



**Assemblée générale**  
**Conseil économique et social**

Distr. générale  
12 mars 2004  
Français  
Original: anglais

**Assemblée générale**  
**Cinquante-neuvième session**  
Point 118 de la liste préliminaire\*  
**Corps commun d'inspection**

**Conseil économique et social**  
**Session de fond de 2004**  
Point 14 g) de l'ordre du jour provisoire\*\*  
**Questions sociales et questions relatives**  
**aux droits de l'homme : droits de l'homme**

**Rapport du Corps commun d'inspection sur l'étude**  
**de la gestion du Haut Commissariat des Nations Unies**  
**aux droits de l'homme**

**Note du Secrétaire général**

**Additif**

*Résumé*

Le présent rapport contient les observations du Secrétaire général sur les recommandations formulées par le Corps commun d'inspection dans son rapport (JIU/REP/2003/6) sur la gestion et l'administration du Haut Commissariat aux droits de l'homme. Bien qu'ayant un point de vue différent sur certaines des données et des analyses qui y figurent concernant ses politiques, le Haut Commissariat accueille avec satisfaction l'essentiel du rapport du Corps commun, et a l'intention d'engager des consultations avec le Bureau des ressources humaines pour déterminer la meilleure façon d'appliquer ces recommandations.

\* A/59/50 et Corr.1.  
\*\* E/2004/100.



## Introduction

1. À sa cinquante-huitième session, la Commission des droits de l'homme a adopté la résolution 2002/80, du 25 avril 2002 sur la composition du personnel du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. Au paragraphe 17 de cette résolution, elle a prié le Corps commun d'inspection

« d'entreprendre un examen complet de la gestion et de l'administration du Haut Commissariat aux droits de l'homme, en s'attachant en particulier à leurs effets sur les politiques de recrutement et sur la composition du personnel, et de lui présenter à ce sujet, à sa soixantième session, un rapport contenant des propositions concrètes relatives à l'application de cette résolution. »

Par la suite, le Conseil économique et social a adopté la décision 2002/272 du 25 juillet 2002, dans laquelle il a pris note de la résolution et a souscrit à la décision de la Commission.

2. On notera par ailleurs que l'Assemblée générale, au paragraphe 4 de la section IX de sa résolution 53/221 du 7 avril 1999, a prié le Secrétaire général, « lorsqu'il présenterait les rapports sur la composition du Secrétariat, de mettre fin à la pratique consistant à indiquer la répartition du personnel entre les grands groupes géographiques ... et d'établir la liste des pays dans l'ordre alphabétique ».

### Recommandation 1 a)

**La nouvelle Haut Commissaire devrait reconsidérer la proposition relative à la création d'un poste de directeur de cabinet, dont les fonctions sont décrites dans le projet de budget-programme, en vue de rationaliser la gestion et d'éviter que les fonctions exercées par des cadres de direction du Haut Commissariat ne fassent double emploi avec celles exercées par le Haut Commissaire et le Haut Commissaire adjoint.**

3. Dans le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2004-2005, le Secrétaire général a proposé que soit créé au Haut Commissariat aux droits de l'homme un poste de directeur de cabinet (D-2), qui serait chargé de la formulation des politiques, de la planification stratégique et de la hiérarchisation des besoins et des activités ainsi que de la mise en oeuvre générale du programme [voir A/58/6, chap. 24, par. 24.8 a) i)]. Cette proposition était fondée sur une recommandation faite par le Bureau des services de contrôle interne dans son étude de 2002 sur la gestion du Haut Commissariat (A/57/488), qui rappelait des études de gestion antérieures dans lesquelles le Bureau avait déjà recommandé la création d'un tel poste.

