



Assemblée générale

Distr. générale
29 août 2006
Français
Original : anglais

Soixante et unième session

Point 122 de l'ordre du jour provisoire*

Corps commun d'inspection

Suite donnée à 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 sur l'étude de la gestion du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (JIU/REP/2006/3). Cette étude figurait dans un précédent rapport du Corps commun d'inspection (JIU/REP/2003/6). Le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme approuve et accueille, avec satisfaction dans sa majeure partie, le rapport du Corps commun d'inspection et met en œuvre un plan d'action en matière de gestion pour régler les questions soulevées dans les recommandations dites « en cours d'application ».

* A/61/150.



I. 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, 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, dans sa décision 2002/272 du 25 juillet 2002, a pris note de la résolution et souscrit à la décision de la Commission.

2. Le rapport du Corps commun d'inspection sur l'étude de la gestion du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (JIU/REP/2003/6) a été transmis à l'Assemblée générale dans une note du Secrétaire général (A/59/65-E/2004/48). Le rapport contenait 10 recommandations mettant particulièrement l'accent sur les politiques de recrutement et la composition du personnel du Haut Commissariat. Les observations formelles du Secrétaire général concernant le rapport ont fait l'objet d'un additif (A/59/65/Add.1-E/2004/48/Add.1). Dans la section XIV de sa résolution 59/266, l'Assemblée générale a noté que le Corps commun d'inspection lui présenterait, à sa soixante et unième session, un rapport de suivi sur la question, qu'elle examinerait au titre des points de l'ordre du jour pertinents.

3. À sa soixantième session, la Commission des droits de l'homme a pris acte avec satisfaction, dans sa résolution 2004/73 sur la composition du personnel du Haut Commissariat, du rapport du Corps commun d'inspection, et prié celui-ci de l'aider à surveiller systématiquement la mise en œuvre de la résolution et de lui présenter, 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 et d'autres organes intergouvernementaux de l'Organisation concernant la gestion, les programmes et l'administration du Haut Commissariat, en s'attachant notamment à leurs effets sur les politiques de recrutement et la composition du personnel, rapport dans lequel figurera, au besoin, toute proposition concrète de mesures correctives en vue d'assurer la mise en œuvre des résolutions pertinentes des organes intergouvernementaux, y compris la résolution 2004/730.

4. Par sa résolution 60/251 du 15 mars 2006, l'Assemblée générale a institué le Conseil des droits de l'homme en remplacement de la Commission des droits de l'homme et décidé que le Conseil assumerait, réexaminerait et, au besoin, améliorerait et rationaliserait tous les mandats, mécanismes, fonctions et attributions de la Commission des droits de l'homme.

5. Le rapport du Corps commun d'inspection sur l'étude de la gestion du Haut Commissariat (JIU/REP/2006/3, reproduit dans le document A/61/115) sera donc présenté au Conseil des droits de l'homme.

II. Observations concernant des recommandations particulières

6. Les observations ci-après concernent uniquement les recommandations que les inspecteurs estiment être encore en cours d'application. Elles ne portent pas sur les six recommandations mises en œuvre et ne nécessitant pas la prise d'autres mesures.

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.

7. Le Haut Commissariat estime que la recommandation est contraire à son plan d'action (A/59/2005/Add.3) et au rapport du Secrétaire général « Dans une liberté plus grande : développement, sécurité et respect des droits de l'homme pour tous » (A/59/2005). Au paragraphe 143 de son rapport, le Secrétaire général a estimé entre autres que, dans les situations de crise, une présence renforcée sur le terrain des entités qui s'occupent des droits de l'homme permettrait aux organismes des Nations Unies d'obtenir en temps utile des renseignements précieux et, le cas échéant, d'appeler immédiatement l'attention sur les situations qui exigent une intervention. Par ailleurs, dans le Document final du Sommet mondial de 2005, l'Assemblée générale a pris la résolution de renforcer le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, et pris acte du plan d'action du Haut Commissaire visant à permettre au Haut Commissariat de s'acquitter effectivement de sa mission et de relever les multiples défis auxquels la communauté internationale doit faire face dans le domaine des droits de l'homme, en particulier pour ce qui touche l'assistance technique et le renforcement des capacités (résolution 60/1, par. 124).

