



**Conseil économique
et social**

Distr.
GÉNÉRALE

E/CN.4/2006/103
27 février 2006

FRANÇAIS
Original: ANGLAIS

COMMISSION DES DROITS DE L'HOMME
Soixante-deuxième session
Point 18 c) de l'ordre du jour provisoire

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

**ADAPTATION ET RENFORCEMENT DU MÉCANISME DES
NATIONS UNIES EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME**

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

Rapport du Haut-Commissaire*

Introduction

1. Le présent rapport sur la composition du personnel du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) est soumis en application du paragraphe 26 e) de la résolution 2005/72 adoptée par la Commission des droits de l'homme le 20 avril 2005.
2. La section I du rapport donne des informations sur la composition du HCDH. À la demande de la Commission, il présente des données sur le personnel occupant des postes soumis à la répartition géographique ainsi que des données sur le personnel occupant des postes temporaires financés par des fonds extrabudgétaires ou des postes de projets de coopération technique, deux types de poste qui n'entrent pas dans la définition des postes soumis à la répartition géographique.

* La soumission tardive du présent document s'explique par le souci d'y faire figurer des renseignements aussi à jour que possible.

3. La section II contient un exposé des mesures prises par la Haut-Commissaire en vue de résoudre les problèmes liés à la composition géographique du personnel relevés par la Commission dans sa résolution 2005/72, et de respecter pleinement les politiques relatives aux ressources humaines du Secrétariat de l'ONU et, en particulier, ses politiques de recrutement et d'octroi de contrats (par. 15 de la résolution).

I. COMPOSITION DU HAUT-COMMISSARIAT

4. Le recrutement des fonctionnaires aux postes soumis à la répartition géographique est régi par le système des fourchettes souhaitables à l'échelle de l'ensemble du Secrétariat de l'ONU. À cette fin, les États Membres sont regroupés en quatre catégories: à savoir États non représentés, États sous-représentés, États se situant dans la fourchette souhaitable et États surreprésentés. Un État Membre est considéré comme «non représenté» lorsqu'il n'y a pas un seul de ses nationaux dans l'ensemble du Secrétariat qui occupe un poste soumis à la répartition géographique à l'issue de la procédure établie de sélection. Il est «sous-représenté» lorsque le nombre de ses nationaux nommés à des postes de ce type dans l'ensemble du Secrétariat est en deçà de la limite inférieure de la fourchette souhaitable. Il se trouve dans la fourchette souhaitable quand ce nombre se situe entre les limites supérieure et inférieure de la fourchette souhaitable. Enfin, il est «surreprésenté» si ledit nombre dépasse la limite supérieure de la fourchette souhaitable. La catégorie dans laquelle les États Membres se rangent dépend d'un grand nombre de facteurs, dont les principaux sont la rotation du personnel, les modifications du barème des quotes-parts et l'évolution du nombre total des États Membres.

5. Le HCDH fait partie du Secrétariat de l'ONU et la répartition géographique de son personnel doit être considérée à la lumière de la répartition globale au niveau du Secrétariat tout entier. Dans le cas du HCDH, il s'avère qu'il y a parmi les pays surreprésentés et sous-représentés aussi bien des pays en développement que des pays développés.

6. Le rapport officiel sur la composition du Secrétariat de l'ONU est présenté chaque année par le Secrétaire général à l'Assemblée générale, conformément à un certain nombre de résolutions de l'Assemblée, dont les plus récentes sont les résolutions 57/305 du 15 avril 2003 et 59/266 du 23 décembre 2004.

7. Le dernier rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat a été publié sous la cote A/60/310.

8. Le tableau 1 (voir en annexe) indique la répartition par nationalité, classe et sexe du personnel du HCDH appartenant à la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur qui occupent des postes soumis à la répartition géographique au 31 décembre 2005.

9. Le tableau 2 indique la répartition par nationalité, classe et sexe au 31 décembre 2005 du personnel du HCDH appartenant aux catégories suivantes:

- a) Personnel nommé pour moins d'une année;

- b) Personnel occupant des postes dont le coût est imputé aux fonds alloués au recrutement des personnels temporaires;
- c) Personnel employé dans les bureaux extérieurs du HCDH, y compris les administrateurs nationaux; et
- d) Personnel affecté aux projets.

