



Assemblée générale

Distr. générale
16 juin 2009
Français
Original : anglais

Soixante-quatrième session
Point 133 de la liste préliminaire*
Corps commun d'inspection

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

Note du Secrétaire général

Le Secrétaire général a l'honneur de transmettre aux membres de l'Assemblée générale le rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Deuxième étude complémentaire de la gestion du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme » (JIU/REP/2009/2).

* A/64/50.



JIU/REP/2009/2

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

Rapport établi par

Enrique Roman-Morey

Corps commun d'inspection

Genève 2009



Nations Unies

JIU/REP/2009/2

FRANÇAIS
Original: ANGLAIS

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

Rapport établi par

Enrique Roman-Morey

Corps commun d'inspection



Nations Unies, Genève 2009

RÉSUMÉ**Deuxième étude complémentaire de la gestion du Haut-Commissariat
des Nations Unies aux droits de l'homme
JIU/REP/2009/2**

L'Assemblée générale, dans sa résolution 61/159, a prié le Corps commun d'inspection (CCI) d'aider le Conseil des droits de l'homme à suivre systématiquement l'application de ladite résolution en lui présentant notamment en mai 2009 un rapport détaillé sur la mise en œuvre des recommandations figurant dans son rapport (JIU/REP/2007/8).

Sur les 10 recommandations formulées par le CCI dans l'étude initiale de la gestion du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), deux, à savoir les recommandations 7 et 8 du rapport 2003 du CCI (JIU/REP/2003/6), étaient encore considérées comme étant en cours de mise en œuvre (JIU/REP/2006/3). Le présent rapport examine ces deux recommandations et, après avoir procédé à cet examen et recommandé des améliorations, l'inspecteur note que les deux recommandations en question n'ont pas encore été pleinement mises en œuvre.

En tout état de cause, la question de la répartition géographique du personnel doit faire l'objet d'un suivi de la part du Conseil des droits de l'homme et l'attention voulue devrait être accordée aux questions d'équilibre entre effectifs masculin et féminin, de la mobilité du personnel et de l'organisation des carrières.

Recommandations soumises à l'examen des organes délibérants**Recommandation 2**

Le Conseil des droits de l'homme devrait suivre, au rythme d'une fois tous les deux ans, la question de la dotation en effectifs du HCDH pour s'assurer de sa conformité aux mandats établis par l'Assemblée générale des Nations Unies.

Recommandation 3

Le Conseil des droits de l'homme devrait encourager davantage les États Membres à promouvoir la sélection et le financement de candidatures émanant de pays en développement dans le cadre du programme des experts associés pour le HCDH.

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
RÉSUMÉ		iii
SIGLES ET ACRONYMES		vi
<i>Chapitre</i>		
I. INTRODUCTION	1 – 8	1
II. ANALYSE ET RECOMMANDATIONS	9 – 14	3
III. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	15 – 28	6
A. Composition du personnel	15 – 18	6
B. Répartition géographique du personnel	19 – 28	7
Annexes		
I. HCDH – PERSONNEL PERMANENT DE LA CATÉGORIE DES ADMINISTRATEURS ET FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR, PAR NATIONALITÉ, CLASSE ET SEXE (au 31 décembre 2008)		10
II. HCDH – PERSONNEL NON PERMANENT DE LA CATÉGORIE DES ADMINISTRATEURS ET FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR, PAR NATIONALITÉ, CLASSE ET SEXE (au 31 décembre 2008)		13
III. VUE D’ENSEMBLE DES MESURES À PRENDRE PAR LES ORGANISATIONS PARTICIPANTES POUR DONNER SUITE AUX RECOMMANDATIONS DU CCI		15

SIGLES ET ACRONYMES

CCI Corps commun d'inspection

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

I. INTRODUCTION

1. Dans le cadre de son programme de travail pour 2008, le Corps commun d'inspection (CCI) a examiné la deuxième étude complémentaire de la gestion du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH).