8. En conséquence, le Haut Commissariat est d'avis que la recommandation 3 a) ne devrait plus être considérée applicable.

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'il reflète une répartition géographique plus équilibrée.

9. Le Haut Commissariat a répondu au Corps commun d'inspection en indiquant qu'un groupe consultatif de contrôle avait remplacé le Groupe consultatif sur les questions de personnel en 2005. Le nouveau groupe était un mécanisme interne chargé de veiller au bon fonctionnement et à la transparence de la procédure de sélection pour les postes vacants non examinés par d'autres organes de contrôle; ses procédures reflétaient celles du système officiel de sélection de personnel, et sa composition (sexe, nationalité, répartition géographique et représentation des entités du Haut Commissariat) était équilibrée.

10. Les inspecteurs ont fait observer qu'il importait toujours de mieux équilibrer la composition du groupe consultatif de contrôle et que sa composition géographique actuelle (six membres) ne représentait pas l'ensemble des États Membres de l'ONU.

Les inspecteurs ont estimé que le Haut Commissaire devrait revoir la composition du groupe pour permettre à chaque région d'y avoir au moins un représentant.

11. Le Haut Commissariat note qu'au terme de la régularisation des postes, toutes les nominations sont passées par les organes de contrôle ordinaires des Nations Unies. Comme tous les nouveaux postes approuvés pour 2006-2007 sont soumis aux procédures établies pour les organes en place, la charge de travail du groupe a été considérablement réduite et est limitée à environ deux nominations par mois, concernant principalement des engagements d'une durée inférieure à un an, tels que les remplacements en attendant la sélection sur le système Galaxy ou les postes de coopération technique sur le terrain qui relèvent de la série 200.

12. Le Haut Commissariat estime qu'en instituant le groupe consultatif de contrôle pour donner des avis sur la sélection de fonctionnaires pour des postes ne faisant pas l'objet d'un examen par les organes centraux de contrôle, il est allé bien au-delà des prescriptions du Règlement du personnel visant à assurer la transparence de la procédure de sélection pour des recrutements exceptionnels. On notera que ce type de contrôle n'est pas prévu dans le Statut ni dans le Règlement du personnel.

13. Par ailleurs, la composition du groupe consultatif de contrôle remplit les conditions concernant les sexes, la représentation des entités, la nationalité et la répartition géographique, comme il ressortait de son mandat : « Dans le choix des membres du groupe, le 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 ». Les membres du groupe ont été nommés le 5 septembre 2005 pour un mandat d'un an. Lorsqu'il nommera de nouveaux membres, le Haut Commissaire se conformera de nouveau au mandat du groupe en n'épargnant aucun effort pour assurer une représentation équilibrée du point de vue des classes, de la répartition géographique et des sexes.

14. Le Haut Commissariat est donc d'avis que cette recommandation ne nécessite pas la prise de nouvelles mesures et qu'elle devrait par conséquent être considérée comme mise en œuvre.

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.

15. Comme l'ont indiqué le Corps commun d'inspection et le Haut Commissariat dans les observations relatives à cette recommandation, la participation aux concours nationaux de recrutement est déterminée par le niveau de représentation d'un État Membre dans l'ensemble, selon le système des fourchettes souhaitables. En tant que tels, les concours ne contribuent pas nécessairement à améliorer l'aspect répartition géographique dans les différents départements du Secrétariat.

16. Les inspecteurs proposent que le Haut Commissariat soumette tous les ans au Bureau de la gestion des ressources humaines une liste des États Membres non représentés et sous-représentés qu'il conviendrait de prendre en considération lors de la planification des futurs concours nationaux de recrutement. Les statistiques relatives à la dotation en personnel du Haut Commissariat en tant qu'organe faisant

partie intégrante du Secrétariat, sont communiquées au Bureau de la gestion des ressources humaines. Ces statistiques sont intégrées dans les rapports du Secrétariat utilisés pour déterminer la répartition géographique. Cependant, comme il n'est pas dans ses attributions de planifier l'organisation de concours au niveau du Secrétariat, le Haut Commissariat pense qu'il convient de considérer que cette recommandation est en cours d'application non pas pour lui-même, mais plutôt pour le Bureau de la gestion des ressources humaines au Siège, le cas échéant.

