire l'importance relative du matériel à haute fréquence (HF) <p>Militaires et personnel de police</p> <ul style="list-style-type: none"> • Déplacement et rapatriement de 3 250 militaires, de 141 observateurs militaires et de 80 membres de la police civile <p>Personnel civil</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administration, en moyenne, de 259 contrats de fonctionnaires recrutés sur le plan international, de 471 fonctionnaires recrutés sur le plan national et de 94 Volontaires des Nations Unies <p>Installations et infrastructures</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entretien de 49 installations sur 15 sites, et de 3 camps • Exploitation et entretien de 70 groupes électrogènes 	

Transports terrestres

- Gestion et entretien de 497 véhicules, dont 1 blindé, sur 3 sites

Transports aériens

- Exploitation et entretien d'un avion et de 13 hélicoptères
- Entretien d'un terrain d'aviation, prestation des services anti-incendie à Mammy Yoko et Hastings 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, et prestation des mêmes services 8 heures par jour, 7 jours sur 7 à Kenema

Transmissions

- Services d'appui et entretien de 14 stations VSAT sur 9 sites, et de 14 centraux téléphoniques

Informatique

- Services d'appui et entretien d'un réseau longue portée, de 793 ordinateurs de bureau, 218 ordinateurs portatifs, 730 imprimantes et 50 scanners/télécopieurs numériques sur 18 sites

Services médicaux

- Fonctionnement et entretien d'un dispensaire de niveau I, 6 unités médicales de niveau I, 1 unité médicale de niveau II et 1 de niveau III pour le personnel de la Mission et la population civile dans les cas urgents
- Fonctionnement et entretien d'un centre de services facultatifs et confidentiels de conseil et de dépistage du VIH offerts à l'ensemble du personnel
- Programme de sensibilisation au VIH à l'intention de tout le personnel, notamment par la transmission de l'information entre collègues

Sécurité

- Fourniture de services de sécurité 24 heures sur 24 pour les locaux, les installations et équipements de la Mission, de 11 bases d'opérations des observateurs militaires, de 20 bases d'opérations de la police civile, et services de protection des personnalités
- Réunions d'information sur les questions de sécurité pour l'ensemble du personnel de la MINUSIL et les personnes en visite officielle
- Enquêtes sur tous les accidents et incidents mettant en jeu des membres du personnel ou des biens de la MINUSIL

<i>Réalisations escomptées</i>	<i>Indicateurs de succès</i>
4.2 Réalisation efficace et économique de la liquidation administrative de la Mission	4.2.1 Délivrance par les autorités locales sierra-léonaises d'un certificat absolvant la Mission de toute responsabilité en matière de préjudice écologique dans les zones évacuées

4.2.2 Délivrance par les autorités sierra-léonaises et les propriétaires fonciers, pour 15 sites évacués par des entités de la MINUSIL, de certificats de remise en conformité avec la législation et la réglementation sierra-léonaises de santé publique

Produits

Période de liquidation

Amélioration des services

- Collecte et évacuation écologiques (continues) des déchets dangereux et non dangereux produits dans tous les sites et installations de la Mission
- Mise en œuvre de mesures de protection de l'environnement (continue) dans tous les sites évacués par la Mission, y compris remise des lieux dans l'état précédant la présence de la MINUSIL

Personnel civil

- Administration, en moyenne, de 140 fonctionnaires recrutés sur le plan international et 257 fonctionnaires recrutés sur le plan national
- Rapatriement de 140 fonctionnaires recrutés sur le plan international et cessation de services de 257 fonctionnaires recrutés sur le plan national

Installations et infrastructures

- Entretien et réparation de 18 installations sur 8 sites
- Remise en état, nettoyage et transmission de 49 installations sur 15 sites
- Exploitation et entretien de 40 groupes électrogènes

Transports terrestres

- Gestion et entretien de 172 véhicules sur 1 site

Transports aériens

- Exploitation et entretien d'un avion et de 2 hélicoptères
- Entretien d'un terrain d'aviation, et prestation des services anti-incendie à Mammy Yoko et Hastings 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7

Transmissions

- Services d'appui et entretien de 3 stations VSAT sur 3 sites, et de 5 centraux téléphoniques

Informatique

- Services d'appui et entretien de 314 ordinateurs de bureau, 132 ordinateurs portatifs, 244 imprimantes et 30 scanners/télécopieurs numériques sur 4 sites

Services médicaux

- Fonctionnement et entretien d'un dispensaire de niveau I pour le personnel de la Mission et la population civile dans les cas urgents

Liquidation

- Liquidation de 2 541 articles d'équipement, d'une valeur de 5,5 millions de dollars, et de 539 bâtiments préfabriqués d'une valeur de 2,9 millions de dollars, par donation au Gouvernement sierra-léonais
- Liquidation de 8 825 articles d'équipement, d'une valeur de 32 millions de dollars, et de 760 bâtiments préfabriqués, d'une valeur de 6 millions de dollars, par transfert à la Base de soutien logistique des Nations Unies ou à d'autres missions, y compris préparatifs pour le transfert de 336 véhicules, 123 groupes électrogènes, 4 502 articles de matériel de transmissions et 2 292 articles de matériel informatique
- Apurement et clôture de 3 comptes bancaires
- Règlement des factures de fournisseurs et clôture de 5 grands marchés

Facteurs externes : Il faudra que les fournisseurs puissent livrer les biens et les services ayant fait l'objet des marchés conclus.