2. L'objectif de cet examen était de procéder à un suivi détaillé des recommandations figurant dans le rapport du CCI de 2003, intitulé «Étude de la gestion du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme»¹, et dans celui de 2006, intitulé «Étude de la gestion du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme»², comme prescrit par le Conseil des droits de l'homme.

3. L'Assemblée générale, par sa résolution 61/159, a prié le CCI d'aider le Conseil des droits de l'homme à suivre systématiquement l'application de ladite résolution, s'agissant aussi bien des contributions que de la répartition géographique du personnel, entre autres, en présentant au Conseil des droits de l'homme un rapport de suivi détaillé sur la mise en œuvre des recommandations figurant dans les rapports établis précédemment par le CCI à la demande de la Commission des droits de l'homme. Ces recommandations étaient issues de deux examens par le CCI du fonctionnement du HCDH et centrées sur les questions de gestion. Dans le cadre des travaux menés à bien pour procéder à ces examens, les inspecteurs ont constaté qu'il subsistait quelques questions qui méritaient l'attention des États Membres. En s'acquittant de la mission qui lui avait été confiée par l'Assemblée générale, le CCI a publié en 2007 un rapport intitulé «Financement et effectifs du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme»³, à titre de rapport d'étape, et continuera d'assurer ce suivi. Le présent rapport constitue le rapport de suivi détaillé présenté au Conseil des droits de l'homme pour mai 2009 comme demandé par la résolution de l'Assemblée générale.

4. L'Assemblée générale a certes reçu le dernier rapport du CCI et la note du Secrétaire général sur le sujet⁴, mais l'application des recommandations qui y figurent est toujours en cours. Le présent examen est donc centré sur les questions soulevées dans les deux premiers examens du CCI. Le rapport de 2003 contenait 10 recommandations ayant trait à la gestion du HCDH. En 2006, le CCI a fait savoir qu'il était satisfait des progrès réalisés pour huit desdites recommandations. Les deux recommandations qui demeuraient problématiques avaient trait à la répartition géographique du personnel, qui avait aussi suscité une recommandation connexe dans le rapport d'étape du CCI de 2007. Le présent rapport sera donc consacré à un examen approfondi de cette question.

5. Conformément aux normes internes et aux principes directeurs du CCI ainsi qu'à ses procédures de travail internes, la méthode suivie pour établir le présent rapport comportait un examen préliminaire, des questionnaires, des interviews et une analyse approfondie. L'inspecteur s'est également entretenu avec la Haut-Commissaire en janvier 2009 pour discuter, entre autres, des questions soulevées dans le présent rapport. Les corrections matérielles qu'il a été demandé au HCDH d'apporter au projet de rapport et ses observations ont été prises en compte dans la version finale du texte.

¹ JIU/REP/2003/6-A/59/65-E/2004/48.

² JIU/REP/2006/3-A/61/115.

³ JIU/REP/2007/8-A/62/845.

⁴ JIU/REP/2007/8-A/62/845 et A/62/845/Add.1.

6. Conformément aux dispositions de l'article 11.2 du statut du CCI et à sa pratique traditionnelle, le présent rapport a été mis au point après consultation entre les inspecteurs, de façon que les conclusions et recommandations formulées soient soumises au jugement collectif du Corps commun.

7. Pour faciliter le traitement du rapport et la mise en œuvre des recommandations qui y figurent, ainsi que leur suivi, on trouvera à l'annexe III un tableau indiquant si le rapport est présenté à l'organisation concernée pour suite à donner ou pour information. Ce tableau recense les recommandations pertinentes pour chaque organisation, en précisant si elles appellent une décision de l'organe délibérant ou peuvent être appliquées par le chef de secrétariat.