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. Le Haut Commissaire devrait donc établir un plan d'action visant à réduire le déséquilibre actuel et à fixer des objectifs et des échéances spécifiques.

17. Tout en reconnaissant que la recommandation 8 est en cours d'application, le Haut Commissariat tient à signaler qu'un plan d'action détaillé et volontariste, reflétant un engagement ferme et constant de la part de la direction, a été mis en place (E/CN.4/2006/103). Cet engagement trouve également son expression dans le plan d'action (A/59/2005/Add.3) et dans le plan stratégique de la gestion 2006-2007 du Haut Commissaire. Au cours des délibérations sur le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2006-2007, le Haut Commissaire a fait savoir au Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires que l'accent serait davantage mis sur une répartition géographique plus équilibrée lorsque les nouveaux postes seraient pourvus au Haut Commissariat, comme indiqué dans le rapport du Comité, qui abordera cette question dans le contexte du budget pour 2008-2009.

18. Le Haut Commissaire a personnellement accordé une attention toute particulière à la question. De ce fait, sur les 10 postes soumis à la répartition géographique au rang de sous-secrétaire général et de directeur, 5 sont actuellement occupés par des fonctionnaires venant de pays en transition ou en développement, 2 par des fonctionnaires originaires de pays développés, et la procédure est en cours pour pourvoir les 3 autres.

19. Le plan d'action figurant dans le contenu E/CN.4/2006/103 et la manière dont il a été mis en œuvre à ce jour traduisent le rang de priorité élevé que le Haut Commissaire accorde à une répartition géographique plus équilibrée au sein du Haut Commissariat. Son principal objectif est d'élargir le vivier de candidats qualifiés provenant des pays et des horizons les plus divers. Pour ce faire, le Haut Commissariat a identifié des pays qui sont sous-représentés aussi bien à l'échelle de l'ensemble du Secrétariat de l'ONU qu'au sein du Haut Commissariat. Sont également examinée en priorité la candidature des personnes originaires de pays qui se situent dans la fourchette au Secrétariat, mais qui ne sont pas représentées ou sont sous-représentées au Haut Commissariat.

20. Depuis mars de 2006, les avis de vacance de poste affichés sur le site Web de l'ONU ont été régulièrement publiés dans des périodiques à grand tirage en Afrique, en Asie et en Amérique latine. Le Haut Commissariat a établi une liste d'envoi sur laquelle figurent environ 1 270 institutions gouvernementales, organisations internationales, organisations non gouvernementales, missions permanentes, organismes nationaux de défense des droits de l'homme et établissements universitaires disposés à servir de relais de l'information. Ces entités sont tenues périodiquement informées des avis de vacance de poste au Haut Commissariat,

qu'elles diffusent au plan local. Ils sont également encouragés à porter à l'attention du Haut Commissariat les noms de candidats figurant sur leurs propres fichiers qui pourraient faire l'affaire.

21. Le Haut Commissariat a commencé à organiser des missions de recrutement dans les pays ciblés et continuera à mener des activités de recrutement en marge de ses grandes conférences et des missions effectuées par ses hauts fonctionnaires. Le Haut Commissariat est déterminé à améliorer en permanence sa diversité géographique et accepte la recommandation comme étant en cours d'application.

III. Conclusion

22. Le Haut Commissariat reconnaît la nécessité de redoubler d'efforts pour assurer une meilleure répartition géographique. Comme indiqué plus haut, des mesures sont actuellement prises pour améliorer la situation, mais leurs effets ne se feront sentir qu'à moyen terme. Le plan d'action officiel du Haut Commissaire, comme l'ont noté les inspecteurs, est mis en œuvre dans le cadre de toutes les initiatives prises à l'échelle du Secrétariat pour améliorer la répartition géographique, et des progrès considérables ont déjà été accomplis. Le Haut Commissariat continue d'accorder la priorité à cette question.