Tableau 5
Ressources humaines : composante 4, appui

	<i>Personnel recruté sur le plan international</i>							Total partiel	<i>Personnel recruté sur le plan national</i>	<i>Volontaires des Nations Unies</i>	Total
	<i>SGA/SSG</i>	<i>D-2/D-1</i>	<i>P-5/P-4</i>	<i>P-3/P-1</i>	<i>Service mobile</i>	<i>Services généraux</i>	<i>Service de sécurité</i>				
Bureau du Chef de l'administration											
Effectif approuvé 2004/05	–	2	3	7	–	9	–	21	8	4	33
Effectif proposé 2005/06	–	1	2	6	–	6	–	15	7	3	25
Variation nette	–	(1)	(1)	(1)	–	(3)	–	(6)	(1)	(1)	(8)
Groupe de coordination de la sécurité											
Effectif approuvé 2004/05	–	–	1	2	–	–	36	39	20	4	63
Effectif proposé 2005/06	–	–	1	2	–	–	51	54	48	6	108
Variation nette	–	–	–	–	–	–	15	15	28	2	45
Bureau des services administratifs											
Effectif approuvé 2004/05	–	–	15	25	37	15	–	92	91	28	211
Effectif proposé 2005/06	–	–	7	19	25	12	–	63	75	13	151
Variation nette	–	–	(8)	(6)	(12)	(3)	–	(29)	(16)	(15)	(60)
Bureau des services de soutien intégré											
Effectif approuvé 2004/05	–	1	11	12	73	4	–	101	339	86	526
Effectif proposé 2005/06	–	–	6	12	56	2	–	76	279	64	419
Variation nette	–	(1)	(5)	–	(17)	(2)	–	(25)	(60)	(22)	(107)
Total											
Effectif approuvé 2004/05	–	3	30	46	110	28	36	253	458	122	833
Effectif proposé 2005/06	–	1	16	39	81	20	51	208	409	86	703
Variation nette	–	(2)	(14)	(7)	(29)	(8)	15	(45)	(49)	(36)	(130)

14. La diminution nette de 130 postes (45 de personnel recruté sur le plan international, 49 sur le plan national et 36 Volontaires des Nations Unies) résulte de la réduction progressive des effectifs de la Mission, préluant à sa liquidation.

15. L'augmentation nette de 15 postes de personnel recruté sur le plan international et 28 postes de personnel recruté sur le plan national au Groupe de coordination de la sécurité correspond à une augmentation des postes au troisième trimestre de l'exercice 2004/05 (51 postes du service de sécurité au lieu de 36, et 48 postes de personnel recruté sur le plan national au lieu de 20) dans les limites de l'effectif autorisé le plus élevé pour l'ensemble de l'exercice 2004/05, soit 335 postes de personnel recruté sur le plan international et 556 postes de personnel recruté sur le plan national. Cette augmentation était exposée dans le vingt et unième rapport du Secrétaire général sur la MINUSIL (ibid., par. 91).

II. Ressources nécessaires

A. Vue d'ensemble

Ressources financières

(En milliers de dollars des États-Unis; l'exercice budgétaire court du 1^{er} juillet au 30 juin.)

Catégorie de dépenses	1 ^{er} juil. 2004- 30 juin 2005	1 ^{er} juillet- 31 déc. 2005	1 ^{er} janvier- 30 juin 2006	1 ^{er} juil. 2005- 30 juin 2006	Variation	
	Montant alloué ^a	Présence résiduelle	Liquidation	Dépenses prévues	Montant	Pourcentage
	(1)	(2)	(3)	(4) = (2)+(3)	(5) = (4)-(1)	(6) = (5)/(1)
Militaires et personnel de police						
Observateurs militaires	8 164,6	3 250,6	–	3 250,5	(4 914,1)	(60,2)
Contingents	130 458,6	31 832,3	–	31 832,3	(98 626,3)	(75,6)
Police civile	4 805,0	1 562,8	–	1 562,9	(3 242,1)	(67,5)
Unités de police constituées	–	–	–	–	–	–
Total partiel	143 428,2	36 645,7	–	36 645,7	(106 782,5)	(74,5)
Personnel civil						
Personnel recruté sur le plan international ^b	43 835,7	16 358,8	7 931,4	24 290,3	(19 545,4)	(44,6)
Personnel recruté sur le plan national ^c	2 721,8	1 507,4	678,5	2 185,9	(535,9)	(19,7)
Volontaires des Nations Unies	3 855,6	1 689,0	–	1 689,0	(2 166,6)	(56,2)
Total partiel	50 413,1	19 555,2	8 609,9	28 165,2	(22 247,9)	(44,1)
Dépenses opérationnelles						
Personnel temporaire (autre que pour les réunions)	–	–	–	–	–	–
Personnel fourni par des gouvernements	–	–	–	–	–	–
Observateurs électoraux civils	–	–	–	–	–	–
Consultants	25,2	77,3	–	77,3	52,1	206,7
Voyages	811,3	301,9	109,2	411,1	(400,2)	(49,3)
Installations et infrastructures	21 482,0	7 685,6	1 803,4	9 488,9	(11 993,1)	(55,8)
Transports terrestres	3 519,3	2 010,8	737,9	2 748,6	(770,7)	(21,9)
Transports aériens	49 866,2	16 711,9	5 009,7	21 721,6	(28 144,6)	(56,4)
Transports maritimes ou fluviaux	–	–	–	–	–	–
Transmissions	8 648,5	2 578,7	972,3	3 550,9	(5 097,6)	(58,9)
Informatique	2 187,0	710,5	353,5	1 064,0	(1 123,0)	(51,3)
Services médicaux	6 579,2	1 613,9	62,0	1 675,9	(4 903,3)	(74,5)
Matériel spécial	2 599,8	688,0	–	688,0	(1 911,8)	(73,5)
Fournitures, services et matériel divers	1 775,8	647,5	274,9	922,4	(853,4)	(48,1)
Projets à impact rapide	268,0	–	–	–	(268,0)	(100,0)
Total partiel	97 762,3	33 026,0	9 322,8	42 348,8	(55 413,5)	(56,7)
Montant brut	291 603,6	89 226,8	17 932,6	107 159,7	(184 443,9)	(63,3)

Catégorie de dépenses	1 ^{er} juil. 2004- 30 juin 2005	1 ^{er} juillet- 31 déc. 2005	1 ^{er} janvier- 30 juin 2006	1 ^{er} juil. 2005- 30 juin 2006	Variation	
	Montant alloué ^a	Présence résiduelle	Liquidation	Dépenses prévues	Montant	Pourcentage
	(1)	(2)	(3)	(4) = (2)+(3)	(5) = (4)-(1)	(6) = (5)/(1)
Recettes provenant des contributions du personnel	6 377,1	2 261,8	1 045,9	3 307,8	(3 069,3)	(48,1)
Montant net	285 226,5	86 965,0	16 886,8	103 851,9	(181 374,6)	(63,6)
Contributions volontaires en nature (budgétisées)	–	–	–	–	–	–
Total	291 603,6	89 226,8	17 932,6	107 159,7	(184 443,9)	(63,3)

^a Compte tenu d'ajustements dans la répartition des ressources approuvées entre les catégories Militaires et personnel de police civile et Dépenses opérationnelles.

