

**ÉTUDE DE LA GESTION DU HAUT-COMMISSARIAT
DES NATIONS UNIES AUX DROITS DE L'HOMME**

Rapport établi par

*Juan Luis Larrabure
Papa Louis Fall*

Corps commun d'inspection

Genève 2006



Nations Unies

JIU/REP/2006/3

FRANÇAIS
Original: ANGLAIS

**ÉTUDE DE LA GESTION DU HAUT-COMMISSARIAT
DES NATIONS UNIES AUX DROITS DE L'HOMME**

Rapport établi par

*Juan Luis Larrabure
Papa Louis Fall*

Corps commun d'inspection



Nations Unies, Genève 2006

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
Sigles et acronymes		iv
INTRODUCTION	1 – 6	1
CONCLUSION GÉNÉRALE	7	2
ANALYSE DES RECOMMANDATIONS	8 – 53	3
Annexe Liste des pays invités à participer au concours national de recrutement (Droits de l’homme) organisé en 2005		15

SIGLES ET ACRONYMES

BSCI	Bureau des services de contrôle interne
CCI	Corps commun d'inspection
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
MONUC	Mission d'observation des Nations Unies en République démocratique du Congo
ONG	Organisation non gouvernementale
ONUB	Opération des Nations Unies au Burundi
ONUG	Office des Nations Unies à Genève
SIG	Système intégré de gestion
TI	Technologies de l'information
TIC	Technologies de l'information et de la communication

INTRODUCTION

1. La Commission des droits de l'homme (dénommée ci-après la Commission) a adopté, à sa cinquante-huitième session, la résolution 2002/80 intitulée «Composition du personnel du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme» (HCDH) (dénommé ci-après le Haut-Commissariat) dans laquelle, au paragraphe 17, elle priait «le Corps commun d'inspection d'entreprendre un examen complet de la gestion et de l'administration du Haut-Commissariat, en s'attachant en particulier à leurs effets sur les politiques de recrutement et sur la composition du personnel, et de présenter à ce sujet à la Commission, à sa soixantième session, un rapport contenant des propositions concrètes relatives à l'application de la présente résolution». À sa 39^e séance plénière, le 25 juillet 2002, le Conseil économique et social a approuvé la décision de la Commission¹.

2. En 2003, le Corps commun d'inspection (CCI), en réponse à une demande de la Commission, a établi un rapport intitulé «Étude de la gestion du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme» (JIU/REP/2003/6) et, après examen du rapport à la soixantième session de la Commission, le CCI a aussi été prié «d'aider la Commission des droits de l'homme à surveiller systématiquement la mise en œuvre de la résolution 2004/73 de la Commission et de présenter à celle-ci, à sa soixante-troisième session, et à l'Assemblée générale, à sa soixante et unième session, un rapport de suivi complet sur la mise en œuvre des décisions de la Commission ..., rapport dans lequel figurera, au besoin, toute proposition concrète de mesures correctives...».

3. Il convient de noter que, dans sa résolution 2004/73, la Commission

«... demande de nouveau au Secrétaire général de redoubler d'efforts pour améliorer la composition du Secrétariat, en faisant en sorte que la répartition géographique du personnel soit large et équitable dans tous les départements;

14. *Considère* qu'il est nécessaire de prendre d'urgence des mesures concrètes et immédiates pour modifier la répartition géographique actuelle du personnel du Haut-Commissariat en faveur d'une répartition plus équitable des postes, conformément à l'Article 101 de la Charte, en particulier en recrutant des personnes originaires de pays en développement et de pays en transition, notamment aux postes de haut niveau;

15. *Prie de nouveau* le Secrétaire général de prendre les mesures nécessaires pour qu'une attention particulière soit accordée au recrutement des personnes originaires d'États Membres non représentés et sous-représentés, en particulier de pays en développement et de pays en transition ... au Haut-Commissariat, afin d'assurer une répartition géographique équitable...».

4. En octobre 2004, le Président et le Secrétaire exécutif du CCI ont tenu une réunion avec le Haut-Commissaire adjoint, qui venait de prendre ses fonctions, et avec des représentants de l'administration et de la gestion des ressources humaines du Haut-Commissariat dans le cadre du suivi de la mise en œuvre de la résolution de la Commission. À cette occasion, plusieurs propositions ont été examinées.

5. Compte tenu de sa résolution 60/251 en date du 15 mars 2006 dans laquelle l'Assemblée générale «*Décide* d'instituer le Conseil des droits de l'homme, siégeant à Genève en remplacement de la Commission des droits de l'homme» et de lui faire «assumer le rôle et les responsabilités de la Commission des droits de l'homme vis-à-vis des activités du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, comme l'Assemblée générale en a décidé dans sa résolution 48/141 du 20 décembre 1993» et ayant à l'esprit que le rapport devrait d'abord être présenté à la Commission (désormais le Conseil) avant d'aller à l'Assemblée générale, les inspecteurs soumettent le présent rapport au Conseil.

¹ *Documents officiels du Conseil économique et social, 2002, Supplément n° 1 (E/2002/99), décision 2002/272.*

6. La structure du présent rapport s'inspire de l'analyse de l'application des 10 recommandations formulées dans le document JIU/REP/2003/6. Ces recommandations sont entièrement reproduites dans la résolution 2004/73 de la Commission; chaque recommandation est suivie des observations du Haut-Commissariat², puis de l'avis, des constatations et des recommandations des inspecteurs selon les cas.