4. Dans son rapport (A/58/7/Add.12), le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, commentant la procédure qui avait été suivie pour créer à titre temporaire un poste de directeur de cabinet, a recommandé que toute décision concernant la création d'un tel poste soit différée pour donner à la future Haut Commissaire le temps de réexaminer la question et a indiqué que les arrangements actuels (financement au moyen de ressources extrabudgétaires) devraient être maintenus en attendant que la nouvelle Haut Commissaire examine les besoins de personnel du Haut Commissariat (voir A/58/7/Add.12, par. 9). Les informations susmentionnées ont été portées à l'attention de la nouvelle Haut Commissaire, qui les examinera lorsqu'elle prendra ses fonctions fin juin 2004.

### **Recommandation 1 b)**

**La nouvelle Haut Commissaire devrait revoir la classe des chefs de section afin d'assurer un encadrement optimal et des structures cohérentes, et présenter, le cas échéant, des recommandations à cet effet dans le projet de budget-programme.**

5. Le Haut Commissariat souscrit à cette recommandation et a commencé à l'appliquer dans le cadre du budget 2004-2005.

### **Recommandation 2**

**L'organigramme du Service du renforcement des capacités et des opérations hors siège qu'il est proposé de créer devrait être revu et l'Équipe chargée des institutions nationales devrait être représentée dans les différentes équipes géographiques, de façon à ce que chaque secteur géographique bénéficie d'un appui dans tous les domaines, tout en ayant accès à des conseils d'experts si nécessaire.**

6. L'Équipe chargée des institutions nationales travaille en étroite collaboration avec les équipes géographiques. Elle conseille également d'autres services du Haut Commissariat dans son domaine de spécialisation. L'augmentation du nombre d'institutions nationales dans le monde et leur importance pour la protection et la promotion des droits de l'homme dans les pays plaide en faveur d'une équipe spécialement chargée de ces institutions. Le Secrétaire général a fait de la mise en place de systèmes nationaux de protection des droits de l'homme un des principaux objectifs de l'Organisation.

### **Recommandation 3**

**a) Les opérations sur le terrain menées directement par le Haut Commissariat aux droits de l'homme devraient être réduites au strict minimum et se limiter aux cas pour lesquels il a été établi qu'il n'existe pas d'autre solution. Dans toute la mesure du possible, les opérations sur le terrain devraient être exécutées par des partenaires opérationnels;**

**b) Le Haut Commissariat pourrait envisager de mettre au point un plan d'action dans lequel il énoncerait les mesures à prendre pour développer la coopération avec différents partenaires comme les organisations non gouvernementales, les institutions spécialisées et les programmes des Nations Unies.**

7. Le Haut Commissariat accepte dans son principe la recommandation, qu'il compte appliquer en ayant à l'esprit la Décision 2 du rapport du Secrétaire général intitulé « Renforcer l'ONU : un programme pour aller plus loin dans le changement ».

### **Recommandation 4**

**La Section de l'administration devrait mettre en place un système d'inventaire des biens des bureaux hors siège et élaborer un manuel de procédures administratives applicables aux opérations sur le terrain.**

8. Le Haut Commissariat accueille favorablement la recommandation, qu'il met actuellement en oeuvre.

### **Recommandation 5**

**Le Haut Commissariat devrait mettre au point une stratégie claire en matière de technologies de l'information, en prenant pour point de départ le plan stratégique élaboré par le Secrétariat de l'ONU, et en l'adaptant à ses besoins, l'objectif étant d'éviter les doubles emplois et le gaspillage. La mise en place du système central de gestion, qui fait double emploi avec le SIG, devrait être abandonnée.**

9. Le Haut Commissariat applique déjà une politique correspondant à la première partie de la recommandation, qui préconise la mise au point d'une stratégie claire en matière de technologies de l'information. En ce qui concerne le système central de gestion, le Haut Commissariat veut éviter de mettre en place des systèmes parallèles qui feraient double emploi avec le SIG. Il a donc lancé, en collaboration avec le Service des technologies de l'information et des communications de l'Office des Nations Unies à Genève, une étude qui a pour objet d'assurer que les caractéristiques du SIG et celles du système central de gestion du Haut Commissariat sont complémentaires et se renforcent mutuellement. Les recommandations du Corps commun d'inspection ont permis de donner un nouvel élan à la collaboration entre le Haut Commissariat et l'Office des Nations Unies à Genève dans ce domaine.