^b Les dépenses prévues pour 2005/06 ont été calculées sur la base d'un taux de vacance de postes de 15 % (contre un taux de 8 % appliqué pour 2004/05).

^c Les dépenses prévues pour 2005/06 ont été calculées sur la base d'un taux de vacance de postes de 5 % (contre un taux de 4 % appliqué pour 2004/05).

Matériel appartenant aux contingents : matériel majeur et soutien logistique autonome

16. Les montants prévus à ce titre pour la période allant du 1^{er} juillet au 31 décembre 2005 (12 409 600 dollars) ont été calculés sur la base de taux de remboursement standard du matériel majeur (loué avec équipage) et du soutien logistique autonome. Ils se répartissent comme suit :

(En milliers de dollars des États-Unis)

Catégorie de dépenses	Montant
Matériel majeur	5 045,5
Soutien logistique autonome	
Installations et infrastructures	
Restauration (cuisines)	499,3
Matériel de bureau	429,8
Électricité	290,3
Missions secondaires du génie	285,5
Blanchisserie et nettoyage	418,2
Matériel de campement	412,9
Hébergement	687,5
Magasins – divers	818,7
Transmissions	1 221,4
Soins médicaux	
Services médicaux	1 346,9

<i>Catégorie de dépenses</i>	<i>Montant</i>
Matériel spécial	
Observation	688,0
Total partiel	7 098,5
Total	12 144,0

<i>Facteurs approuvés pour la mission</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Date d'entrée en vigueur</i>	<i>Date du dernier examen</i>
A. Facteurs applicables à la zone de la mission	1,20	1 ^{er} juillet 2005	31 janvier 2005
Contraintes du milieu	2,20	1 ^{er} juillet 2005	31 janvier 2005
Usage opérationnel intensif	1,00	1 ^{er} juillet 2005	31 janvier 2005
Actes d'hostilité ou abandon forcé			
B. Facteurs applicables aux pays d'origine			
Différentiel de transport, par pays d'origine			
Allemagne	1,50		
Bangladesh	4,75		
Fédération de Russie	3,00		
Ghana	0,25		
Jordanie	2,00		
Kenya	3,00		
Népal	2,75		
Nigéria	0,25		
Pakistan	3,50		
Ukraine	2,00		

<i>Mémoires d'accord</i>	<i>Nombre de mémoires d'accord</i>
Montants basés sur :	
A. Mémoires d'accord signés	11
B. Projets de mémorandum d'accord	–

C. Formation

17. Les montants prévus pour la formation pour la période allant du 1^{er} juillet au 31 décembre 2005 se répartissent comme suit :

(En milliers de dollars des États-Unis)

<i>Catégorie de dépenses</i>	<i>Dépenses prévues</i>
Consultants pour la formation	7,7
Voyages (formation)	93,6

<i>Catégorie de dépenses</i>	<i>Dépenses prévues</i>
Honoraires, fournitures et services (formation)	24,7
Total	126,0

18. Les dépenses prévues pour la formation permettront de former 99 membres du personnel de la Mission au cours de la période de présence résiduelle (1^{er} juillet-31 décembre 2005). La majeure partie des activités de formation est organisée au sein de la MINUSIL; il s'agit essentiellement de former ce personnel aux aspects techniques et administratifs de la Mission, en particulier ceux qui ont trait à la réduction de ses effectifs, préluant à sa liquidation.

D. Contributions non budgétisées

19. La valeur estimative révisée des contributions non budgétisées pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2005 au 30 juin 2006 est la suivante :

(En milliers de dollars des États-Unis)

<i>Catégorie de contributions</i>	<i>Valeur estimative</i>
Accord sur le statut des forces ^a	369,9
Contributions volontaires en nature (non budgétisées)	–
Total	369,9

^a Y compris les terrains, bâtiments et installations des aérodromes.

III. Analyse des variations ¹

Explication

On trouvera dans la présente section, pour chaque rubrique, une indication du facteur auquel la variation est principalement imputable, les facteurs types recensés étant classés dans les quatre grandes catégories ci-après :

- **Mandat** : Variations causées par des changements dans l'ampleur ou la portée du mandat, ou par des changements dans les réalisations escomptées en raison de l'exécution du mandat;
- **Facteurs externes** : Variations liées à une modification de la portée ou de la nature du mandat ou à une révision des réalisations escomptées dans le cadre du mandat;
- **Paramètres budgétaires** : Variations qui tiennent aux règles, directives et politiques de l'Organisation;
- **Gestion** : Variations dues à des décisions de gestion devant permettre d'obtenir les résultats attendus avec plus d'efficacité (par exemple révision des priorités ou ajout de produits) ou avec plus d'efficience (par exemple réduction des effectifs ou des moyens nécessaires à l'exécution des produits sans incidence sur les produits) ou liées à des problèmes qui apparaissent au stade de l'exécution (par exemple sous-estimation du coût ou du volume des moyens nécessaires à l'exécution des produits ou retards dans le recrutement).

	<i>Variation</i>	
Observateurs militaires	(4 914,1)	(60,2 %)

• **Mandat : réduction des effectifs de la Mission préjudant à sa liquidation**

20. La diminution est imputable au rapatriement de la totalité des 141 observateurs militaires d'ici à décembre 2005, qui correspond à la réduction des effectifs préjudant à la liquidation de la mission. L'effectif moyen mensuel de 141 observateurs militaires sera maintenu pendant la période allant du 1^{er} juillet au 31 décembre 2005.

