



**Conseil économique  
et social**

Distr.  
LIMITÉE

E/CN.4/2003/L.83  
17 avril 2003

FRANÇAIS  
Original: ANGLAIS

---

COMMISSION DES DROITS DE L'HOMME  
Cinquante-neuvième session  
Point 18 de l'ordre du jour

**FONCTIONNEMENT EFFICACE DES MÉCANISMES  
DE PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME**

**Afrique du Sud, Algérie, Angola\*, Arabie saoudite, Arménie, Bahreïn, Bangladesh\*, Bélarus\*, Bénin\*, Bhoutan\*, Botswana\*, Burundi\*, Cameroun, Chine, Colombie\*, Congo\*, Côte d'Ivoire\*, Cuba, Égypte\*, Émirats arabes unis, Équateur\*, Érythrée\*, Éthiopie\*, Guinée équatoriale\*, Haïti\*, Inde, Indonésie\*, Iran\* (République Islamique d'), Jamahiriya arabe libyenne, Jordanie\*, Kenya, Lesotho\*, Liban\*, Madagascar\*, Maroc\*, Mauritanie\*, Mozambique\*, Myanmar\*, Népal\*, Nigéria\*, Oman\*, Ouganda, Pakistan, Panama\*, Philippines\*, Qatar\*, République arabe syrienne, République démocratique du Congo, République démocratique populaire lao\*, République dominicaine\*, République populaire démocratique de Corée\*, Rwanda\*, Sénégal, Sierra Leone, Soudan, Sri Lanka, Swaziland, Tanzanie\*, Togo, Tunisie\*, Venezuela, Viet Nam, Zambie\*  
et Zimbabwe: projet de résolution**

**2003/... Composition du personnel du Haut-Commissariat des Nations Unies  
aux droits de l'homme**

*La Commission des droits de l'homme,*

*Rappelant* que, dans son rapport à la Commission spéciale du Conseil économique et social (E/CN.4/1988/85 et Corr.1), elle a réaffirmé que la considération primordiale dans le recrutement du personnel à tous les niveaux était la nécessité de s'assurer les services de personnes possédant

---

\* Conformément au paragraphe 3 de l'article 69 du règlement intérieur des commissions techniques du Conseil économique et social.

les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, et qu'elle s'est dite persuadée que cette exigence était compatible avec le principe de la répartition géographique équitable et tenait compte du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies,

*Rappelant également* que, dans les paragraphes 11 et 17 de la section II de la Déclaration et du Programme d'action de Vienne (A/CONF.157/23), la Conférence mondiale sur les droits de l'homme a demandé au Secrétaire général et à l'Assemblée générale d'assurer au Centre pour les droits de l'homme des ressources humaines, financières et autres qui lui soient suffisantes pour exécuter dûment, efficacement et rapidement ses activités, tout en reconnaissant la nécessité d'adapter aux besoins réels les mécanismes de l'Organisation des Nations Unies dans le domaine des droits de l'homme,

*Réaffirmant* l'importance des particularismes nationaux et régionaux et de la diversité historique, culturelle et religieuse, de même que de la diversité des systèmes politiques, économiques et juridiques,

*Considérant* que l'Organisation des Nations Unies pratique le multilinguisme en tant que moyen de favoriser, défendre et préserver la diversité des langues et des cultures au niveau mondial et qu'un véritable multilinguisme favorise l'unité dans la diversité et l'entente internationale,

*Tenant compte* de la nécessité d'accorder une attention particulière au recrutement, pour le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, de personnes originaires d'États Membres non représentés et sous-représentés, en particulier de pays en développement, et d'améliorer ainsi la composition actuelle du personnel en assurant une répartition géographique plus équitable,

*Notant avec une profonde préoccupation* que le rapport du Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, présenté en application de la résolution 2002/80 de la Commission, en date du 25 avril 2002, au sujet de la composition géographique et des fonctions du personnel du Haut-Commissariat (E/CN.4/2003/111) fait clairement ressortir qu'une des régions est indubitablement surreprésentée dans la composition du personnel et que ce déséquilibre s'est aggravé (voir les annexes à la présente résolution),

*Se déclarant de nouveau préoccupée* par la non-représentation et la sous-représentation de plusieurs États Membres, notamment des pays en développement, au sein du personnel du Haut-Commissariat, compte tenu, en particulier, des critères relatifs à une répartition géographique équitable,

*Notant aussi avec préoccupation* que la prédominance du personnel affecté à des projets déséquilibre la répartition géographique des effectifs du Haut-Commissariat en faveur de l'Europe occidentale et de l'Amérique du Nord, en comparaison de la structure de l'ensemble du Secrétariat, tout comme la répartition géographique des consultants,