CONCLUSION GÉNÉRALE

7. Les inspecteurs considèrent que des progrès ont été réalisés dans la mise en œuvre de plusieurs recommandations. Toutefois, il est regrettable de constater à nouveau que la question du déséquilibre de la répartition géographique du personnel n'a pas encore été traitée de manière suffisamment énergique. Les inspecteurs prennent note que le Haut-Commissaire a très récemment (en février 2006) mis en place un plan d'action qui s'efforce notamment d'obtenir une représentation géographique plus équilibrée du personnel du Haut-Commissariat. Les résultats de ce plan d'action ne seront perceptibles qu'à partir de la fin 2006. Les inspecteurs souhaitent faire observer que le caractère déséquilibré de la composition actuelle du personnel pourrait nuire à l'efficacité de l'action du Haut-Commissariat si celle-ci était considérée comme entachée de partialité culturelle et non représentative de l'Organisation des Nations Unies (ONU) en général.

² Lettre du 27 février 2006 émanant du Haut-Commissariat et document joint (FIN/Audit/JIU), et lettre du 9 mai 2006 émanant du Haut-Commissaire adjoint.

ANALYSE DES RECOMMANDATIONS

Recommandation 1

Le nouveau Haut-Commissaire devrait:

a) Revoir la demande de création d'un poste de directeur de cabinet pour remplir les fonctions décrites dans le projet de budget-programme afin de simplifier la gestion et éviter qu'elles ne fassent double emploi avec celles de la direction du Haut-Commissariat qui doivent être exercées par le Haut-Commissaire et son adjoint;

b) Réexaminer le classement des postes de chef de service afin d'optimiser l'encadrement et la cohérence des structures et, le cas échéant, de présenter des recommandations d'ordre budgétaire.

Réponse du Haut-Commissariat:

8. *Recommandation 1 a)*

«La Haut-Commissaire a réexaminé la demande tendant à créer un poste de directeur de cabinet et a décidé de ne pas la formuler compte tenu de l'approbation par l'Assemblée générale de deux nouveaux postes au titre de l'exercice biennal 2006-2007, à savoir le poste de chef de l'administration, qui a été reclassé à D-1, et celui de chef de la Section des politiques, de la planification, du suivi et de l'évaluation, qui est aussi un poste D-1. Ces deux postes se répartiront en fait les fonctions du directeur de cabinet qui avait été proposé.»

9. *Recommandation 1 b)*

«Le HCDH note que les études de la gestion font apparaître que le personnel de direction du Haut-Commissariat occupe un rang inférieur à celui du personnel de direction dans le reste de l'Organisation. Cette recommandation a des incidences budgétaires importantes. Le Haut-Commissariat a demandé 2 postes D-2 au titre du budget 2006-2007 afin de renforcer la gestion de tous les services, demande qui a été approuvée par l'Assemblée générale. En conséquence, il n'est pas nécessaire de réexaminer le classement des postes de chef de service.»

10. Observations des inspecteurs:

Le HCDH a accepté la recommandation susmentionnée comme il est indiqué dans la note du Secrétaire général (A/59/65/Add.1). Les inspecteurs estiment que cette recommandation a été appliquée et qu'aucune autre mesure n'est requise.

Recommandation 2

Il faudrait revoir l'organigramme du Service du renforcement des capacités et des opérations hors siège dont la création est proposée, en intégrant l'Équipe chargée des institutions nationales dans les diverses équipes géographiques afin d'apporter un appui général dans chaque zone géographique tout en fournissant à la demande des conseils techniques.

Réponse du HCDH:

11. *«Si, dans sa structure, le Service du renforcement des capacités a conservé une équipe chargée des institutions nationales, il s'est efforcé d'appliquer les recommandations du CCI en veillant à ce que le*

plan de travail et la priorité de l'Équipe visent à fournir un appui complet et des conseils techniques à chaque zone géographique par le biais des administrateurs de secteur respectif et des groupes géographiques compétents du Service qui se chargent de l'exécution des activités correspondantes.».

12. *Ce système est actuellement examiné par le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) pour juger si un appui complet est fourni. Dans la note du Secrétaire général (A/59/65/Add.1), il est écrit que l'Équipe chargée des institutions nationales collabore étroitement avec les équipes géographiques.*

Observations des inspecteurs:

13. Les inspecteurs sont satisfaits de l'approche décrite plus haut car l'Équipe chargée des institutions nationales³ devrait être pleinement consciente d'éventuelles différences et caractéristiques culturelles qui pourraient être mieux comprises au sein des équipes géographiques. De l'avis des inspecteurs, aucune autre mesure n'est requise car la proposition du HCDH est conforme à l'esprit de la recommandation susmentionnée.

Recommandation 3

a) Le Haut-Commissariat devrait exécuter seul le moins possible d'opérations hors siège et seulement celles pour lesquelles il a été démontré qu'il n'y a pas d'autre possibilité. Chaque fois que possible, de telles opérations devraient être exécutées avec des partenaires sur le terrain;

b) Le Haut-Commissariat pourrait envisager d'élaborer un plan d'action précisant les mesures de nature à développer la coopération avec différents partenaires tels que les organisations non gouvernementales (ONG), les institutions spécialisées et les programmes des Nations Unies.