	<i>Variation</i>	
Contingents militaires	(98 626,3)	(75,6 %)

• **Mandat : réduction des effectifs de la Mission préjudant à sa liquidation**

21. La diminution est imputable à la réduction des effectifs, préjudant au rapatriement de la totalité des contingents militaires d'ici à décembre 2005. L'effectif semestriel moyen est de 2 327 membres des contingents pendant la période allant du 1^{er} juillet au 31 décembre 2005, contre 5 627 pour l'exercice de 12 mois complets 2004/05.

¹ Le montant des variations est exprimé en milliers de dollars des États-Unis.

	<i>Variation</i>	
Police civile	(3 242,1)	(67,5 %)

• **Mandat : réduction des effectifs de la Mission préluant à sa liquidation**

22. La diminution tient au rapatriement de la totalité des membres de la police civile d'ici à décembre 2005, qui correspond à la réduction des effectifs de la Mission préluant à sa liquidation. L'effectif semestriel moyen est de 68 membres de la police civile pour la période allant du 1^{er} juillet au 31 décembre 2005, réduit par rapport à l'exercice 2004/05, où l'effectif moyen sur les 12 mois était de 103 membres de la police civile.

	<i>Variation</i>	
Personnel recruté sur le plan international	(19 545,4)	(44,6 %)

• **Mandat : réduction des effectifs de la Mission préluant à sa liquidation**

23. La réduction tient à la réduction du nombre des postes de personnel recruté sur le plan international, 260 en juillet 2005, puis 258 au 31 décembre 2005, 140 au 31 mars 2006, et 119 au 30 juin 2006. L'effectif moyen pour les 12 mois de l'exercice en ce qui concerne le personnel international est de 194, contre 313 en moyenne pour l'exercice 2004/2005.

	<i>Variation</i>	
Personnel recruté sur le plan national	(535,9)	(19,7 %)

• **Mandat : réduction des effectifs de la Mission préluant à sa liquidation**

24. La diminution tient à la réduction du nombre de postes de personnel recruté sur le plan national, 474 au 31 juillet 2005, puis 468 au 31 décembre 2005, 257 au 31 mars 2006 et 167 au 30 juin 2006. La moyenne des effectifs sur les 12 mois de l'exercice est de 342, contre 533 pour l'exercice 2004/05.

	<i>Variation</i>	
Volontaires des Nations Unies	(2 166,6)	(56,2 %)

• **Mandat : modification de la portée ou de la nature du mandat**

25. La diminution tient à la réduction du nombre de Volontaires des Nations Unies, de 96 au 31 juillet 2005 à 91 au 31 décembre 2005. L'effectif semestriel moyen est de 94 pour la période allant du 1^{er} juillet au 31 décembre 2005, contre 129 pendant les 12 mois de l'exercice 2004/05.

	<i>Variation</i>	
Consultants	(52,1)	(206,7 %)

• **Facteurs externes**

26. L'augmentation est due au recrutement d'un spécialiste des maladies infectieuses, l'équipe d'experts spécialisés qui s'est rendue dans la Mission l'ayant recommandé du fait de l'augmentation du nombre de cas (de décès) dus à la fièvre de Lassa.

	<i>Variation</i>	
Voyages	(400,2)	(49,3 %)

• **Mandat : réduction des effectifs de la Mission préjudant à sa liquidation**

27. La diminution des ressources nécessaires tient à la réduction des effectifs de la Mission préjudant à sa liquidation.

	<i>Variation</i>	
Installations et infrastructures	(11 993,1)	(55,8 %)

• **Mandat : réduction des effectifs de la Mission préjudant à sa liquidation**

28. La diminution des ressources nécessaires pour les installations et le soutien logistique autonome tient à la réduction des effectifs de la Mission préjudant à sa liquidation. Aucune ressource n'est prévue pour des services de construction ou des achats.

	<i>Variation</i>	
Transports terrestres	(770,7)	(21,9 %)

• **Mandat : réduction des effectifs de la Mission préjudant à sa liquidation**

29. La diminution des ressources nécessaires tient à la réduction des effectifs de la Mission préjudant à sa liquidation. On a inscrit dans les dépenses prévues au titre des réparations et de l'entretien les préparatifs de transport de véhicules à la Base de soutien logistique des Nations Unies ou vers d'autres missions. Aucune ressource n'est prévue pour des achats.

	<i>Variation</i>	
Transports aériens	(28 144,6)	(56,4 %)

• **Mandat : réduction des effectifs de la Mission préjudant à sa liquidation**

30. La diminution des ressources nécessaires tient à la réduction des effectifs de la Mission préjudant à sa liquidation. La flotte de transports aériens comprend 1 avion et 13 hélicoptères pour la période allant du 1^{er} juillet au 31 décembre 2005, et 1 avion et 2 hélicoptères pour la période allant du 1^{er} janvier au 30 juin 2006, contre 1 avion et 28 hélicoptères pour les 12 mois de l'exercice 2004/05.

	<i>Variation</i>	
Transmissions	(5 097,6)	(58,9 %)

• **Mandat : réduction des effectifs de la Mission préjudant à sa liquidation**

31. La diminution des ressources nécessaires pour les transmissions et le soutien logistique autonome tient à la réduction des effectifs de la Mission préjudant à sa liquidation.

	<i>Variation</i>	
Informatique	(1 123,0)	(51,3 %)

• **Mandat : réduction des effectifs de la Mission préjudant à sa liquidation**

32. La diminution des ressources nécessaires tient à la réduction des effectifs de la Mission préjudant à sa liquidation. Aucune ressource n'est prévue pour des achats de matériel.

	<i>Variation</i>	
Services médicaux	(4 903,3)	(74,5 %)

• **Mandat : réduction des effectifs de la Mission préjudant à sa liquidation**

33. La diminution des ressources nécessaires au titre des services médicaux, des fournitures médicales, des équipements médicaux et du soutien logistique autonome des troupes tient à la réduction des effectifs de la Mission préjudant à sa liquidation.