### **Recommandation 6**

**Le Haut Commissariat devrait revoir le mandat du Groupe consultatif sur les questions de personnel afin de faire en sorte que ce groupe contribue à promouvoir une représentation géographique plus équilibrée du personnel du Haut Commissariat en général. La composition du Groupe consultatif lui-même devrait être revue afin que ses membres reflètent un meilleur équilibre géographique.**

10. Le Groupe consultatif sur les questions de personnel a essentiellement pour fonctions : a) d'examiner les propositions faites par les directeurs de programme du Haut Commissariat concernant le recrutement de personnel à affecter aux projets de coopération technique, qui ne sont pas soumis à des règles de recrutement et d'avancement aussi strictes que celles applicables au personnel de l'ONU, ainsi que le recrutement d'autres agents locaux; et b) de formuler des recommandations en la matière au Haut Commissaire par l'intermédiaire de son Conseil d'administration. Le Haut Commissariat ne se contente donc pas d'appliquer les règles administratives normales et offre un mécanisme de sélection du personnel hors siège équitable et transparent. Le Groupe consultatif applique *mutatis mutandis* les règles et procédures applicables aux postes vacants gérés dans le cadre du système Galaxy. Étant donné que le Haut Commissariat commence à recruter de plus en plus de fonctionnaires en vertu de la série 100 du Règlement du personnel, le rôle du Groupe consultatif devrait progressivement diminuer et son champ d'action se restreindre.

### **Recommandation 7**

**Le Haut Commissariat devrait établir chaque année une liste des pays qui sont sous-représentés ou ne sont pas représentés parmi ses fonctionnaires, et le Secrétariat devrait tenir compte de cette liste lorsqu'il organise des concours pour le recrutement de spécialistes des droits de l'homme.**

11. Cette recommandation sera étudiée de façon plus approfondie en liaison avec le Bureau de la gestion des ressources humaines.

#### **Recommandation 8**

**Des mesures résolues doivent être prises pour remédier au déséquilibre qui marque la répartition géographique du personnel du Haut Commissariat. Le Haut Commissaire devrait donc établir un plan d'action visant à réduire le déséquilibre actuel et fixer des objectifs à atteindre et des échéances à respecter.**

12. Le Haut Commissariat travaille en collaboration avec le Bureau de la gestion des ressources humaines pour mettre en oeuvre un plan d'action permettant d'assurer une représentation géographique plus équilibrée au Haut Commissariat.

#### **Recommandation 9**

**Le Haut Commissariat pourrait décider d'offrir aux fonctionnaires titulaires de contrats de la série 200 du Règlement du personnel qui exercent des fonctions essentielles un contrat de la série 100 « valable exclusivement pour le Haut Commissariat aux droits de l'homme », et ce pendant une période de transition ne dépassant pas un an. Par la suite, le Haut Commissariat devrait aligner ses politiques de recrutement et de nomination sur celles du Secrétariat.**

13. Cette recommandation est actuellement à l'étude, en liaison avec le Bureau de la gestion des ressources humaines. Il convient de noter que, conformément aux résolutions de l'Assemblée générale, le recrutement à la classe P-2 doit se faire par voie de concours et les perspectives d'avancement à la classe P-3 des fonctionnaires ainsi recrutés doivent être préservées.

#### **Recommandation 10**

**Avant de publier des avis de vacance de poste, le Haut Commissariat devrait vérifier les critères appliqués pour le classement des postes, en vue de les aligner sur ceux du Secrétariat. Il devrait cesser de publier des avis de vacance de poste financés au moyen de fonds extrabudgétaires sans avoir auparavant vérifié auprès de l'Office des Nations Unies à Genève les critères à appliquer pour le classement de ces postes.**

14. Le Haut Commissariat applique déjà cette recommandation.