Réponse du HCDH:

14. *Recommandation 3 a)*

«La nouvelle vision stratégique de la Haut-Commissaire, que l'Assemblée générale a approuvée l'an passé, prévoit un renforcement de la présence dans les pays et une multiplication des opérations hors siège. Une réforme visant à mieux adapter le HCDH à cette nouvelle vision est en cours. Elle comprend notamment la réalisation d'évaluations approfondies auxquelles participent divers acteurs afin de définir les types les plus appropriés de présence sur le terrain dans le cadre de stratégies des droits de l'homme adaptées aux besoins particuliers des pays. En outre, le Haut-Commissariat s'efforce de renforcer ses secteurs géographiques au siège, ses capacités permanentes de déploiement rapide, ses enquêtes, ses bureaux de pays (autonomes) et ses bureaux régionaux, ainsi que de faire appel à des partenaires opérationnels dans le cadre d'actions intégrées – missions du Département des opérations de maintien de la paix et du PNUD et équipes de pays des Nations Unies notamment. Un exemple récent est la planification conjointe avec les missions de maintien de la paix au Burundi (ONUB) et en République démocratique du Congo (MONUC) visant à élaborer un plan relatif aux droits de l'homme.».

15. *Recommandation 3 b)*

«Le Haut-Commissariat collabore étroitement avec différents partenaires tels que des ONG, des institutions spécialisées et des programmes des Nations Unies. L'étude de 60 jours (plan d'action), qui a été achevée avant le 20 mai 2005 conformément à la demande formulée dans le rapport de 2005 du

³ Pour de plus amples renseignements, voir «Étude de la gestion du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme» (JIU/REP/2003/6), par. H et 28.

Secrétaire général, a défini le resserrement des partenariats avec la société civile et les institutions/programmes des Nations Unies comme l'une des priorités du Haut-Commissariat. Un groupe d'étude interne a été créé pour formuler des recommandations concrètes sur la manière de resserrer le partenariat avec la société civile. Le budget de l'exercice biennal 2006-2007 finance un poste P-5 de conseiller hors classe auprès de la société civile et un poste G-6 qui, aux côtés de l'attaché de liaison auprès des ONG, renforcera la coopération avec les acteurs de la société civile.»

Observations des inspecteurs:

16. Le HCDH a accepté la recommandation susmentionnée comme il est indiqué dans la note du Secrétaire général (A/59/65/Add.1). Les inspecteurs estiment que le contexte a radicalement changé depuis la formulation de cette recommandation. À l'époque, le Haut-Commissariat avait des ressources et une expérience sur le terrain beaucoup plus modestes. Les inspecteurs estiment que le renforcement de la structure du HCDH et les mesures prises telles que la coopération avec des partenaires plus expérimentés dans le domaine des opérations sur le terrain, sont conformes à l'esprit de la recommandation. En particulier, il convient de prendre note de la coopération du Haut-Commissariat avec le Département des opérations de maintien de la paix dans le cadre des nouvelles missions de maintien de la paix intégrées car, de l'avis des inspecteurs, il est très positif de mettre en œuvre les droits de l'homme, qui devraient faire partie intégrante des activités des autres fonds et programmes des Nations Unies, ainsi que des activités sur le terrain du Secrétariat de l'ONU et des institutions spécialisées des Nations Unies.

17. Les inspecteurs estiment que la recommandation susmentionnée est «en cours d'application». On s'attend à ce que les nouvelles ressources allouées au développement de la coopération du Haut-Commissariat avec des acteurs de la société civile joueront un rôle important en vue d'une meilleure intégration des droits de l'homme dans les activités des différents partenaires. En particulier, les inspecteurs voudraient souligner l'importance d'améliorer la coopération avec d'autres organismes et institutions spécialisées des Nations Unies.

18. Conformément à la résolution 2004/73 de la Commission, les inspecteurs comptent continuer à suivre de près la mise en œuvre de cette recommandation et des autres recommandations en cours d'application et en particulier la capacité du Haut-Commissariat d'entreprendre des activités sur le terrain.

Recommandation 4

La Section administrative devrait établir une comptabilité des immobilisations des représentations hors siège et élaborer un manuel des procédures administratives de terrain.

Réponse du HCDH:

19. *«En décembre 2005, des directives relatives aux achats, aux stocks et à la logistique des missions ont été communiquées à toutes les opérations concernées du HCDH et sont en cours d'application.»* *«Il y a eu des discussions avec l'ONUG en vue de la réalisation d'un inventaire physique au HCDH, à la suite duquel celui-ci se verra confier la responsabilité de la gestion des immobilisations. Le processus a démarré hier, le 8 mai [2006], et selon les informations reçues de l'ONUG, cet exercice prendra quelques mois. Malgré la délégation d'autorité du Secrétaire général aux chefs de département concernant la gestion du matériel, celle-ci continue de relever de la compétence de l'ONUG. Dans les bureaux extérieurs, le HCDH a réalisé un inventaire et a constitué une base de données avec les informations obtenues. Nous envisageons de réaliser des inventaires physiques annuels dans les bureaux extérieurs.»*

Observations des inspecteurs:

20. Le CCI, après avoir examiné le manuel administratif relatif au HCDH et à ses bureaux extérieurs, en particulier la partie traitant de la gestion du matériel et du contrôle des stocks, se déclare satisfait de son contenu, ainsi que des mesures adoptées par le Haut-Commissariat en vue de réaliser un inventaire physique au siège et dans les bureaux extérieurs. Aucune autre mesure n'est requise.