	<i>Variation</i>	
Matériel spécial	(1 911,8)	(73,5 %)

• **Mandat : réduction des effectifs de la Mission préjudant à sa liquidation**

34. La diminution des ressources prévues pour le soutien logistique autonome correspond à la réduction des effectifs des contingents militaires et de la police civile.

	<i>Variation</i>	
Fournitures, services et matériel divers	(853,4)	(48,1 %)

• **Mandat : réduction des effectifs de la Mission préjudant à sa liquidation**

35. La diminution des ressources nécessaires tient à la réduction des effectifs de la Mission préjudant à sa liquidation.

IV. Décisions que l'Assemblée générale devra prendre

36. Les décisions que l'Assemblée générale devra prendre au sujet du financement de la Mission se présentent comme suit :

a) Ouverture de crédits d'un montant brut de 107 159 700 dollars, dont un montant brut de 89 226 800 dollars aux fins du fonctionnement de la Mission pendant la période allant du 1^{er} juillet au 31 décembre 2005 et un montant brut de 17 932 600 dollars pour la liquidation de la Mission pendant la période allant du 1^{er} janvier au 30 juin 2006;

b) Mise en recouvrement d'un montant brut de 89 226 800 dollars, à raison de 14 871 133 dollars par mois aux fins du fonctionnement de la Mission pendant la période allant du 1^{er} juillet au 31 décembre 2005, si le Conseil de sécurité décide de proroger le mandat de la Mission;

c) Mise en recouvrement d'un montant brut de 17 932 600 dollars pour la liquidation de la Mission pendant la période allant du 1^{er} janvier au 30 juin 2006, si le Conseil de sécurité décide de mettre fin à la Mission au 31 décembre 2005.

V. Récapitulatif des mesures prises pour donner suite aux demandes et recommandations de l'Assemblée générale et du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, du Comité des commissaires aux comptes de l'ONU et du Bureau des services de contrôle interne

A. Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

(A/56/887/Add.3)

Demande/recommandation

Mesures prises

1. Le Comité est conscient de l'urgence de la mise en place de nouvelles opérations de maintien de la paix et des préoccupations de carrière du personnel affecté aux missions dont le mandat vient à expiration; il recommande néanmoins vivement que le Département des opérations de maintien de la paix veille de plus près à ce que du personnel expérimenté soit disponible en nombre suffisant pour pouvoir s'acquitter de manière efficace et efficiente des activités de liquidation et à ce que des directives soient établies pour renforcer les efforts visant à tirer parti de l'expérience acquise (par. 19).

2. Le Comité prend note de l'importance du programme de formation offert au personnel de cette mission, compte tenu de la réduction en cours de ces effectifs, et considère que certains de ses éléments semblent mieux adaptés à la phase de mise en place de missions de maintien de la paix. Dans certains cas, les stages ont lieu à Genève, New York ou Brindisi, ce qui entraîne forcément des frais de voyage supplémentaires (par. 21).

Le Service de la gestion du personnel s'est employé à créer un certain nombre de modules qui aideront le personnel lors de la réduction des effectifs des missions et de leur liquidation. La conception, la mise au point et le lancement pilote à la MINUSIL, en décembre 2004, par le Département des opérations de maintien de la paix, de l'Inventaire des compétences, servira de base pour aider le personnel expérimenté à partir vers d'autres missions pour y trouver un poste qui corresponde à ses compétences. Le Service a conçu également un Registre de la mobilité, outil en ligne servant à aider le personnel dont le poste a été éliminé. Parallèlement à ces modules, le Service a rédigé un document directif sur les mesures spéciales destinées à aider le personnel des missions en situation de présence résiduelle et de liquidation, qui, s'inscrivant dans la stratégie plus large de dotation en effectifs du Département, permettra à ces missions d'attirer et de conserver du personnel expérimenté.

Le choix d'un membre du personnel pour une formation ou des cours repose au premier chef sur les besoins opérationnels et les politiques, plans et programmes de formation du Département à l'échelon du Siège. La Mission continue à former du personnel sur ces bases. Par ailleurs, étant donné les besoins actuels de personnel dans le monde entier, il est très probable que la majorité du personnel sera appelée à occuper un poste dans une autre mission où les compétences acquises continueront à servir. C'est ce qui s'est passé quand nombre de membres du personnel de la MINUSIL ont été nommés à des missions nouvellement créées, au Libéria, en Côte

2. Le Comité prend note de l'importance du programme de formation offert au personnel de cette mission, compte tenu de la réduction en cours de ces effectifs, et considère que certains de ses éléments semblent mieux adaptés à la phase de mise en place de missions de maintien de la paix. Dans certains cas, les stages ont lieu à Genève, New York ou Brindisi, ce qui entraîne forcément des frais de voyage supplémentaires (par. 21).

3. De plus, le Comité est conscient que la question de la formation du personnel est une question de plus grande envergure qui intéresse l'ensemble des opérations de maintien de la paix et ne peut pas être réglée au niveau d'une mission donnée. Il faudrait l'aborder de façon intégrée et prendre note systématiquement des programmes de formation auxquels chaque fonctionnaire a participé, d'une part pour que les fonctionnaires ne suivent pas le même stage à plusieurs reprises et, d'autre part, pour faciliter la recherche de compétences spécifiques. Le Comité a prié le Département des opérations de maintien de la paix d'élaborer des propositions en vue d'un examen approfondi de toutes les questions relatives à la formation du personnel en février 2005 (par. 22).

Le choix d'un membre du personnel pour une formation ou des cours repose au premier chef sur les besoins opérationnels et les politiques, plans et programmes de formation du Département à l'échelon du Siège. La Mission continue à former du personnel sur ces bases. Par ailleurs, étant donné les besoins actuels de personnel dans le monde entier, il est très probable que la majorité du personnel sera appelée à occuper un poste dans une autre mission où les compétences acquises continueront à servir. C'est ce qui s'est passé quand nombre de membres du personnel de la MINUSIL ont été nommés à des missions nouvellement créées, au Libéria, en Côte d'Ivoire, au Soudan, au Burundi et en Haïti notamment. C'est en collaboration avec les chefs de section que la Mission évalue les besoins de formation, pour déterminer quelles formations présentent une nécessité critique, surtout pendant la phase de liquidation. Toutes les formations sont suivies grâce à une base de données Lotus Notes, ce qui permet de s'assurer qu'un membre du personnel ne suit pas deux fois la même. De plus, cette base de données est communiquée tous les ans au Service de la gestion du personnel, qui peut donc la contrôler et s'assurer que les membres du personnel qui sont mutés vers d'autres missions ne suivent pas deux fois la même formation.