10. Conformément au paragraphe 4 de la section IX de la résolution 53/221 de l'Assemblée générale, il a été mis fin à la pratique consistant à indiquer la répartition du personnel entre les grands groupes géographiques. Ces informations sont données par pays, dans l'ordre alphabétique des pays.

II. PLAN D'ACTION VISANT À ASSURER UNE REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE ÉQUITABLE

Plan d'action du Haut-Commissariat

11. Comme indiqué dans le Plan d'action du Haut-Commissariat et comme souhaité dans le rapport du Secrétaire général intitulé «Dans une liberté plus grande: développement, sécurité et respect des droits de l'homme pour tous» (A/59/2005), «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, 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-représentés» (A/59/2005/Add.3, par. 120). En outre, «le Haut-Commissariat instituera des mesures de sélection des candidats visant à garantir que, dans le choix entre candidats également qualifiés, on accorde la priorité à ceux dont le recrutement contribuera à élargir la représentation géographique du personnel» (par. 155).

12. Le Bureau a été créé en 1997, après la fusion du Haut-Commissariat aux droits de l'homme et de l'ancien Centre pour les droits de l'homme. Afin de contribuer efficacement à la promotion et à la protection des droits de l'homme, il est indispensable que le Haut-Commissariat constitue un corps d'administrateurs d'origines géographiques diverses. Par ailleurs, conformément à la résolution 59/266 de l'Assemblée générale du 23 décembre 2004, qui souligne notamment que «le recrutement du personnel du Haut-Commissariat doit s'effectuer en pleine consultation avec le Bureau de la gestion des ressources humaines et sous sa supervision, dans le respect des dispositions de la présente résolution et des autres directives applicables émanant d'organes délibérants», le Haut-Commissariat doit appliquer les politiques et procédures de recrutement et de gestion du personnel du Secrétariat de l'ONU, dont il fait partie intégrante.

13. Le Haut-Commissariat est soumis au système des fourchettes souhaitables décrit au paragraphe 4 ci-dessus. Selon ce système, la répartition géographique est évaluée au niveau du Secrétariat de l'ONU dans son ensemble. Dès lors, le Haut-Commissariat est tenu de respecter les plans d'action biennaux en matière de ressources humaines élaborés conjointement avec le Bureau de la gestion des ressources humaines. Ces plans incluent, en ce qui concerne la

répartition géographique, les objectifs applicables à l'ensemble du Secrétariat de l'ONU et établis par l'Assemblée générale, lesquels peuvent être différents de ceux de la Commission des droits de l'homme, car il se peut que des pays surreprésentés au niveau du Secrétariat de l'ONU soient non représentés ou sous-représentés au sein du Haut-Commissariat. Dans les années passées, un certain nombre de pays en développement ont été dans ce cas. Cependant, le Bureau de la gestion des ressources humaines a commencé récemment à se rendre compte de la situation particulière du Haut-Commissariat et a pu manifester une certaine souplesse.

14. Le recrutement à des postes de début de carrière (P-2) s'effectue à l'échelle de l'ensemble du Secrétariat de l'ONU par voie de concours, y compris en ce qui concerne le Haut-Commissariat. Il n'y a pas longtemps que, à la demande du Haut-Commissariat, un concours national dans le domaine des droits de l'homme a été institué. Avant l'année 2000, le Haut-Commissariat sélectionnait les administrateurs de la classe P-2 parmi les lauréats des concours nationaux organisés dans les domaines juridique, politique, économique et social, qui étaient naturellement plus intéressés à travailler dans les services correspondants du Secrétariat de l'ONU. Il n'avait donc souvent pas d'autre choix que de puiser parmi le nombre limité de candidats restants, y compris en ce qui concerne la nationalité, non sélectionnés par les départements, lesquels étaient aussi en concurrence avec le Haut-Commissariat pour recruter des ressortissants de pays non représentés et sous-représentés.

15. Le premier concours national dans le domaine des droits de l'homme organisé en 2000 a été quelque peu décevant: alors que ce concours était ouvert aux ressortissants de 38 pays, seuls les ressortissants de 17 pays y ont participé. Le deuxième concours national visant à recruter du personnel dans ce domaine, organisé en 2005, n'a pas donné de meilleurs résultats: alors que le Haut-Commissariat avait pris toutes les mesures utiles pour informer les États Membres par l'intermédiaire du Bureau de la Commission des droits de l'homme et des missions permanentes, parmi les ressortissants des 69 pays invités à se présenter au concours, seuls les ressortissants de 57 pays y ont participé. Sur ces 57 pays, seuls les ressortissants de 10 pays ont atteint le stade de l'entretien à la suite des épreuves écrites évaluées par le Bureau de gestion des ressources humaines. Donc, dans le meilleur des cas, le Haut-Commissariat pourra choisir parmi les candidats originaires de 10 pays, dont trois seulement sont des pays en développement.