Recommandation 5

Le Haut-Commissariat devrait clairement définir une stratégie informatique, en s'inspirant de celle élaborée par le Secrétariat, en vue d'éviter les doubles emplois et le gaspillage des ressources. Le système de gestion centrale fait double emploi avec le SIG et son élaboration ne devrait pas être poursuivie.

Réponse du HCDH:

21. *«La question de la stratégie relative aux TIC a été examinée par le Comité chargé des TIC du HCDH. Le Comité est conscient que l'Assemblée générale a déjà approuvé un certain nombre de stratégies dans ce domaine pour l'Organisation des Nations Unies, stratégies qui sont applicables au HCDH. Toutefois, suite à l'accroissement des responsabilités du Haut-Commissariat au cours des prochaines années, le Comité est convenu qu'il serait bénéfique que le HCDH dispose de sa propre stratégie générale en matière de TIC. Le secrétariat du Comité a contacté plusieurs cabinets de consultants, dont il attend les propositions. La stratégie relative aux TIC sera élaborée au premier semestre 2006.*

22. *Début 2005, le système de gestion centrale a été soigneusement revu et tous les modules faisant double emploi ont été exclus du système. Le nouveau système de gestion centrale a été conçu avec la Section de l'ONUG chargée du SIG; les données du SIG sont transférées vers le système tous les jours et toutes les fonctions, notamment la communication d'informations financières, la gestion des dons et l'administration des projets sont complémentaires du SIG.»*

Observations des inspecteurs:

23. Les inspecteurs sont satisfaits de la réponse donnée par le Haut-Commissariat, en particulier concernant l'exclusion des modules faisant double emploi avec d'autres systèmes et la coopération du HCDH avec la Section de l'ONUG chargée du SIG, afin de veiller à la mise au point de systèmes d'information compatibles. Les inspecteurs envisagent de surveiller de près et d'évaluer la mise en œuvre du système de gestion centrale pendant l'exercice biennal 2008-2009.

Recommandation 6

Le Haut-Commissariat devrait revoir le mandat du Groupe consultatif sur les questions de personnel afin de faire en sorte qu'il contribue à l'amélioration de la composition géographique du personnel du Haut-Commissariat en général. Il faudrait revoir la composition du Groupe lui-même afin qu'elle reflète une répartition géographique plus équilibrée.

Réponse du HCDH:

24. *«Le Groupe consultatif sur les questions de personnel a cessé ses activités et a été remplacé par le Groupe consultatif de contrôle, dont le but est de veiller au bon fonctionnement et à la transparence du processus de sélection pour les avis de vacance de poste non examinés par d'autres mécanismes de contrôle. La charge de travail de cet organe ne devrait pas être importante car lorsque le processus de*

régularisation sera achevée à la fin de l'année, la grande majorité des postes vacants au HCDH auront été attribués, quelle que soit la source de financement, par le biais du système officiel de sélection du personnel et feront donc l'objet d'un examen par les organes centraux de contrôle. Les postes nouveaux approuvés au titre de 2006-2007 feront l'objet des procédures régissant les organes établis. Comme prévu dans son mandat, la composition du Groupe est équilibrée dans les domaines suivants: sexe, nationalité, répartition géographique et représentation des bureaux.».

Observations des inspecteurs:

25. Les inspecteurs pensent encore qu'il est important de mieux équilibrer la composition du nouveau Groupe consultatif de contrôle conformément au règlement du Groupe, notamment concernant sa composition, selon lequel «dans le choix des membres du Groupe, la Haut-Commissaire veillera à ce que la composition en soit équilibrée sur les plans de la nationalité et des classes, tout en redoublant d'efforts pour assurer une représentation équilibrée du point de vue géographique et des sexes»⁴.

26. La composition géographique actuelle du Groupe (qui comprend six membres) ne représente pas l'ensemble des États Membres de l'ONU; si elle se faisait en fonction des cinq groupes régionaux créés par l'Assemblée générale, elle serait la suivante:

États africains: aucun membre (seulement 1 membre suppléant);

États latino-américains et caraïbes: 1 membre (et 1 membre suppléant);

États asiatiques: 1 membre (et 1 membre suppléant)

États d'Europe orientale: 1 membre (aucun membre suppléant);

États d'Europe occidentale et autres États: 3 membres (et 2 membres suppléants).

27. À ce propos, les inspecteurs suggèrent à la Haut-Commissaire de revoir la composition du Groupe pour permettre à chaque région d'y disposer d'un représentant au moins.

Recommandation 7

Le Haut-Commissariat devrait établir chaque année la liste des pays non représentés ou sous-représentés au sein de son personnel et le Secrétariat devrait tenir compte de cette liste lors de l'organisation des concours spéciaux dans le domaine des droits de l'homme.