Le Département des opérations de maintien de la paix a défini une stratégie de formation pour le personnel civil des missions déployé sur le terrain. Elle comporte une proposition d'acquisition de système de gestion des apprentissages qui servirait notamment de plateforme pour la tenue des fichiers de formation, le choix des candidats à une formation, les tests avant et après la formation, et l'enseignement à distance. Le Département communiquera en février 2005 des informations sur la formation des personnels civils.

<i>Demande/recommandation</i>	<i>Mesures prises</i>
<p>4. Le Comité félicite la Mission d'appliquer des coefficients calculés sur la base de coûts réels tenant compte de son expérience, qui ne correspondent pas nécessairement aux coefficients institutionnels, ce qui lui a permis d'établir un budget plus réaliste et d'éviter toute surestimation des ressources nécessaires (par. 25).</p>	<p>Il a été pris bonne note de l'observation du Comité consultatif, la Mission continuera à faire de même.</p>
<p>5. Au cours de la visite du Comité consultatif, l'équipe de pays s'est déclarée consciente du fait que les besoins de la Sierra Leone en matière de relèvement et de passage du pays à un développement durable sont bien supérieurs aux moyens d'une organisation quelle qu'elle soit, et a demandé que des partenariats multidimensionnels soient mis en place avec le Gouvernement, l'Organisation des Nations Unies, les institutions spécialisées des Nations Unies et d'autres partenaires dans le domaine humanitaire et dans celui du développement. Le Comité a été informé qu'aux premiers stades de l'action menée par la communauté internationale en Sierra Leone, les organisations non gouvernementales disposaient de financements d'urgence abondants, ce qui leur a permis de mettre en route des projets généreux. Après l'établissement de la MINUSIL, les fonds d'urgence dont elles avaient bénéficié se sont taris dans une certaine mesure et elles ont commencé à mettre fin à leurs activités et à se retirer de la Sierra Leone, ce qui a créé des tensions sur le plan social et une interruption des services. Le Comité souligne que la stratégie de sortie devrait s'appliquer sans heurt et, à cette fin, il faudrait qu'elle soit coordonnée par la MINUSIL et que toutes les institutions et organisations non gouvernementales concernées, ainsi que le Gouvernement, y soient associés (par. 31).</p>	<p>La recommandation du Comité est en cours de réalisation. La première réunion conjointe MINUSIL/équipe de pays des Nations Unies sur la stratégie de sortie, présidée par le Représentant spécial du Secrétaire général, a eu lieu le 4 novembre 2004. Le groupe y a convenu de plusieurs plans d'action à exécuter. Une nouvelle réunion conjointe faisant suite à la première a eu lieu le 17 novembre. Le groupe a convenu de se réunir périodiquement pour suivre la réalisation des plans d'action arrêtés d'un commun accord.</p>
<p>6. Le Comité recommande en conséquence à l'Assemblée générale d'étudier la possibilité de financer des projets à impact rapide au-delà des premiers stades des missions. Pour faciliter l'examen de cette question, il recommande en outre au Secréariat d'élaborer un modèle sur la base des enseignements tirés de l'expérience et qui ne nécessite pas la mise en place de</p>	<p>À l'usage, on a pu constater en finançant des projets à impact rapide sur le terrain que ceux qui n'avaient qu'une faible ampleur pouvaient servir à accroître la confiance et à la maintenir, outre qu'ils appuient les opérations de maintien de la paix, enrichissant ainsi le processus politique. Le Département des opérations de maintien de la paix continue donc à inclure dans</p>

*Demande/recommandation**Mesures prises*

6. Le Comité recommande en conséquence à l'Assemblée générale d'étudier la possibilité de financer des projets à impact rapide au-delà des premiers stades des missions. Pour faciliter l'examen de cette question, il recommande en outre au Secrétariat d'élaborer un modèle sur la base des enseignements tirés de l'expérience et qui ne nécessite pas la mise en place de mécanismes de financement rigides, qui pourraient accroître les coûts de ces projets et en ralentir l'exécution (par. 35).

À l'usage, on a pu constater en finançant des projets à impact rapide sur le terrain que ceux qui n'avaient qu'une faible ampleur pouvaient servir à accroître la confiance et à la maintenir, outre qu'ils appuient les opérations de maintien de la paix, enrichissant ainsi le processus politique. Le Département des opérations de maintien de la paix continue donc à inclure dans les ressources demandées de quoi financer des projets à impact rapide au-delà des premières phases d'une mission. La réglementation administrative et financière applicable a été révisée, simplifiée et diffusée aux missions intéressées. Les opérations de maintien de la paix et les chefs de mission ont toute latitude pour financer de tels projets à l'échelon local. Les crédits sont alloués intégralement aux opérations de maintien de la paix dès que les budgets ont été approuvés, accélérant ainsi le décaissement. Il n'y a donc pas de mécanismes rigides en place pour les projets à impact rapide.

B. Comité des commissaires aux comptes

(A/58/5, Vol. II)

*Demande/recommandation**Mesures prises*

Au moment de l'audit, la MINUSIL servait de base pour les activités d'évaluation et de déploiement préliminaires à la création de l'opération de maintien de la paix au Libéria. Cela se justifiait par la proximité des deux pays et par le bon fonctionnement des structures de soutien logistique de la MINUSIL, dont les hauts responsables, tant civils que militaires, étaient très satisfaits (par. 266).

