Nations Unies A/61/823

Assemblée générale

Distr. générale
28 mars 2007
Français
Original : anglais

Point 123 de l'ordre du jour
Gestion des ressources humaines

Mesures visant à remédier au déséquilibre de la répartition géographique du personnel du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Le présent rapport propose des mesures visant à remédier au déséquilibre de la répartition géographique du personnel du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, comme demandé par l'Assemblée générale dans sa résolution 61/244.

07-28663 (F) 120407 200407

I. Introduction

1. Le présent rapport est soumis en application de la résolution 61/244, dans laquelle l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de présenter, en consultation avec le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, des propositions visant à remédier au déséquilibre de la répartition géographique du personnel de cet organe.

II. Rappel des faits

2. La Commission des droits de l'homme a maintes fois soulevé la question du déséquilibre dans la répartition géographique du personnel du Haut-Commissariat en tant que sujet de grave préoccupation. Elle a transmis diverses demandes visant à remédier à cette situation par le biais de plusieurs résolutions adoptées après 1997, date à laquelle les arrangements actuels concernant le Haut-Commissariat ont été mis en place.

3. Dans sa résolution 2002/80, la Commission des droits de l'homme a demandé au Corps commun d'inspection (CCI) d'effectuer une étude détaillée de la gestion du Haut-Commissariat, en ce qui concerne en particulier son impact sur les politiques de recrutement et sur la composition du personnel. Dans son rapport (A/59/65-E/2004/48), le Corps commun a mis en lumière plusieurs secteurs exigeant des améliorations et présenté des propositions visant à remédier à cette situation. Dans ses observations (A/59/65/Add.1-E/2004/48/Add.1), le Secrétaire général a souligné que le meilleur moyen d'appliquer les recommandations serait déterminé en consultation avec le Bureau de la gestion des ressources humaines. Dans sa résolution 59/266, l'Assemblée générale a noté que le CCI présenterait un rapport de suivi sur la question.

4. Le rapport du CCI sur le suivi de l'étude relative à la gestion du Haut-Commissariat a été transmis à l'Assemblée générale dans une note du Secrétaire général (A/61/115). Il y était recommandé que le Secrétariat prenne des mesures afin d'examiner la question spécifique de la non-représentation et de la sous-représentation au sein du Haut-Commissariat lors de l'organisation de concours spécialisés sur les droits de l'homme, et d'élaborer un plan d'action visant à réduire le déséquilibre de la répartition géographique du personnel de cet organe. Le CCI a indiqué que la mise en œuvre de changements effectifs prendrait du temps, mais il a demandé au Haut-Commissariat d'inverser la tendance actuelle consistant à accroître les recrutements de candidats originaires de régions surreprésentées. Le Secrétaire général, dans ses observations (A/61/115/Add.1), a reconnu qu'il fallait poursuivre les efforts afin de traiter la question de la répartition géographique et noté que des mesures étaient prises afin d'améliorer la situation au sein du Haut-Commissariat mais que leur impact ne serait tangible qu'à moyen terme.

5. Dans la résolution 61/159, l'Assemblée générale a déploré que les efforts entrepris pour remédier au déséquilibre concernant la diversité géographique régionale du personnel du Haut-Commissariat n'aient pas entraîné d'amélioration sensible et noté la faible représentation du personnel provenant des groupes régionaux des États d'Afrique, d'Asie, d'Europe orientale et d'Amérique latine et des Caraïbes parmi le personnel du Haut-Commissariat. L'Assemblée générale a également rappelé que la Cinquième Commission était la grande commission à

laquelle étaient confiées les questions administratives et budgétaires. Elle a notamment décidé d'autoriser, dans le cadre des efforts entrepris pour corriger le déséquilibre géographique particulier du Haut-Commissariat, la mise en place d'un mécanisme temporaire permettant le ne pas limiter le recrutement des fonctionnaires de la classe P-2 aux candidats ayant réussi les concours nationaux.

6. Par la suite, sur la recommandation de la Cinquième Commission, l'Assemblée générale a adopté la résolution 61/244, dans laquelle elle a prié le Secrétaire général de lui présenter, lors de la première partie de la reprise de sa soixante et unième session, des propositions visant a remédier au déséquilibre de la répartition géographique du personnel du Haut-Commissariat.

III. Bien-fondé des propositions

7. Le Secrétaire général a formulé sa réponse à cette demande sur la base des principes établis de longue date par l'Assemblée générale régissant le recrutement du personnel, lesquels ont été réaffirmés aux sections II et X de la résolution 61/244 de l'Assemblée. Cette dernière prie le Secrétaire général de veiller à ce que les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité soient bien la considération dominante dans le recrutement du personnel, compte dûment tenu du principe d'une répartition géographique équitable, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies. Elle confirme qu'aucune considération de race, de sexe ou de religion ne doit entrer en compte pour le recrutement, la nomination ou la promotion des fonctionnaires, conformément aux principes énoncés dans la Charte et aux dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel de l'ONU. L'Assemblée prie le Secrétaire général de poursuivre ses efforts afin de parvenir à une répartition géographique équitable au Secrétariat et de veiller à ce que la répartition géographique du personnel soit aussi large que possible dans tous les départements et les bureaux du Secrétariat. Elle le prie également de redoubler d'efforts pour recruter davantage de candidats originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés et d'établir des contacts directs pour éviter que des pays se retrouvent dans ces catégories. L'Assemblée souligne également que le fait que le recrutement de candidats originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés est souhaité n'empêche en rien les autres candidats qualifiés de se présenter.