16. La Haut-Commissaire regrette vivement cette situation, qui est symptomatique des difficultés rencontrées par le Haut-Commissariat pour recruter sur une base géographique large.

17. Le recrutement aux postes des classes P-3 à D-1 est régi par le système de sélection du personnel du Secrétariat de l'ONU en vigueur depuis 2002. Les postes de la classe P-3 sont normalement réservés aux candidats internes, qui sont en général des personnes entrées dans l'Organisation par le système de concours nationaux mentionnés plus haut. Pour avoir le droit de recruter à l'extérieur pour des postes de la classe P-3, les chefs de département doivent démontrer au Bureau de gestion des ressources humaines qu'aucun candidat interne ni aucun lauréat d'un concours national ne correspond aux exigences du poste. Dans la pratique, cela est extrêmement difficile vu le nombre très élevé de candidats qualifiés. Si les contraintes sont moindres pour le recrutement externe aux postes des classes P-4 à D-1, il est de bonne gestion de préserver un équilibre entre le recrutement externe et un système stimulant de promotion interne pour le personnel le plus méritant.

18. Dans le passé, le Haut-Commissariat s'appuyait très largement sur les services du personnel temporaire. Cette pratique a eu cours pendant un certain nombre d'années pour pallier la lenteur des procédures de recrutement inhérente au système de sélection du personnel. Malheureusement, parce que ces recrutements se faisaient dans l'urgence, l'exigence d'une large répartition géographique au sein du Haut-Commissariat n'a pas été suffisamment prise en compte. En outre, les contrats de courte durée, même s'ils sont renouvelables, n'attirent pas beaucoup de candidats. En mai 2005, la Haut-Commissaire a pris les dispositions voulues pour abandonner cette pratique et faire en sorte d'offrir de bonnes conditions d'emploi permettant d'attirer des candidats qualifiés originaires du plus grand nombre possible de pays. Concrètement, une procédure de régularisation a posteriori a été mise en place entre le mois de juin 2005 et le mois de février 2006, période pendant laquelle tous les postes essentiels financés par des fonds extrabudgétaires ont été pourvus selon les règles du système de sélection du personnel. Sans cesser de s'employer à mettre en place des politiques et procédures de recrutement souples et rapides, la Haut-Commissaire entend désormais pourvoir tous les postes essentiels selon le système de sélection du personnel, conformément à la résolution 59/266 de l'Assemblée générale.

Stratégie de recrutement

19. La stratégie de recrutement du Haut-Commissariat doit tenir compte en même temps de facteurs externes et internes. Concrètement, le Haut-Commissariat a remédié aux déficits chroniques de candidats issus de pays non représentés et sous-représentés en adoptant une approche de recrutement plus dynamique, puisque s'appuyer seulement sur des candidatures spontanées a montré ses limites. Les mécanismes de sélection et d'évaluation interne seront également renforcés. En relation avec le Plan d'action, la Haut-Commissaire a mis en place une série de groupes chargés de faire des propositions sur l'application du Plan. Le groupe chargé de réfléchir à la gestion des ressources humaines – en particulier sur les questions liées à la répartition géographique et au recrutement – a recommandé une série de mesures visant à élargir le nombre de candidats aux postes vacants au Haut-Commissariat.

20. En premier lieu, le Haut-Commissariat déterminera les pays cibles selon les critères de l'Assemblée générale et de la Commission des droits de l'homme, c'est-à-dire qui sont non représentés ou sous-représentés au sein du Secrétariat de l'ONU dans son ensemble et au Haut-Commissariat. La Haut-Commissaire privilégiera également la candidature des ressortissants de pays se situant dans la fourchette souhaitable à l'échelle de l'ensemble du Secrétariat, mais qui sont non représentés ou sous-représentés au Haut-Commissariat. À l'intérieur de ces deux groupes, une attention particulière sera accordée aux pays dans lesquels on peut raisonnablement espérer trouver des candidats externes qualifiés pour les postes de la classe P-4, en ayant présent à l'esprit que les postes de la classe P-2 font l'objet de concours nationaux et que les postes de la classe P-3 sont normalement réservés aux candidats internes.