Le Comité recommande que l'Administration évalue dès que possible, avec le Département des opérations de maintien de la paix, le rôle que la MINUSIL pourrait jouer dans la mise en place et le développement de nouvelles missions de maintien de la paix en Asie de l'Ouest, et notamment dans l'élaboration de plans logistiques à l'échelle régionale, et tienne compte de cette évaluation lors de l'établissement du plan de liquidation de la

Le rôle que peut jouer la MINUSIL pour appuyer le développement de nouvelles missions dans la sous-région concerne la planification logistique et la formation des personnels essentiels. Lorsque le Conseil de sécurité a approuvé la création de deux autres missions, en Côte d'Ivoire et au Libéria, la MINUSIL a fourni un appui pour l'affectation temporaire de personnel chargé d'aider au démarrage, et a coordonné la coopération entre missions pour la logistique et la formation. L'initiation des officiers supérieurs de la MINUL a eu lieu à Freetown, la MINUSIL a organisé également des stages de formation aux achats et au contrôle des mouvements (aviation) auxquels ont assisté des participants des deux autres missions de la sous-région.

<i>Demande/recommandation</i>	<i>Mesures prises</i>
<p>Au moment de l'audit, la MINUSIL servait de base pour les activités d'évaluation et de déploiement préliminaires à la création de l'opération de maintien de la paix au Libéria. Cela se justifiait par la proximité des deux pays et par le bon fonctionnement des structures de soutien logistique de la MINUSIL, dont les hauts responsables, tant civils que militaires, étaient très satisfaits (par. 266).</p> <p>Le Comité recommande que l'Administration évalue dès que possible, avec le Département des opérations de maintien de la paix, le rôle que la MINUSIL pourrait jouer dans la mise en place et le développement de nouvelles missions de maintien de la paix en Asie de l'Ouest, et notamment dans l'élaboration de plans logistiques à l'échelle régionale, et tienne compte de cette évaluation lors de l'établissement du plan de liquidation de la Mission (par. 268).</p>	<p>Le rôle que peut jouer la MINUSIL pour appuyer le développement de nouvelles missions dans la sous-région concerne la planification logistique et la formation des personnels essentiels. Lorsque le Conseil de sécurité a approuvé la création de deux autres missions, en Côte d'Ivoire et au Libéria, la MINUSIL a fourni un appui pour l'affectation temporaire de personnel chargé d'aider au démarrage, et a coordonné la coopération entre missions pour la logistique et la formation. L'initiation des officiers supérieurs de la MINUL a eu lieu à Freetown, la MINUSIL a organisé également des stages de formation aux achats et au contrôle des mouvements (aviation) auxquels ont assisté des participants des deux autres missions de la sous-région.</p>

C. Bureau des services de contrôle interne

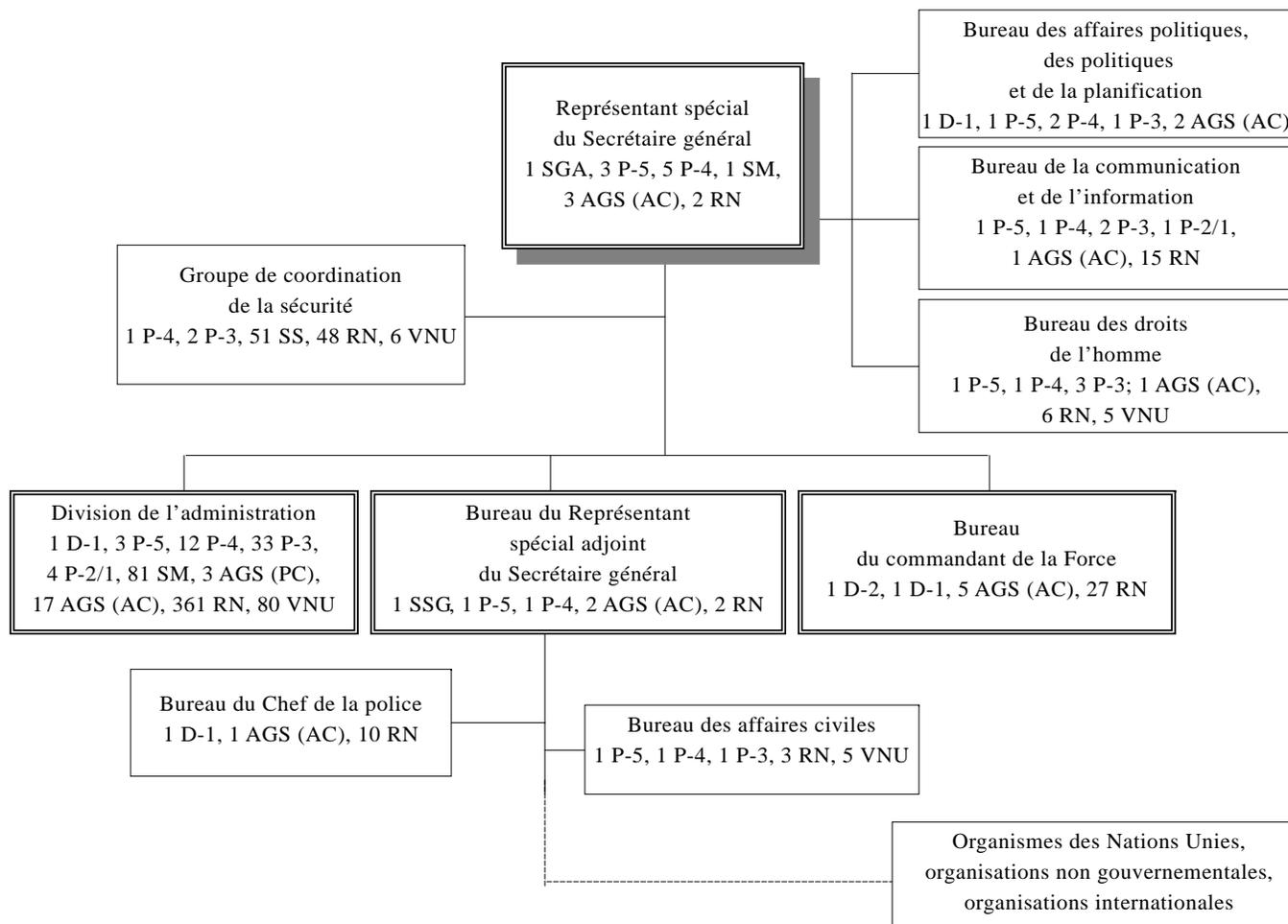
(A/59/359)