Réponse du HCDH:

28. *«Il a été proposé de participer au concours national de recrutement organisé en février 2005 à 69 États membres, dont 57 ont accepté. En conséquence, le HCDH pourra donc choisir parmi un plus grand nombre de candidats intéressés par les droits de l'homme.».*

29. *«Cette recommandation a été étudiée avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, qui est chargé, au niveau du Secrétariat, de dresser la liste des pays dont les ressortissants pourraient prendre part à un concours national de recrutement, compte tenu de leur sous-représentation ou de leur non-représentation au Secrétariat. Le deuxième concours a eu lieu en février 2005. Des entretiens sont*

⁴ Règlement du Groupe consultatif de contrôle, par. 3.

actuellement organisés au siège. Par ailleurs, 14 concours nationaux de recrutement se sont déroulés dans 8 pays en 2005, notamment en République islamique d'Iran, à Madagascar et au Portugal.»

Observations des inspecteurs:

30. On rappellera que le Haut-Commissariat fait partie du Secrétariat de l'ONU, lequel, conformément à un certain nombre de résolutions de l'Assemblée générale, soumet chaque année un rapport officiel à l'Assemblée sur la composition du Secrétariat à l'échelon mondial et non pas au niveau des départements⁵. On peut donc concevoir que tel pays appartenant à l'une des régions sous-représentées au Haut-Commissariat soit au contraire surreprésenté dans l'ensemble du Secrétariat, ou vice-versa.

31. Il convient de noter que, même s'il est un département du Secrétariat, le HCDH devrait redoubler d'efforts pour améliorer la répartition géographique, comme l'a demandé l'Assemblée générale. Aux paragraphes 32 et 33 de sa résolution 57/305 du 15 avril 2003, l'Assemblée a prié à nouveau le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour améliorer la composition du Secrétariat en faisant en sorte que la répartition géographique du personnel soit large et équitable dans tous les départements et «de tenir les chefs des départements concernés responsables de l'application des plans d'action établis en matière de ressources humaines, de veiller à ce qu'ils tiennent eux-mêmes dûment compte de la nécessité d'assurer une représentation géographique équitable lorsqu'ils évaluent les candidats figurant sur les listes approuvées par les organes centraux de contrôle ou dans les fichiers de candidats, et de lui faire rapport chaque année sur les progrès réalisés par les départements dans la mise en œuvre de leurs plans d'action respectifs».

32. Les inspecteurs notent que dans le rapport du Secrétaire général intitulé «Dans une liberté plus grande: développement, sécurité et respect des droits de l'homme pour tous», il est stipulé ce qui suit:

Une des priorités du Haut-Commissariat restera d'assurer une répartition géographique équilibrée. Si la considération dominante en matière de sélection du personnel doit être la nécessité d'obtenir les services de personnes possédant les plus hauts niveaux de compétence, d'intégrité et d'efficacité, le Haut-Commissariat veillera également à les recruter sur une base géographique aussi large que possible. Pour élargir le vivier de candidats qualifiés dans le domaine des droits de l'homme, il continuera à organiser, en collaboration avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, des concours spécialisés et portera une attention particulière aux candidatures des lauréats originaires de pays sous-représentés⁶.

33. Les inspecteurs tiennent à souligner, au sujet du concours national de recrutement organisé en 2005, que les ressortissants de 10 pays seulement sur les 57 ayant participé au concours ont réussi les examens écrits et ont passé un entretien. Au mieux, seuls les candidats de ces 10 pays, dont 3 étaient des pays en développement, pourraient être choisis. Le concours national de recrutement n'a pas encore permis d'améliorer la répartition géographique. Si, à long terme, ce type de concours peut contribuer à équilibrer progressivement la répartition géographique du personnel recruté, il ne peut à lui seul améliorer de manière notable la situation générale (voir le paragraphe 37 plus bas). On trouvera en annexe la liste de tous les pays qui ont été invités à participer au concours, de ceux qui y ont participé et de ceux qui ont refusé d'y participer ou qui n'ont pas répondu à l'invitation.

34. Les inspecteurs estiment que cette recommandation est en cours d'application. Ils suggèrent de mettre à jour, chaque année, la liste des pays non représentés ou sous-représentés au sein du Haut-Commissariat et de la transmettre au Bureau de la gestion des ressources humaines afin que celui-ci

⁵ Voir le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/60/310).

⁶ A/59/2005/Add.3, par. 120.

en tienne compte dans la programmation des prochains concours nationaux de recrutement et dans le suivi des progrès réalisés.

Recommandation 8

Il ne peut être remédié au déséquilibre de la répartition géographique du personnel du Haut-Commissariat que par une action déterminée de la direction. La Haut-Commissaire devrait donc établir un plan d'action visant à réduire le déséquilibre actuel et à fixer des objectifs et des échéances spécifiques.