21. Des mesures seront prises pour attirer l'attention des candidats potentiels sur les procédures de recrutement du Haut-Commissariat – en particulier la publication de tous les postes essentiels via le système électronique de recrutement Galaxy du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, ainsi que sur les vacances de poste spécifiques du Haut-Commissariat. À cette fin, des annonces seront publiées dans des journaux de fort lectorat en Afrique, en Asie, en Amérique latine, et une personne sera désignée au sein du Haut-Commissariat pour renseigner les candidats.

22. Afin que les avis de vacance de poste soient diffusés le plus largement possible au sein des États Membres, le Haut-Commissariat établira des listes d'adresses d'institutions gouvernementales susceptibles d'être intéressées par les avis de vacance, et déterminera et mettra en place des mécanismes de concertation avec les organisations non gouvernementales œuvrant dans le domaine des droits de l'homme, les institutions nationales de droits de l'homme et les institutions universitaires qui seraient disposées à servir de relais de l'information, d'une part, en diffusant localement les avis de vacance de poste émanant du Haut-Commissariat et, d'autre part, en portant à l'attention du Haut-Commissariat les noms de personnes ayant le profil voulu figurant dans leurs propres fichiers. Dans le même esprit, le Haut-Commissariat sollicitera également le concours et l'assistance d'organisations comme le Secrétariat du Commonwealth, l'Organisation internationale de la francophonie, l'Organisation de la Conférence islamique, la Ligue des États arabes, l'Union africaine et la Communauté des Caraïbes (CARICOM).

23. Conjointement avec l'Office des Nations Unies à Genève, le Haut-Commissariat continuera d'adresser l'ensemble des avis de vacance de poste aux missions permanentes. Cette coopération sera en outre renforcée par l'organisation régulière de séances d'information sur le système de sélection du personnel à l'intention du personnel des missions et des hauts fonctionnaires de capitales étrangères de passage à Genève, ainsi que par l'élaboration de documents d'information destinés à être diffusés auprès des États Membres.

24. Il est également prévu d'organiser de manière plus systématique des missions de recrutement du Haut-Commissariat dans les pays cibles à l'occasion des grandes conférences du Haut-Commissariat et des déplacements des représentants du Haut-Commissariat. Alors que les présences sur le terrain du Haut-Commissariat sont actuellement limitées – ce qui explique en partie pourquoi le Haut-Commissariat n'est pas aussi bien connu localement que d'autres entités des Nations Unies travaillant sur le terrain – le Haut-Commissariat devrait se développer notablement au cours des prochaines années et acquérir une meilleure visibilité. La description des attributions de tous les représentants régionaux et nationaux insistera sur leur rôle de chasseur de têtes, consistant notamment à nouer des contacts avec les institutions nationales et les réseaux susceptibles de les aider à trouver des personnes compétentes. Les représentants du Haut-Commissariat devront organiser des programmes de formation et fournir des conseils aux fonctionnaires nationaux intéressés au siège du Haut-Commissariat et dans d'autres bureaux locaux de l'Organisation des Nations Unies et systématiquement communiquer au siège les noms des ressortissants ayant les compétences requises pour occuper les postes internationaux.

25. Le Haut-Commissariat s'efforcera également de s'attacher les services de personnes venant de pays non représentés et sous-représentés dans le cadre des mécanismes d'échange de personnel, comme les accords interorganisations relatifs aux mutations, détachements ou prêts de fonctionnaires qui existent actuellement.

26. Par ailleurs, le Bureau de gestion des ressources humaines sera invité à continuer d'organiser à intervalles réguliers des concours nationaux et à mener des campagnes de recrutement. Dans le but de favoriser la participation la plus large possible aux concours nationaux, le Haut-Commissariat est prêt à engager des ressources propres pour renforcer les mesures prises par le Bureau de gestion des ressources humaines en vue d'attirer des candidats issus de pays non représentés et sous-représentés.