8. L'inspecteur tient à exprimer ses remerciements à la Haut-Commissaire actuelle pour le soutien qu'elle lui a personnellement apporté, et à remercier également tous ceux qui lui ont apporté leur concours dans l'établissement du présent rapport et, en particulier, ceux qui ont participé aux interviews et ont généreusement mis à sa disposition leur savoir et leur compétence.

II. ANALYSE ET RECOMMANDATIONS

Définitions et terminologie

9. Les expressions ci-dessous employées dans le présent rapport sont définies comme suit⁵:
- Répartition géographique équitable – situation dans laquelle le nombre de ressortissants est le plus proche possible du point médian (représentation idéale);
 - Représentation régionale – cinq régions sont représentées: Afrique, Asie, Amérique latine et Caraïbes, Europe orientale et Europe occidentale et autres États;
 - Pays sous-représentés – rapport entre le nombre de ressortissants d'un État Membre employés dans une organisation et les limites du quota de cet État (lorsque ce nombre est inférieur à la valeur plancher du quota);
 - Pays non représentés – États Membres dont aucun ressortissant n'est employé par une organisation.

Recommandation 7 (JIU/REP/2003/6)

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.

Extrait de JIU/REP/2006/3:

«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 en tienne compte dans la programmation des prochains concours nationaux et le suivi des progrès réalisés.» (par. 34).

Le rapport ajoutait que les concours nationaux n'avaient pas contribué à remédier au problème du déséquilibre géographique.

10. L'inspecteur a été informé par le secrétariat du HCDH que, comme suite à la recommandation du CCI, il établit une liste des pays qui sont soit non représentés soit sous-représentés dans le personnel du Haut-Commissariat, et que cette liste est prise en considération lorsqu'il est procédé au recrutement par voie de concours nationaux.

11. Le recrutement par voie de concours nationaux n'a peut-être pas contribué à améliorer la situation en 2006 mais l'inspecteur relève avec satisfaction qu'un concours national dans le domaine des droits de l'homme a été organisé en février 2008 et que le Bureau de la gestion des ressources humaines a pris soin d'inviter à participer à ce concours les pays situés dans des régions où une amélioration de la représentation au HCDH est jugée nécessaire. Sur les 49 États Membres invités à participer, 41 ont envoyé des candidatures et un total de 236 candidats se sont présentés au concours⁶. L'impact effectif de ce processus sur la répartition géographique ne pourra être

⁵ Étude comparative des méthodes utilisées pour appliquer le principe de la répartition géographique équitable dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies (JIU/REP/96/7).

⁶ Renseignements fournis par le secrétariat du HCDH en février 2009.

déterminé que lorsque le Bureau de la gestion des ressources humaines aura communiqué la liste des candidats ayant réussi en 2009.

Recommandation 8 (JIU/REP/2003/6)

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.

Extraits de JIU/REP/2006/3:

«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.» (par. 46).

«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.» (par. 47).

Recommandation 8 (JIU/REP/2007/8)

L'Assemblée générale devrait fixer un plafond temporaire pour le recrutement au HCDH de nouveaux administrateurs (des classes P-1 à P-5) originaires de régions surreprésentées, tant que l'équilibre géographique n'aura pas été atteint.

12. L'inspecteur prend note avec satisfaction de ce que le HCDH, de même que le Bureau de la gestion des ressources humaines, a indiqué avoir pris des mesures en vue de remédier au déséquilibre de la représentation géographique. Le rapport du Secrétaire général fournit des renseignements sur les mesures prises au HCDH pour améliorer la répartition géographique du personnel du Haut-Commissariat, comme l'Assemblée générale l'a demandé dans sa résolution 62/236⁷.

⁷ Mesures visant à améliorer l'équilibre dans la répartition géographique du personnel du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (A/63/204).

13. L'inspecteur note certes que les initiatives prises par la direction du Haut-Commissariat pour remédier à ce déséquilibre ne comportent pas d'objectifs ni d'échéances précis mais il sait néanmoins que des mesures, nonobstant la mise en œuvre de la recommandation 8 du rapport de 2007 du CCI, sont en train d'être prises pour régler cette situation.