<i>Demande/recommandation</i>	<i>Mesures prises</i>
<p>Un audit conduit à la Mission des Nations Unies en Sierra Leone (MINUSIL) a révélé que les besoins mensuels de liquidités étaient surestimés, entraînant des avoirs en caisse beaucoup trop importants (par. 38).</p> <p>Le BSCI a établi que la MINUSIL n'avait fait appel qu'à une seule entreprise pour assurer le transport des effets personnels de ses employés et avait payé plus de 482 500 dollars à ce transporteur sans avoir préalablement signé de contrat écrit. À la suite de l'audit, le personnel de la MINUSIL a également été prévenu qu'il serait tenu responsable de toute utilisation abusive du droit à l'indemnité forfaitaire (par. 41).</p>	<p>La MINUSIL a réduit ses avoirs en caisse compte tenu de la tendance mensuelle constatée par le passé pour les versements aux fournisseurs, et après avoir vérifié les transactions susceptibles de donner lieu à un versement au cours d'un mois donné.</p> <p>La Mission a modifié cette pratique, et utilise désormais les services de trois entreprises de déménagement indépendantes, ce qui devrait permettre des économies sur les coûts. Un agent de la Mission a fait l'objet d'un blâme pour dommages, un autre, mis en cause également, contestait les faits.</p>

Annexe

Organigrammes

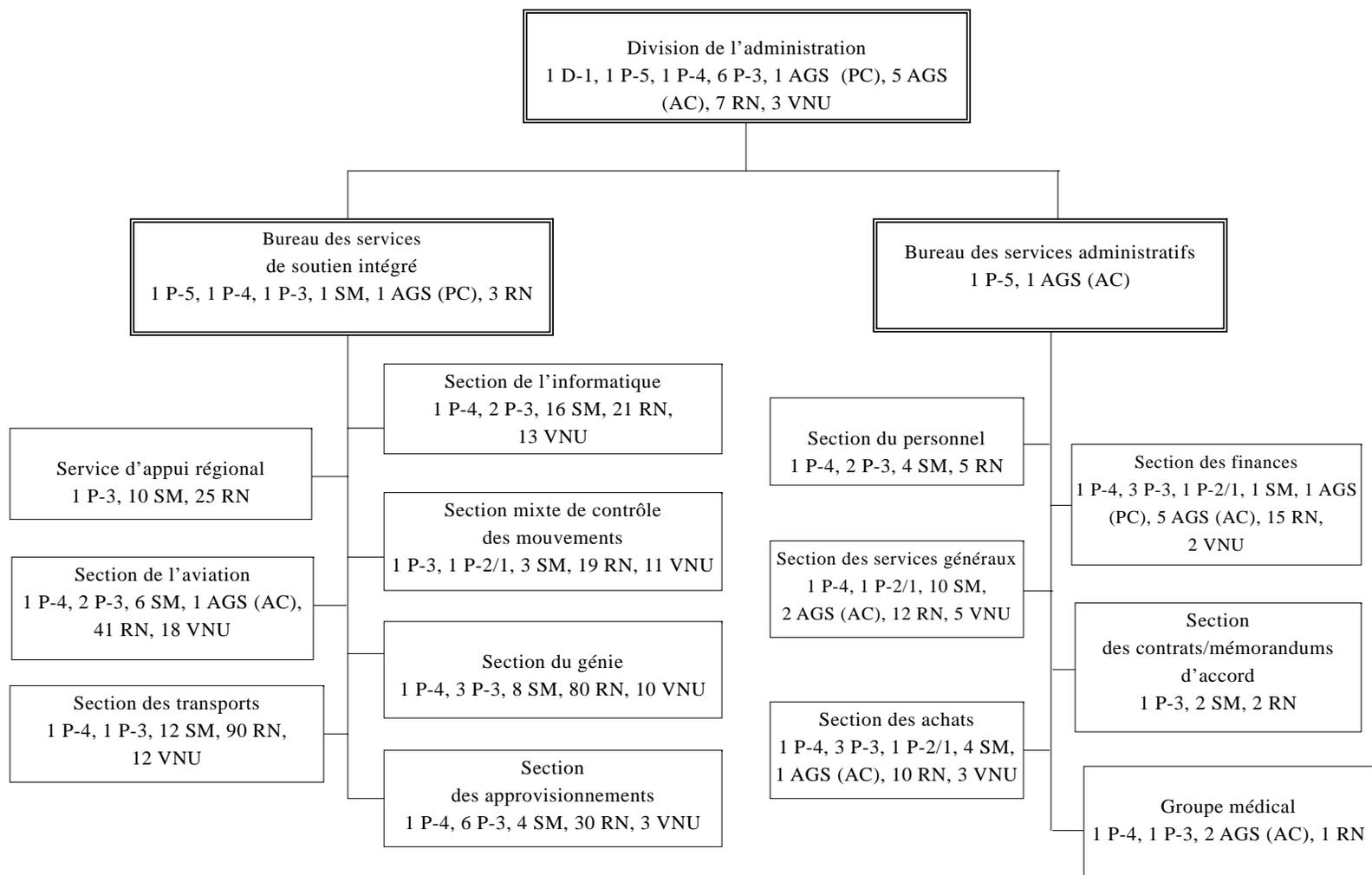
A. Organisation générale de la Mission des Nations Unies en Sierra Leone*



* Les chiffres correspondent tous aux effectifs maximum.

Abréviations : AGS (AC) = agents des services généraux (autres classes); AGS (PC) = agents des services généraux (première classe); RN = agents recrutés sur le plan national; SM = Service mobile; VNU = Volontaires des Nations Unies.

B. Division de l'administration



Abréviations : AGS (AC) = agents des services généraux (autres classes); AGS (PC) = agents des services généraux (première classe); RN = agents recrutés sur le plan national; SM = Service mobile; VNU = Volontaires des Nations Unies.

C. Composante militaire