27. Aucune des mesures envisagées ne portera ses fruits si les manifestations d'intérêt et les dossiers de candidature reçus ne correspondent pas aux propositions d'emploi du Haut-Commissariat. Dès lors, la Haut-Commissaire prendra une série de mesures afin de garantir que les candidats issus de pays non représentés ou sous-représentés fassent systématiquement l'objet d'une évaluation et d'un examen complet de leur dossier.

28. À partir de 2006, et pour une période initiale de deux ans, tous les chefs de service auront l'obligation d'introduire au nombre de leurs objectifs des cibles chiffrées en matière de répartition géographique dans les services dont ils ont la responsabilité. Les résultats feront l'objet d'un suivi régulier de la part de l'administration du Haut-Commissariat, qui établira des rapports périodiques devant être soumis pour examen aux instances de direction.

29. Tous les membres du personnel employés à des tâches de recrutement seront informés des objectifs du Haut-Commissariat et recevront des directives et une formation professionnelle sur la manière d'atteindre les objectifs recherchés en matière de répartition géographique. De nouvelles procédures d'évaluation seront mises en place dans lesquelles les responsables de programme chargés des dossiers de recrutement (le personnel responsable de l'évaluation des candidats) devront:

a) Veiller à ce que le niveau des connaissances linguistiques demandé dans les avis de vacance de poste soit fonction des besoins réels du poste et ne constitue pas un obstacle injustifié pour les candidats des pays non représentés et sous-représentés. Dans le passé, le Haut-Commissariat a fait un large usage des définitions d'emploi types demandant des connaissances linguistiques standard, qui étaient quelquefois bien supérieures aux besoins de la fonction et, rétrospectivement, inutiles;

b) Convoquer à un entretien tous les candidats présélectionnés des pays non représentés et sous-représentés; dans la mesure du possible, ces candidats seront invités à se présenter au siège du Haut-Commissariat pour passer un entretien en personne;

c) Faire en sorte que les candidats de pays non représentés et sous-représentés aient un entretien avec deux commissions différentes, dont la seconde comprendrait des représentants de l'UNOG et donnerait aussi un avis. L'avis favorable d'une seule des commissions suffirait pour que le candidat soit présélectionné;

d) Veiller à ce que, à compétence et expérience égales, les responsables de programme donnent la priorité aux candidats venant de pays non représentés ou sous-représentés;

e) Assurer que, si tous les candidats présélectionnés sont originaires de pays se situant déjà dans la fourchette souhaitable ou surreprésentés, le responsable de programme ait le choix soit de sélectionner un candidat originaire d'un pays non représenté ou sous-représenté figurant dans le fichier de candidats à un poste analogue, soit de publier de nouveau l'avis de vacance de poste.

30. En s'efforçant d'assurer une répartition géographique équitable, le Haut-Commissariat continuera d'accorder une attention particulière à la question de l'égalité entre hommes et femmes, domaine dans lequel la détermination et les efforts concertés ont porté leurs fruits,

puisque, au 31 décembre 2005, les femmes représentaient 56,86 % du personnel permanent et 45,22 % du personnel temporaire du Haut-Commissariat, soit un pourcentage global de 49,16 %.

31. Il convient également d'être attentif à assurer un équilibre géographique parmi les experts associés, dont l'emploi a fait l'objet d'un contrôle par la Commission des droits de l'homme. Tout doit être fait pour que les États Membres qui soutiennent financièrement des experts associés étendent leur soutien aux ressortissants de pays en développement, ce qui est déjà le cas d'un certain nombre de donateurs. Vu que le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies ne dispose pas d'un mécanisme de recrutement d'experts associés à l'expiration des programmes, la priorité sera accordée aux experts associés venant de pays non représentés et sous-représentés, qui pourraient être invités à se présenter à de futurs concours nationaux.

32. Comme la Haut-Commissaire s'y est engagée lors de la soixante et unième session de la Commission des droits de l'homme, tout sera fait pour assurer une répartition géographique équitable au sein du Haut-Commissariat avec l'application d'une série de mesures concrètes allant bien au-delà de toutes celles envisagées dans le passé.