14. Tout en reconnaissant les progrès en cours en vue de la mise en œuvre des recommandations du CCI, l'inspecteur estime qu'ils devraient continuer de faire l'objet d'un suivi annuel.

III. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

A. Composition du personnel

15. Le HCDC a pris d'autres mesures en vue d'accroître la représentation géographique, comme il ressort du tableau ci-dessous, qui recouvre le personnel ordinaire⁸ (317) et temporaire⁹ (143) de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur¹⁰.

Tableau 1

	Ensemble du Haut-Commissariat						Points de pourcentage d'écart 2006-2008
	31 décembre 2006		31 décembre 2007		31 décembre 2008		
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Afrique	44	11,1	55	13,1	64	13,9	+2,8
Asie	47	11,9	53	12,6	61	13,3	+1,4
Amérique latine et Caraïbes	38	9,6	50	11,9	53	11,5	+1,9
Europe orientale	13	3,3	20	4,8	23	5,0	+1,7
Europe occidentale et autres États	253	64,1	241	57,5	259	56,3	-7,8
	395	100	419	100	460	100	

16. Il ressort clairement du tableau ci-dessus que la répartition géographique connaît une certaine amélioration et que si le HCDH fait valoir¹¹ que le paragraphe 14 de la section IX de la résolution 63/250 de l'Assemblée générale souligne de nouveau que le système des fourchettes géographiques est censé s'appliquer aux pays et non aux régions ou groupes, l'inspecteur est d'avis que l'organisation devrait continuer d'œuvrer en faveur de la réalisation des objectifs et obligations qui lui ont été fixés par l'Assemblée générale conformément aux mandats pertinents des organes délibérants, y compris le Conseil des droits de l'homme¹².

Équilibre entre les sexes

17. Le HCDH confirme qu'il continue d'accorder «une attention particulière à la question de l'équilibre entre les sexes», comme le montre le tableau ci-dessous dans lequel, au 31 décembre 2008, les femmes représentaient 50,5 % du personnel ordinaire du HCDH et

⁸ Personnes sélectionnées selon la procédure officielle de recrutement pour des postes financés tant par le budget ordinaire que par les ressources extrabudgétaires.

⁹ Personnel de la catégorie des administrateurs qui est soit nommé pour une durée inférieure à un an, sur des postes imputés au budget du personnel temporaire autre que pour les réunions, soit est employé au titre du personnel affecté aux projets de coopération technique.

¹⁰ Composition du personnel du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (A/HRC/10/45), par. 14. Dernière colonne ajoutée au tableau.

¹¹ Ibid., par. 19.

¹² Résolution 62/236, par. 106. Voir également le paragraphe 98, dans lequel l'Assemblée générale «prie le Secrétaire général d'entreprendre d'urgence d'améliorer l'équilibre géographique au sein du personnel du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, notamment à l'occasion du recrutement de fonctionnaires aux postes nouvellement créés...».

50,3 % du personnel temporaire de la catégorie des administrateurs, ce qui représente un pourcentage global de 50,4 %¹³.

Tableau 2

Effectif		SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1	
Total	Féminin	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
460	232	0	1	0	1	2	0	7	2	40	17	63	64	88	102	28	44	0	1

18. Le tableau ci-dessus fait ressortir un déséquilibre dans les deux sens, dans les classes D-1 et P-5 et les classes P-2 et P-3, aussi l'inspecteur insiste-t-il sur l'importance de cette question mais il compte que la Haut-Commissaire lui accordera une attention particulière et adoptera les mesures voulues pour la régler tout en veillant à ce que «les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité soient l'élément déterminant du recrutement, compte dûment tenu du principe d'une répartition géographique équitable, conformément à l'article 101 de la Charte»¹⁴.