1. *Prend acte* du rapport du Haut-Commissaire sur la composition du personnel du Haut-Commissariat;
2. *Note avec satisfaction* que le Haut-Commissaire s'est engagé dans l'Appel annuel 2003 à faire en sorte que l'ensemble du personnel en poste à Genève soit régi par un système intégré d'administration du personnel dans le cadre des statuts et règlements de l'ONU;
3. *Regrette* qu'aucun progrès n'ait été accompli dans l'application des résolutions portant sur cette question, que plus de la moitié des postes du Haut-Commissariat revienne à une région qui compte plus de postes que les quatre autres groupes régionaux réunis, et qu'il y ait eu une diminution du nombre de postes soumis à la répartition géographique et une augmentation du nombre des fonctionnaires qui n'y sont pas soumis;
4. *Note avec préoccupation* que le recrutement de nouveaux membres du personnel n'a pas été mis à profit pour corriger le déséquilibre existant en faveur d'une région et que plus de la moitié des personnes nouvellement recrutées sur des postes non soumis à la répartition géographique proviennent de cette même région, laquelle compte plus de nouveaux membres du personnel que les quatre autres régions réunies;
5. *Note également avec préoccupation* l'affectation généralisée de conseillers techniques (relevant de la série 200) à des fonctions hiérarchiques, qui devraient être exécutées par des fonctionnaires relevant de la série 100, pratique contraire aux politiques établies qui devrait être abandonnée;

6. *Réaffirme* que la politique du Secrétaire général en matière de recrutement du personnel de l'Organisation doit s'inspirer du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, compte tenu du principe d'une répartition géographique équitable;

7. *Réaffirme également* les résolutions de l'Assemblée générale 49/222 A et B des 23 décembre 1994 et 20 juillet 1995, 51/226 du 3 avril 1997 et 53/221 du 7 avril 1999, 55/258 du 14 juin 2001 et 57/xxx du 27 mars 2003, relatives à la gestion des ressources humaines;

8. *Réaffirme en outre* le paragraphe 3 de la section X de la résolution 55/258 de l'Assemblée générale – relative à la gestion des ressources humaines –, dans lequel celle-ci 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;

9. *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, notamment aux postes clefs;

10. *Prie* le Secrétaire général de prendre les mesures nécessaires pour qu'une attention particulière soit accordée au recrutement de personnes originaires d'États Membres non représentés et sous-représentés, en particulier de pays en développement, pour occuper les postes vacants ainsi que de nouveaux postes au Haut-Commissariat, afin d'assurer une répartition géographique équitable, en accordant en particulier la priorité, à cet égard, au recrutement à des postes de haut niveau et à des postes d'administrateur, ainsi qu'au recrutement de femmes;

11. *Prie* le Haut-Commissaire de faire en sorte que, conformément à la résolution 50/11 de l'Assemblée générale en date du 2 novembre 1995, dès son recrutement, le personnel recruté maîtrise et utilise au moins une des langues de travail du Secrétariat et que la pratique d'une autre des six langues officielles soit dûment encouragée et prise en compte, notamment à l'occasion des promotions et des franchissements d'échelon, en vue d'assurer l'équilibre linguistique au sein de l'Organisation;

12. *Demande instamment* aux donateurs de verser, dans toute la mesure possible, leurs contributions volontaires sans affectation particulière, pour donner au Haut-Commissaire une souplesse dans la répartition du personnel et des ressources entre les différents projets et activités;

13. *Prie de nouveau* le Secrétaire général, lorsqu'il signe avec des pays des accords en vertu desquels les services d'administrateurs auxiliaires sont mis à la disposition du Haut-Commissariat, d'engager ces pays à fournir des ressources financières additionnelles pour garantir que des personnes originaires de pays en développement puissent travailler en qualité d'administrateurs auxiliaires, afin de respecter le principe d'une répartition géographique équitable; de plus, il faut créer un mécanisme permanent en vertu duquel le recrutement par le Haut-Commissariat de tout administrateur auxiliaire originaire d'un pays donateur serait accompagné du recrutement d'un autre administrateur auxiliaire, originaire d'un pays en développement;

14. *Souligne* qu'il importe d'annoncer publiquement tous les postes vacants, y compris pour des nominations à titre spécial dans le cadre d'opérations sur le terrain, et notamment de diffuser dans tous les pays, avant que les postes ne soient pourvus, des définitions d'emploi détaillées;

15. *Prie* le Haut-Commissaire de veiller à ce que les administrateurs auxiliaires ne se voient pas confier de tâches politiques sensibles pour lesquelles leur impartialité pourrait être mise en question;