33. Comme il est dit plus haut, le Haut-Commissariat a achevé récemment un exercice de régularisation destiné à appliquer la résolution 59/266 de l'Assemblée générale et à stabiliser, au plan des contrats, la situation du personnel temporaire ayant beaucoup d'ancienneté dans l'intérêt de l'efficacité et de l'efficience du Haut-Commissariat. Les critères liés à la répartition géographique ont également été pris en considération dans les procédures de sélection des candidats. Il est d'ores et déjà possible de tirer certaines conclusions générales de l'évaluation préliminaire de cet exercice, à savoir:

a) La grande majorité des postes ayant fait l'objet d'un avis de vacance de poste étaient des postes de la classe P-3, pour lesquels, comme il a été dit au paragraphe 17 ci-dessus, le recrutement externe a été considérablement limité par les dispositions pertinentes de la résolution 59/266 de l'Assemblée générale;

b) En ce qui concerne les postes des classes supérieures (P-4 et fonctionnaires de rang supérieur), l'ampleur de l'exercice (132 avis de vacance de poste publiés), combinée à l'obligation de se conformer aux règles du système de sélection du personnel, a rendu difficile l'examen de candidatures externes pour chacun des postes. En outre, étant donné la nature de l'exercice, il a eu un très grand nombre de candidats internes hautement qualifiés venant du système commun des Nations Unies;

c) Fait plus important encore, la réserve des candidats externes compétents constatée lors de l'exercice de régularisation a fait apparaître que la réserve des nationalités souhaitées était limitée. Comme dans les concours nationaux (voir par. 15 ci-dessus), un nombre important de candidats externes étaient originaires de pays développés. Sur un échantillon représentatif de 772 candidats externes répondant aux conditions requises pour se présenter à 19 postes vacants, les 7 premières nationalités les plus représentées étaient la France (69 candidats); l'Espagne (63); le Canada (61); l'Italie (57); les États-Unis d'Amérique (44); l'Allemagne (29) et la Suisse (21). Les ressortissants de ces pays représentaient environ 45 % du total des candidats.

34. Ces constatations confirment la nécessité de mettre en place la politique de recrutement dynamique décrite plus haut et que la Haut-Commissaire s'est fermement engagée à appliquer. Dans le budget-programme pour l'exercice biennal 2006-2007, l'Assemblée générale a autorisé la création de 78 nouveaux postes de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures pour le Haut-Commissariat. Un certain nombre de nouveaux postes financés par des fonds extrabudgétaires pourraient également être créés pendant l'exercice biennal 2006-2007. La Haut-Commissaire est résolue à pourvoir ces postes en application des initiatives esquissées dans le présent rapport ainsi que dans le respect des principes d'une répartition géographique équitable et d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes, tout en garantissant que l'ensemble du personnel possède les plus hauts niveaux d'efficacité, de compétence et d'intégrité.

Tableau 1

PERSONNEL DU HCDH DONT LES POSTES SONT SOUMIS À LA RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE,
PAR NATIONALITÉ, CLASSE ET SEXE
(au 31 décembre 2005)

Pays de nationalité	Effectif total		SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1	
	Total	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Algérie	1	0											1							
Allemagne	9	5									1				1	5	2			
Arabie saoudite	1	1												1						
Argentine	2	2										1				1				
Australie	1	1										1								
Autriche	4	2													1		1	2		
Belgique	2	2												1		1				
Bolivie	1	0														1				
Cambodge	1	1													1					
Cameroun	1	0												1						
Canada	1	1		1																
Chili	1	0							1											
Chine	1	1														1				
Croatie	1	1														1				
Danemark	2	0												1		1				

Tableau 1 (suite)
(au 31 décembre 2005)

Pays de nationalité	Effectif total		SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1	
	Total	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Espagne	8	7										1		3	1	2		1		
États-Unis d'Amérique	7	4										2		2			1	2		
Fédération de Russie	1	0											1							
Finlande	1	0											1							
France	5	2										1		2		1		1		
Géorgie	1	0										1								
Guatemala	1	1														1				
Guinée équatoriale	1	0										1								
Guyana	1	1														1				
Indonésie	1	1														1				
Iran (République islamique d')	1	1										1								
Italie	13	8										3		2	2	5		1		
Japon	6	2												2	2	1		1		
Jordanie	1	1											1							
Madagascar	1	1																1		
Maldives	1	0													1					
Malte	1	1																1		

Tableau 1 (suite)
(au 31 décembre 2005)

Pays de nationalité	Effectif total		SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1	
	Total	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Mexique	1	1								1										
Mongolie	1	0													1					
Pakistan	1	1				1														
Pays-Bas	3	2											1	2						
Pérou	1	0											1							
Portugal	1	1																1		
République de Corée	3	1													2	1				
République dominicaine	1	0											1							
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	5	3										1	2	1		1				
Sénégal	1	0					1													
Serbie-et-Monténégro	1	1														1				
Suède	3	3																3		
Suisse	2	2												1		1				
Thaïlande	1	0											1							
Ukraine	1	0											1							
Total	106	62	0	1	0	1	1	0	1	1	9	6	16	14	13	25	4	14	0	0

Abréviations: SGA, Secrétaire général adjoint; SSG, Sous-Secrétaire général.