B. Répartition géographique du personnel

19. En examinant le tableau 1 et ceux figurant dans les annexes, l'inspecteur a réalisé que la question de la répartition géographique du personnel de la catégorie des administrateurs ne justifie pas toute l'attention qui lui est accordée. Il semble qu'il y ait peut-être une fausse perception du problème, dans la mesure où à l'effectif indiqué pour le HCDH (460) il faut ajouter les experts associés (administrateurs auxiliaires), les agences des services généraux et les stagiaires qui ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la répartition géographique. Par ailleurs, le HCDH étant situé à Genève (Suisse), la majorité de ces derniers sont originaires des zones voisines. En fait, la composition du personnel du HCDH en tant que département du Secrétariat est essentiellement la même que celle de l'ensemble du Secrétariat.

20. Le HCDH confirme qu'en 2008, 38 administrateurs auxiliaires étaient en fonctions au Haut-Commissariat. Sur ce total, deux seulement étaient originaires de pays en développement, mais financés par des États Membres appartenant au groupe d'Europe occidentale et autres États. Il s'agit là d'une situation de fait car ce sont quasi exclusivement des pays développés qui versent des contributions au programme des experts associés. L'un des résultats de ce programme, et probablement aussi l'un de ses objectifs, est qu'il crée de meilleures possibilités d'emplois pour les anciens administrateurs auxiliaires, dont l'expérience préalable de l'organisation est un atout reconnu pour le recrutement, encore que soumis aux procédures et règlements officiels. Cette tendance pourrait se poursuivre si des mesures correctives ne sont pas prises.

21. L'inspecteur souligne que le CCI est favorable au programme des experts associés et convaincu que ce programme demeure pertinent et mérite d'être poursuivi/renforcé, et il a recommandé au Conseil économique et social d'encourager l'élaboration d'un ensemble de propositions propres à accroître les possibilités de financement de la participation de candidats originaires de pays en développement à ce programme¹⁵. Cela étant, l'inspecteur est d'avis que d'autres mesures devraient être prises par la direction du HCDH avec les États Membres donateurs/participants au programme des experts associés pour encourager ces derniers à prévoir

¹³ Ibid., par. 21.

¹⁴ Résolution 60/1, par. 161 c).

¹⁵ Voir la recommandation 3 du rapport intitulé «Programme d'administrateur auxiliaire et d'experts associés au sein des organismes du système des Nations Unies» (JIU/REP/2008/2).

un pourcentage conséquent de leurs budgets de programme respectifs pour soutenir la participation d'administrateur auxiliaire payant les qualifications requises originaires de pays non représentés ou sous-représentés, en particulier de pays en développement.

22. L'inspecteur s'est également entretenu avec les représentants du personnel du HCDH à ce sujet. Ces derniers ont confirmé qu'ils se félicitaient du fait avéré que la direction du HCDH s'employait à améliorer la répartition géographique lors du recrutement mais qu'ils s'inquiétaient du risque que cela soit utilisé comme motif de ne pas sélectionner pour pourvoir les postes des personnes travaillant déjà dans l'organisation, ce qui aurait des répercussions préjudiciables à leur mobilité et à leurs perspectives de carrière (promotion). L'inspecteur a pris sérieusement note de leurs préoccupations et, lorsqu'il a soulevé cette question avec la direction du HCDH, il a reçu des assurances que tel n'était pas le cas.