Réponse du HCDH:

35. *«Depuis son entrée en fonction en juillet 2004, la Haut-Commissaire s'est employée à régler la question de la répartition géographique au HCDH; c'est l'une de ses priorités en matière de gestion des ressources humaines. Elle constate toutefois qu'il faudra du temps pour parvenir à instaurer un équilibre géographique approprié dans la composition du personnel appartenant à la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Un plan d'action a été adopté pour améliorer la répartition géographique, objectif qui demeure une priorité dans le processus de sélection et de recrutement du HCDH pour les nouveaux postes approuvés au titre de 2006-2007.»*

Observations des inspecteurs:

36. Les tableaux reproduits ci-après illustrent l'évolution de la répartition géographique du personnel entre 1998 et 2005 pour les postes soumis à la répartition géographique (tableau 1) et non soumis à la répartition géographique (tableau 2). Le tableau 3 donne la répartition géographique du nombre total de postes⁷.

Postes d'administrateur soumis à la répartition géographique

37. Les chiffres ci-après montrent que la répartition géographique du personnel a évolué dans un sens défavorable; la part de toutes les régions, à l'exception de celle des États d'Europe occidentale et autres États, a baissé en 2005 par rapport aux années précédentes. En outre, la part du Groupe des États d'Europe occidentale et autres États est la plus élevée atteinte depuis huit ans (64,2 % en 2005). Il convient de noter que l'augmentation notable du nombre total de postes soumis à la répartition géographique, qui est passé de 87 en 2004 à 106 en 2005, n'a pas servi à rectifier le déséquilibre; au contraire, la situation n'a fait qu'empirer.

⁷ Les chiffres pour 2005 sont tirés de la version préliminaire éditée du document E/CN.4/2006/103 que le HCDH a transmis dans sa réponse officielle datée du 9 mars 2006 à la demande de renseignements du CCI.

Tableau 1. Postes soumis à la répartition géographique

	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005	
		%		%		%		%		%		%		%		%
Afrique	11	14,5	12	14,8	11	14,7	10	12,8	12	13,2	10	11,6	9	10,3	5	4,7
Asie	13	17,1	15	18,5	15	20	13	16,7	17	18,7	16	18,6	16	18,4	19	17,9
AL + C	5	6,6	8	9,9	8	10,7	9	11,5	9	9,9	9	10,5	9	10,3	9	8,5
EO	5	6,6	5	6,2	5	6,7	5	6,4	5	5,5	6	7	7	8	5	4,7
EOA	42	55,3	41	50,6	36	48	41	52,6	48	52,7	45	52,3	46	52,9	68	64,2
Total	76	100	81	100	75	100	78	100	91	100	86	100	87	100	106	100

Note: Les abréviations suivantes ont été utilisées dans les tableaux:

AL + C Amérique latine et Caraïbes
 EO Europe orientale
 EOA Europe occidentale et autres États.

Postes d'administrateur non soumis à la répartition géographique

38. Il convient de noter que le nombre de postes de cette catégorie a fortement augmenté entre 2004 (166) et 2005 (257) et, qu'à première vue, il a contribué à rééquilibrer la répartition géographique. Toutefois, les chiffres communiqués par le Haut-Commissariat pour 2004 et 2005 ne sont pas directement comparables. Ceux de 2005 (257) comprennent 41 administrateurs recrutés sur le plan national alors que cette catégorie de fonctionnaires n'était pas prise en compte les années précédentes. Par conséquent, dans les faits, l'amélioration est beaucoup moins grande que ne le laisse paraître le tableau 2a.

Tableau 2a. Postes non soumis à la répartition géographique

	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005	
		%		%		%		%		%		%		%		%
Afrique	32	31,1	20	26,7	25	26	21	18,8	22	16,3	24	16	25	15,1	41	16
Asie	9	8,7	4	5,3	1	1	6	5,4	9	6,7	8	5,3	11	6	29	11,3
AL + C	7	6,8	7	9,3	8	8,3	10	8,9	13	9,6	15	10	19	11,4	45	17,5
EO	1	1	1	1,3	1	1	6	5,4	6	4,4	7	4,7	7	4,2	11	4,3
EOA	54	52,4	43	57,3	61	63	69	61,6	85	63	96	64	104	62,7	131	51
Total	103	100	75	100	96	100	112	100	135	100	150	100	166	100	257	100

**Postes d'administrateur non soumis à la répartition géographique
 (à l'exclusion des administrateurs recrutés sur le plan national)**

39. Si l'on exclut les administrateurs recrutés sur le plan national du tableau 2a, la part du Groupe des États d'Europe occidentale et autres États n'enregistre une baisse que de deux points de pourcentage environ entre 2004 et 2005. Cette région continue de représenter plus de 60 % du nombre total des postes de la catégorie susmentionnée. Le tableau 2b ci-après en est l'illustration.

**Tableau 2 b. Postes non soumis à la répartition géographique, 2004-2005
(à l'exclusion des administrateurs recrutés sur le plan national)**

	2004		2005	
		%		%
Afrique	25	15,1	26	12
Asie	11	6	24	11,1
AL + C	19	11,4	27	12,5
EO	7	4,2	8	3,7
EOA	104	62,7	131	60,6
Total	166	100	216	100

Nombre total de postes d'administrateur (comprenant les postes soumis et non soumis à la répartition géographique)

40. On constate une évolution positive, à savoir la réduction de la part du Groupe des États d'Europe occidentale et autres États, qui est passée de 59,3 % en 2004 à 54,8 % en 2005. Toutefois, comme il est dit au paragraphe précédent, cette réduction est uniquement imputable aux postes non soumis à la répartition géographique et les chiffres ne sont pas comparables car les administrateurs recrutés sur le plan national ont été inclus en 2005.