16. *Affirme* que les consultants ne doivent pas assumer de fonctions de fonctionnaires de l'Organisation ni exercer de responsabilité en matière de représentation ou de responsabilité hiérarchique, que le Haut-Commissaire devrait se garder de faire appel à des consultants pour exercer des fonctions attachées à des postes permanents, que les consultants doivent être engagés dans le strict respect des règles en vigueur et des résolutions de l'Assemblée générale sur la question et dans les cas où leurs compétences sont introuvables à l'intérieur de l'Organisation, et que le Haut-Commissaire devrait redoubler d'efforts pour assurer l'équilibre géographique parmi les consultants et les vacataires qualifiés;

17. *Réaffirme* qu'il importe d'appliquer des critères d'universalité, d'objectivité et de non-sélectivité dans l'examen des questions relatives aux droits de l'homme et prie le Haut-Commissaire de continuer à veiller à ce que les tâches qui lui ont été assignées, ainsi que celles du Haut-Commissariat, soient exécutées conformément à ces principes;

18. *Souligne* que les fonctionnaires du Haut-Commissariat, qui concourent au fonctionnement de tous les mécanismes de la Commission et des organes créés en vertu d'instruments internationaux, doivent garder leur neutralité et respecter pleinement l'indépendance des activités;

19. *Prie de nouveau* le Haut-Commissaire d'utiliser la politique de recrutement pour corriger le déséquilibre existant actuellement dans la composition du personnel du Haut-Commissariat;

20. *Prie également* le Haut-Commissaire de présenter à la Commission, à sa soixantième session, un rapport complet au sujet de l'application de la présente résolution, comportant notamment:

a) Des précisions sur la composition du personnel du Haut-Commissariat, classé en fonction des cinq groupes régionaux reconnus à l'Organisation des Nations Unies, qui ont été établis par l'Assemblée générale (États d'Afrique, États d'Asie, États d'Amérique latine et des Caraïbes, États d'Europe occidentale et autres États, et États d'Europe orientale), et des indications concernant, notamment, la classe, la nationalité et le sexe, y compris pour le personnel qui n'est pas permanent;

b) Des précisions sur les mesures adoptées pour améliorer la situation et sur leurs résultats;

c) Des recommandations visant à améliorer la situation;

21. *Appelle l'attention* de l'Assemblée générale sur la présente résolution en ce qui concerne l'examen du point de l'ordre du jour relatif à la gestion des ressources humaines;

22. *Rappelle* qu'elle a prié 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;

23. *Décide* d'examiner cette question à sa soixantième session, au titre du même point de l'ordre du jour.

## ANNEXE 1

## Personnel du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme

*Répartition géographique (nombre de postes)\**

Groupes régionaux	Postes soumis à la répartition géographique Tableau 1				Postes non soumis à la répartition géographique Tableau 2				Total			
	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
États d'Afrique	11	10	12	10	25	21	22	24	36	31	34	34
États d'Asie	15	13	17	16	1	6	9	8	16	19	26	24
États d'Amérique latine et des Caraïbes	8	9	9	9	8	10	13	15	16	19	22	24
États d'Europe orientale	5	5	5	6	1	6	6	7	6	11	11	13
États d'Europe occidentale et autres États**	36	41	48	45	61	69	85	96	97	110	133	141
Total des postes	75	78	91	86	96	112	135	150	171	190	226	236

\* Les chiffres pour 2003 sont tirés des tableaux 1 et 2 du rapport du Haut-Commissaire (E/CN.4/2003/111). Les chiffres pour les années antérieures sont tirés des rapports du Haut-Commissaire pour lesdites années.

\*\* Y compris la Suisse et Israël.



ANNEXE 2

Personnel du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme

*Répartition géographique des postes en pourcentage du nombre total de postes\**

Groupes régionaux	Postes soumis à la répartition géographique Tableau 1				Postes non soumis à la répartition géographique Tableau 2				Total			
	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
États d'Afrique	15	13	13	11,6	26	19	16	16	21	16	15	14,4
États d'Asie	20	17	19	18,6	1	5	7	5	9	10	11	10,1
États d'Amérique latine et des Caraïbes	11	11	10	10,5	8	9	10	10	9	10	10	10,1
États d'Europe orientale	6	6	5	7	1	5	4	5	3	6	6	5,5
États d'Europe occidentale et autres États**	48	53	53	52,3	61	62	63	64	56	58	59	59,8

\* Les pourcentages pour 2003 sont calculés sur la base des tableaux 1 et 2 du rapport du Haut-Commissaire (E/CN.4/2003/111). Les chiffres pour les années antérieures ont été établis sur la base des rapports du Haut-Commissaire pour lesdites années.

\*\* Y compris la Suisse et Israël.

-----