23. À cette fin, l'inspecteur a reçu copie d'une directive de février 2009 de la Haut-Commissaire sur la répartition géographique et la mobilité du personnel. La Haut-Commissaire a clairement indiqué que l'un des objectifs qu'elle avait fixés pour elle-même et pour le Haut-Commissariat est de réaliser des progrès visibles pour ce qui est d'améliorer la répartition géographique du personnel. «Nous ne saurions être crédibles en tant que gardiens de valeurs universelles si notre propre profil demeure déséquilibré sur le plan de la représentation géographique en dépit des efforts concertés faits l'année dernière... Mon prédécesseur a établi des orientations utiles à cet égard, notamment par l'introduction, en octobre 2006, d'un certain nombre de mesures visant à améliorer la diversité géographique au Haut-Commissariat. Ces mesures ont commencé à donner des résultats, sous forme d'améliorations du niveau de représentation de certains des pays et régions visés.»¹⁶ La Haut-Commissaire note en outre que «... tout le monde doit participer à cet effort, en localisant des candidats externes qualifiés originaires de pays et de régions dont la représentation au HCDH doit être améliorée»¹⁷.

24. L'inspecteur prend note également avec satisfaction du paragraphe 8 des procédures susmentionnées, libellé comme suit: «Il est rappelé aux directeurs de programme que les critères de la diversité géographique et de la parité entre les sexes s'appliquent aussi à la sélection des personnes recrutées pour de courtes durées ou à titre de consultant.»

25. Sur la question de la mobilité, la Haut-Commissaire a également insisté sur le fait que l'amélioration de la diversité géographique sera contrebalancée par le fait qu'il sera «tenu dûment compte des attentes en matière d'avancement et de stabilité des fonctionnaires méritants qui sont depuis longtemps au service de l'organisation»¹⁸.

26. L'inspecteur est d'avis que lors de la sélection finale des personnes à recruter, la compétence est le critère primordial et, une fois que tous les efforts ont été faits pour identifier des candidats qualifiés originaires de pays et de régions dont la représentation au HCDH doit être améliorée, s'il y a des candidats également qualifiés, la préférence/priorité devrait être accordée au candidat de nationalité non représentée ou sous-représentée. L'inspecteur propose à cet égard que des voies nouvelles et novatrices (centres d'information des Nations Unies, représentants résidents du Programme des Nations Unies pour le développement, universités locales, etc.) soient exploitées pour encourager des personnes originaires de pays non représentés ou sous-représentés à présenter leur candidature aux postes annoncés.

¹⁶ Message de la Haut-Commissaire – Note sur la diversité géographique et la mobilité parue le 6 février 2009.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Ibid.

27. L'inspecteur estime que les efforts faits par la Haut-Commissaire actuelle et le HCDH devraient être reconnus par le Conseil des droits de l'homme comme étant en conformité avec les recommandations du CCI relatives à l'amélioration de la diversité géographique.

28. L'application des recommandations adressées ci-après à la Haut-Commissaire et au Conseil des droits de l'homme devrait améliorer la responsabilisation et l'efficacité de l'organisation et, parallèlement, aider le système des Nations Unies à se doter de nouvelles modalités de règlement de la question de la répartition géographique équilibrée du personnel.

Recommandation 1

La Haut-Commissaire devrait rendre annuellement compte au Conseil sur les mesures prises, y compris les objectifs et échéances précis établis par le HCDH, pour se conformer aux mandats pertinents de l'Assemblée générale visant à améliorer la répartition géographique du personnel et sur leur mise en œuvre et leurs résultats.

Recommandation 2

Le Conseil des droits de l'homme devrait suivre au rythme d'une fois tous les deux ans la dotation en effectifs du HCDH pour s'assurer de sa conformité aux mandats établis par l'Assemblée générale des Nations Unies.

Recommandation 3

Le Conseil des droits de l'homme devrait encourager davantage les États Membres à promouvoir la sélection et le financement de candidatures émanant de pays en développement dans le cadre du Programme des experts associés pour le HCDH.