Tableau 3a. Nombre total de postes

	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005	
		%		%		%		%		%		%		%		%
Afrique	43	24,0	32	20,5	36	21,0	31	16,3	34	15,0	34	14,4	34	13,4	46	12,7
Asie	22	12,3	19	12,2	16	9,4	19	10,0	26	11,5	24	10,1	27	10,7	48	13,2
AL + C	12	6,7	15	9,6	16	9,4	19	10,0	22	9,7	24	10,1	28	11,1	54	14,9
EO	6	3,4	6	3,8	6	3,5	11	5,8	11	4,9	13	5,5	14	5,5	16	4,4
EOA	96	53,6	84	53,8	97	56,7	110	57,9	133	58,8	141	59,7	150	59,3	199	54,8
Total	179	100	156	100	171	100	190	100	226	100	236	100	253	100	363	100

Nombre total de postes d'administrateur (tableau 3a ci-dessus moins les administrateurs recrutés sur le plan national)

41. Le tableau 3b ci-après illustre l'évolution réelle de la répartition géographique, les administrateurs recrutés sur le plan national étant exclus des chiffres pour 2005 comme lors des années précédentes. La part du Groupe des États d'Europe occidentale et autres États passe ainsi de 59,3 % en 2004 à 61,8 % en 2005, confirmant une aggravation du déséquilibre.

Tableau 3b. Nombre total de postes (à l'exclusion des administrateurs recrutés sur le plan national)

	2004		2005	
		%		%
Afrique	34	13,4	31	9,6
Asie	27	10,7	43	13,4
AL + C	28	11,1	36	11,2
EO	14	5,5	13	4
EOA	150	59,3	199	61,8
Total	253	100	322	100

Répartition géographique des administrateurs recrutés par le HCDH en 2005

42. Le tableau 4 confirme l'analyse faite plus haut de la répartition géographique du personnel. Le Groupe des États d'Europe occidentale et autres États représente 60 % du nombre total d'administrateurs recrutés en 2005. Si l'on ne tient compte que des postes soumis à répartition géographique, ce groupe représente 80 % des administrateurs recrutés.

Tableau 4. Nouvelles embauches du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2005

Région	Postes soumis à la répartition géographique		Postes non soumis à la répartition géographique			
		%		%	Total	%
Afrique	1	6,7	12	15,4	13	14
Asie	0	0,0	12	15,4	12	12,9
Amérique latine et Caraïbes	2	13,3	7	9,0	9	9,7
Europe orientale	0	0,0	3	3,8	3	3,2
Europe occidentale et autres États	12	80,0	44	56,4	56	60,2
Total	15	100,0	78	100,0	93	100,0

Répartition géographique des postes P-5 et au-dessus

43. Il convient de noter que le Groupe des États d'Europe occidentale et autres États est aussi surreprésenté dans cette catégorie. En 2004, 63,6 % des titulaires de postes P-5 et au-dessus étaient originaires de cette région. Ce pourcentage n'a pas beaucoup évolué l'année dernière puisqu'il était de 62,5 % à la fin de 2005. Le déséquilibre géographique est plus important chez les fonctionnaires de rang supérieur.

Tableau 5. Répartition géographique par classe (P-5 et au-dessus)

	2004						2005					
	Soumis à la répartition géographique		Non soumis à la répartition géographique		Total	%	Soumis à la répartition géographique		Non soumis à la répartition géographique		Total	%
Afrique	1	5,6	2	13,3	3	9,1	2	10,0	2	10,0	4	10,0
Asie	4	22,2	0	0,0	4	12,1	3	15,0	2	10,0	5	12,5
AL + C	1	5,6	1	6,7	2	6,1	3	15,0	2	10,0	5	12,5
EO	2	11,1	1	6,7	3	9,1	1	5,0	0	0,0	1	2,5
EOA	10	55,6	11	73,3	21	63,6	11	55,0	14	70,0	25	62,5
Total	18		15		33		20		20		40	

44. Les tableaux ci-dessus parlent d'eux-mêmes. Après plus de huit ans, les chiffres de la répartition géographique n'ont guère changés. Seul un engagement ferme et constant de la part de la direction peut donc contribuer à améliorer les choses.

45. Les inspecteurs partagent l'opinion de la Haut-Commissaire selon laquelle cette question ne peut être réglée qu'à moyen ou long terme (voir le paragraphe 28 ci-dessus), mais la tendance peut et devrait être inversée dans les meilleurs délais. Les résultats devraient être évalués chaque année et des mesures correctives devraient être prises. Les inspecteurs recommandent à la Haut-Commissaire de faire en sorte que le Haut-Commissariat définisse des objectifs annuels en matière de répartition géographique en tenant compte, dans la mesure du possible, des nouveaux postes créés, des départs prévisibles à la retraite et de la rotation prévue du personnel.