Tableau 2

PERSONNEL DU HCDH DONT LES POSTES NE SONT PAS SOUMIS À LA RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE,
PAR NATIONALITÉ, CLASSE ET SEXE
(au 31 décembre 2005)

Pays de nationalité	Effectif total		SGA		SSG		D-2/L-7		D-1/L-6		P-5/L-5		P-4/L-4		P-3/L-3		P-2/L-2		P-1/L-1		NPO	
	Total	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Afrique du Sud	1	1																				1
Belgique	4	3											1	1		1					1	
Angola	3	3																				3
Argentine	4	2												1	2	1						
Australie	6	1											2		3	1						
Belgique	2	0									1				1							
Bangladesh	2	1													1		1					
Belgique	2	1												1	1							
Bénin	2	0									1						1					
Bosnie-Herzégovine	2	2																				2
Brésil	3	0													2		1					
Bulgarie	2	0													1		1					
Burundi	8	6													1	1					1	5
Cameroun	3	2										1			1							1
Canada	16	8									1		2	1	4	4	1	3				
Chili	2	0									1				1							

Tableau 2 (suite)
(au 31 décembre 2005)

Pays de nationalité	Effectif total		SGA		SSG		D-2/L-7		D-1/L-6		P-5/L-5		P-4/L-4		P-3/L-3		P-2/L-2		P-1/L-1		NPO		
	Total	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Haïti	1	1														1							
Hongrie	1	1																1					
Inde	6	3													3	2	1						
Iran (République islamique d')	1	1														1							
Irlande	4	2											1			1	1	1					
Italie	12	3									1		4		1	2	2	1	1				
Japon	1	1														1							
Jordanie	3	1													1	1						1	
Kenya	1	0											1										
Liban	2	1																1				1	
Madagascar	1	0													1								
Malaisie	1	1														1							
Mali	2	1													1	1							
Maurice	1	0														1							
Mauritanie	1	0														1							
Mexique	2	1													1			1					
Mongolie	1	1														1							
Myanmar	1	1								1													

Tableau 2 (suite)
(au 31 décembre 2005)

Pays de nationalité	Effectif total		SGA		SSG		D-2/L-7		D-1/L-6		P-5/L-5		P-4/L-4		P-3/L-3		P-2/L-2		P-1/L-1		NPO	
	Total	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Norvège	3	2									1					1		1				
Nouvelle-Zélande	3	0															2		1			
Ouzbékistan	1	1																1				
Pakistan	1	0														1						
Paraguay	1	0														1						
Pays-Bas	2	1											1			1						
Pérou	4	2											1	1	1			1				
Portugal	2	0														2						
République arabe syrienne	1	1														1						
République de Corée	1	1																1				
République de Moldova	1	0														1						
République démocratique du Congo	10	4														1	1	1	3			4
République tchèque	1	1														1						
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	9	3					1					2				5	1					
Sénégal	2	1															1	1				
Serbie-et-Monténégro	1	1														1						
Singapour	1	1																1				

Tableau 2 (suite)
(au 31 décembre 2005)

Pays de nationalité	Effectif total		SGA		SSG		D-2/L-7		D-1/L-6		P-5/L-5		P-4/L-4		P-3/L-3		P-2/L-2		P-1/L-1		NPO	
	Total	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Sri Lanka	1	0									1											
Suède	7	2						2			1	2			1	1						
Suisse	7	4									1				1	1	1	3				
Tadjikistan	1	1																				1
Thaïlande	1	1															1					
Trinité-et-Tobago	1	1													1							
Tunisie	2	1										1			1							
Ukraine	1	0														1						
Uruguay	3	1											1		1	1						
Total partiel	254	120																				
Palestine	3	0													1							2
Total partiel	3	0																				
Total	257	120	0	0	0	0	1	0	3	1	10	5	20	9	56	44	20	40	3	4	20	21