Annexe I

**HCDH – PERSONNEL PERMANENT DE LA CATÉGORIE DES ADMINISTRATEURS ET FONCTIONNAIRES
DE RANG SUPÉRIEUR, PAR NATIONALITÉ, CLASSE ET SEXE
(au 31 décembre 2008)**

Pays de nationalité	Effectif		SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1	
	Total	Féminin	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Afrique du Sud	3	2		1									1					1		
Albanie	1	1														1				
Algérie	2	1									1					1				
Allemagne	23	13									2		2	7	3	2	3	4		
Angola	1	0											1							
Arabie saoudite	1	1												1						
Argentine	6	3										1	2	1	1	1				
Arménie	1	0													1					
Australie	9	4									2	3	1		2	1				
Autriche	5	2									1				1	2	1			
Belgique	4	3											1	3						
Bénin	2	0									1				1					
Bolivie	1	0													1					
Brésil	3	1													1		1	1		
Bulgarie	4	1									1		1		1	1				
Burundi	1	1														1				
Cambodge	1	1												1						
Cameroun	3	1											2			1				
Canada	13	5									3	1	3		2	4				
Chili	2	0							1						1					
Chine	5	5												2		2		1		
Colombie	3	2											1	1		1				
Costa Rica	1	0											1							
Côte d'Ivoire	3	0											2		1					
Croatie	2	1												1	1					
Danemark	6	2									1		1	2	2					

Pays de nationalité	Effectif		SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1	
	Total	Féminin	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Égypte	1	0							1											
Équateur	2	1													1	1				
Érythrée	1	1														1				
Espagne	20	12									2	5	3	3	7					
Estonie	1	0													1					
États-Unis d'Amérique	15	6							2		4	1	3	2		1		2		
Fédération de Russie	1	0											1							
Finlande	3	1										1	2							
France	25	14							1		1	1	3	2	6	11				
Gambie	1	0									1									
Ghana	1	1												1						
Guatemala	1	1												1						
Guinée équatoriale	1	0									1									
Guyana	1	1												1						
Haïti	2	2														2				
Îles Salomon	1	0													1					
Inde	2	0													2					
Indonésie	1	1														1				
Iran (République islamique d')	2	2								1						1				
Irlande	3	1													2	1				
Italie	19	10									3	2	1	6	5	2				
Japon	7	4									1		1	1	1	3				
Jordanie	2	2										1				1				
Kenya	3	2											1			2				
Malaisie	1	1														1				
Maldives	1	0													1					
Mali	2	0									1		1							
Malte	1	1														1				
Maroc	1	1														1				
Maurice	1	1																1		
Mauritanie	1	0													1					

Pays de nationalité	Effectif		SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1	
	Total	Féminin	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Mexique	6	4											1			1	1	3		
Mongolie	3	1											1	1	1					
Nigéria	3	1										1			2					
Norvège	1	1																1		
Ouganda	1	1														1				
Ouzbékistan	2	1													1	1				
Paraguay	2	0													1		1			
Pays-Bas	5	2										1		1	1		1	1		
Pérou	5	2										2	1	1		1				
Portugal	3	2														2	1			
République de Corée	6	4				1								1	2	2				
République démocratique du Congo	2	1											1			1				
République tchèque	2	2												1				1		
République-Unie de Tanzanie	1	1												1						
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	10	4							1		2	2	2		1	2				
Sénégal	4	1					1			1	1				1					
Serbie	1	1														1				
Singapour	1	1														1				
Soudan	2	0										2								
Suède	7	6							1					2		3		1		
Suisse	9	6												1	3	3		2		
Tchad	1	0					1													
Thaïlande	1	0													1					
Trinité-et-Tobago	1	0										1								
Tunisie	2	1										1		1						
Uruguay	6	1										1		1	3	1				
TOTAL	317	160	0	1	0	1	2	0	7	2	35	17	44	45	60	75	9	19	0	0

Annexe II

**HCDH – PERSONNEL NON PERMANENT DE LA CATÉGORIE DES ADMINISTRATEURS ET FONCTIONNAIRES
DE RANG SUPÉRIEUR, PAR NATIONALITÉ, CLASSE ET SEXE
(au 31 décembre 2008)**