46. Les inspecteurs estiment que la recommandation susmentionnée est en cours d'application. Le plan d'action est en place comme l'illustre le document E/CN.4/2006/103. Ses effets ne pourront être évalués que dans les années qui viennent. Les inspecteurs tiennent à souligner que l'augmentation prévue des ressources allouées au Haut-Commissariat à court terme représente une chance importante, qui ne devrait pas être gâchée, de rectifier le déséquilibre actuel de la répartition géographique du personnel.

47. Les inspecteurs estiment que le Haut-Commissariat pourrait faire beaucoup plus, en adoptant une approche plus volontariste pour trouver et recruter des candidats provenant des pays sous-représentés ou non représentés parmi son personnel. Ils demandent instamment à la Haut-Commissaire de veiller à ce que des mesures soient prises sans plus attendre. À cet égard, on pourrait envisager d'avoir recours, le plus largement possible, aux Bureaux des coordonnateurs résidents des Nations Unies et aux bureaux locaux de l'ONU et d'autres institutions présentes sur le terrain pour diffuser les avis de vacances de poste, ainsi qu'aux fichiers nationaux de candidats le cas échéant. Le Conseil des droits de l'homme devrait prier le Haut-Commissariat d'adopter toutes les mesures qui s'imposent pour corriger le déséquilibre de la représentation géographique du personnel, notamment en définissant des objectifs annuels concernant les progrès à accomplir et la communication annuelle d'informations. Il devrait aussi systématiquement suivre cette question et évaluer les résultats obtenus tous les deux ans.

48. Conformément à la résolution 2004/73 de la Commission (voir les paragraphes 2 et 3 ci-dessus), les inspecteurs comptent examiner et surveiller les progrès accomplis dans ce domaine à la fin de 2006, compte tenu du plan d'action de la Haut-Commissaire, ainsi que de la mise en œuvre des mesures supplémentaires proposées dans le présent rapport.

Recommandation 9

Le Haut-Commissariat pourrait prévoir une période transitoire, qui n'excéderait pas une année durant laquelle les contrats des fonctionnaires qui relèvent actuellement de la série 200 du Règlement du personnel et exercent des fonctions essentielles seraient régularisés en contrats de la série 100 «valables exclusivement pour le Haut-Commissariat aux droits de l'homme». Par la suite, le Haut-Commissariat devrait harmoniser ses politiques de recrutement et contractuelles avec celles du Secrétariat.

Réponse du HCR:

49. *«Le HCR, en collaboration avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, pourvoit actuellement à tous les postes essentiels dans le cadre de la procédure Galaxy du Secrétariat de l'ONU. Tous les fonctionnaires titulaires de ces postes seront employés dans le cadre de contrats de la série 100. La régularisation des postes au siège sera achevée d'ici mars 2006.»*

Observations des inspecteurs:

50. Ce processus était achevé à la fin du mois d'avril 2006 comme il avait été indiqué par le Haut-Commissariat.

51. Les inspecteurs estiment que la présente recommandation a bien été appliquée. Aucune autre mesure n'est requise.

Recommandation 10

Le Haut-Commissariat devrait vérifier et harmoniser ses critères de classement des postes avec ceux du secrétariat avant l'affichage de tout poste vacant et cesser d'annoncer les postes non imputés sur le budget ordinaire sans avoir au préalable vérifié les critères de classement auprès de l'Office des Nations Unies à Genève.

Réponse du HCDH:

52. *«Depuis octobre 2003, tous les postes financés par des ressources extrabudgétaires et au moyen du budget ordinaire ont été transmis au spécialiste du classement des emplois de l'Office des Nations Unies à Genève pour évaluation et classement officiel avant toute publication de l'avis de vacance de poste.»*

Observations des inspecteurs:

53. Les inspecteurs sont satisfaits de la réponse reçue et estiment que la présente recommandation a été appliquée. Aucune autre mesure n'est requise.

ANNEXE

**LISTE DES PAYS INVITÉS À PARTICIPER AU CONCOURS NATIONAL
DE RECRUTEMENT (DROITS DE L'HOMME) ORGANISÉ EN 2005**

Au total, 69 pays ont été invités à participer au concours.

La liste des pays participants (57) est la suivante: Afghanistan, Algérie, Allemagne, Angola, Antigua-et-Barbuda, Barbade, Arabie saoudite, Bhoutan, Botswana, Brunei Darussalam, Chine, Comores, États-Unis d'Amérique, Gabon, Gambie, Grèce, Guatemala, Guinée, Guinée équatoriale, Haïti, Honduras, Îles Salomon, Iraq, Israël, Japon, Kiribati, Koweït, Liechtenstein, Maldives, Mauritanie, Maurice, Mexique, Micronésie, Moldova, Monaco, Niger, Norvège, Oman, Ouzbékistan, Panama, Pays-Bas, Portugal, République centrafricaine, République de Corée, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Samoa, Sao Tomé-et-Principe, Somalie, Suriname, Suisse, Tadjikistan, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu, Vanuatu et Viet Nam.

Les pays qui ont refusé de participer (3) sont les suivants: Îles Marshall, Nauru et République populaire démocratique de Corée.

Les pays qui n'ont pas répondu (9) sont les suivants: Bahreïn, Émirats arabes unis, Guinée-Bissau, Jamahiriya arabe libyenne, Palos, Qatar, République démocratique populaire lao, Turkménistan, Yémen.