Pays de nationalité	Effectif		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	
	Total	Féminin	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Allemagne	3	3														2		1		
Argentine	3	1													1		1			1
Australie	4	3											1	1	2					
Autriche	1	1															1			
Bangladesh	1	0											1							
Belgique	1	0															1			
Bénin	1	0													1					
Bosnie-Herzégovine	1	1															1			
Brésil	4	1													1		2	1		
Bulgarie	4	4											2		1		1			
Cambodge	1	0															1			
Cameroun	2	0													1		1			
Canada	8	5											3			4		1		
Chypre	1	1													1					
Colombie	1	1																1		
Danemark	1	1																1		
Équateur	1	1																1		
Espagne	2	1													1			1		
États-Unis d'Amérique	11	5											1	2	4	2	1	1		
Éthiopie	2	0														2				
Fédération de Russie	2	1												1					1	
France	10	4											1	1	2	1	3	2		
Ghana	1	0															1			
Hongrie	1	1														1				
Inde	7	3										1		2	2	1	1			
Iran (République islamique d')	1	1													1					
Irlande	2	1												1					1	
Italie	9	5										1		2	4	1	1			
Japon	1	1														1				
Kirghizistan	1	1																	1	
Lesotho	1	1																	1	

Pays de nationalité	Effectif		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	
	Total	Féminin	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Libéria	2	1													1	1				
Malaisie	2	2													1		1			
Maroc	1	0											1							
Maurice	1	0															1			
Mauritanie	1	0											1							
Nigéria	2	1													1	1				
Nouvelle-Zélande	2	1											1	1						
Ouganda	1	1																1		
Ouzbékistan	1	1													1					
Pakistan	3	1											1		1			1		
Pays-Bas	1	0													1					
Pérou	1	0															1			
Philippines	1	1														1				
Portugal	3	1													2	1				
République démocratique du Congo	3	1													1		1	1		
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	11	7											3	3	1	3		1		
Serbie	1	0															1			
Sierra Leone	1	0													1					
Singapour	1	1														1				
Suède	4	1									1		1	1	1					
Suisse	5	3											1	1			1	2		
Thaïlande	1	0															1			
Togo	1	0									1									
Ukraine	1	0									1									
Uruguay	1	0											1							
Viet Nam	1	1																1		
Sous-total	142	72																		
Palestine	1	0											1							
Sous-total	1	0																		
TOTAL	143	72	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	19	19	28	27	19	25	0	1

Annexe III

VUE D'ENSEMBLE DES MESURES À PRENDRE PAR LES ORGANISATIONS PARTICIPANTES POUR DONNER SUITE AUX RECOMMANDATIONS DU CCI JIU/RE P/2009/2

		Nations Unies, fonds et programmes												Institutions spécialisées et AIEA													
		Effet prévu	Nations Unies*	CNUCED	ONUDC	PNUE	ONU-HABITAT	HCR	UNRWA	PNUD	FNUAP	UNICEF	PAM	AUTRES	OIT	FAO	UNESCO	OACI	OMS	UPU	UIT	OMM	OMI	OMPI	ONUDI	OMT	AIEA
Rapport	Pour suite à donner		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Pour information		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Recommandation 1		a	E																								
Recommandation 2		a	L																								
Recommandation 3		a	L																								

Légende: **L:** Recommandation pour suite à donner par l'organe délibérant.
E: Recommandation pour suite à donner par le chef du secrétariat.
: La recommandation n'appelle pas de mesures de la part de l'Organisation.

Effet prévu: **a:** transparence accrue **b:** diffusion des pratiques optimales **c:** coordination et coopération accrues **d:** contrôle et respect accrues
e: renforcement de l'efficacité **f:** économies substantielles **g:** efficacité accrue **o:** autres

* Couvre toutes les entités énumérées dans la circulaire ST/SGB/2002/11 autres que la CNUCED, l'ONUDC, le PNUE, ONU-HABITAT, le HCR et l'UNRWA.