8. En ce qui concerne le recrutement de fonctionnaires à la classe P-2, il a été dûment tenu compte de la résolution 61/159 de l'Assemblée générale, dans laquelle celle-ci a décidé d'autoriser la mise en place d'un mécanisme temporaire permettant de ne pas limiter le recrutement de personnel du Haut-Commissariat aux lauréats des concours nationaux. Il a également été pris note du libellé du paragraphe 1 de la section III de la résolution 61/244, dans lequel l'Assemblée générale a précisé le libellé de ses résolutions antérieures (51/226, 53/221, 55/258 et 57/305) stipulant que les nominations aux postes P-1 et P-2 se faisaient exclusivement par voie de concours, en déclarant que les concours nationaux constituaient la source du recrutement aux postes P-2 soumis à la répartition géographique, afin de réduire la non-représentation et la sous-représentation d'États Membres au sein du Secrétariat. Cette nuance permettrait de recruter des candidats à la classe P-2 en dehors des concours nationaux pour des postes non soumis à la répartition géographique, qui sont nombreux au sein du Haut-Commissariat. Dans ce contexte, le Secrétaire général note que, pour maintenir la concordance entre le Règlement du personnel et

les dispositions pertinentes des résolutions de l'Assemblée générale, le texte de la disposition 104.15 b) du Règlement du personnel devra être modifié, étant donné qu'il stipule actuellement ce qui suit : « Les nominations aux postes P-1 et P-2 et aux postes exigeant une compétence linguistique spéciale se font exclusivement par voie de concours. » Un amendement à cet effet figure à l'annexe du présent rapport.

9. Le présent rapport décrit les mesures prises actuellement par le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Haut-Commissariat afin d'améliorer la répartition géographique du personnel au sein de cet organe et expose diverses mesures supplémentaires visant à accélérer ce processus.

IV. Mesures actuellement mises en œuvre

10. Des concours nationaux de recrutement (droits de l'homme) ont été organisés en 2001 et 2005, qui ont permis d'établir un fichier de candidats hautement qualifiés. Tous les candidats originaires d'États Membres autres que ceux du Groupe des États d'Europe occidentale et autres États ont été recrutés. Les candidats restant sur le fichier sont originaires de ce dernier groupe[1].

11. Des concours nationaux sont proposés aux États Membres non représentés et sous-représentés et à ceux qui risquent de se retrouver dans ces catégories (« se situant dans la fourchette souhaitable et en deçà du point médian »). Le Haut-Commissariat continue d'encourager une large participation des nationaux de ces États Membres. Le Bureau de la gestion des ressources humaines, en collaboration avec le Haut-Commissariat, examine actuellement la liste de pays proposés pour 2008, afin de ne proposer des concours nationaux (droits de l'homme) qu'aux États Membres qui contribueraient à corriger le déséquilibre de la répartition géographique du personnel au sein de cet organe. Le Haut-Commissariat compte sur la coopération des États Membres en encourageant une large participation de leurs ressortissants aux concours nationaux, afin d'aider à constituer la réserve la plus large possible de candidats qualifiés originaires de pays non représentés et sous-représentés. Afin d'obtenir la participation la plus large possible, il s'attache à appuyer les efforts déployés par le Bureau de la gestion des ressources humaines afin d'attirer des candidats d'États Membres non représentés et sous-représentés ou d'États Membres risquant de se retrouver dans ces catégories.

12. Afin d'accélérer la notation des épreuves des concours nationaux de 2008 (droits de l'homme), le Bureau de la gestion des ressources humaines a recommandé au Haut-Commissariat d'envisager de financer des services de consultant dans le domaine des droits de l'homme, lesquels pourraient aider à noter les épreuves. Cette mesure devrait réduire sensiblement les délais qui, sinon, seraient nécessaires pour inscrire les lauréats sur la liste.

13. Le Bureau de la gestion des ressources humaines examine aussi les fichiers établis à l'issue des concours nationaux de 2007, où figurent les candidats ayant réussi les épreuves relatives aux affaires juridiques et autres groupes professionnels intéressant le Haut-Commissariat, qui répondent aux critères géographiques fixés et possèdent les compétences requises en matière de droits de l'homme pour occuper des postes P-2.

---

[1] La répartition du personnel par groupes régionaux est maintenue par le Haut-Commissariat, à la demande du Conseil des droits de l'homme.

14. En ce qui concerne les autres postes, des efforts sont faits pour élargir la réserve de candidats qualifiés. On mentionnera notamment à ce sujet les mesures décrites aux paragraphes 16 à 21 ci-dessous.

15. Le Haut-Commissariat a appelé l'attention des candidats potentiels sur les vacances de poste en son sein en affichant les avis de vacance sur le système Galaxy du Secrétariat de l'ONU, système électronique de recrutement, et en les publiant dans des périodiques internationaux à large diffusion.

16. Afin d'assurer la plus large publicité possible des avis de vacance de poste parmi les États Membres, le Haut-Commissariat a établi des listes de diffusion comprenant plus de 1 200 institutions gouvernementales, organisations non gouvernementales s'occupant des droits de l'homme, organismes nationaux de défense des droits de l'homme et établissements universitaires disposés à diffuser des informations sur les avis de vacance de poste prochains au Haut-Commissariat et à appeler l'attention de ce dernier sur les noms de candidats potentiels figurant sur leurs propres listes.

17. Le Haut-Commissariat a élaboré une stratégie interne visant à améliorer la diversité géographique. Il a notamment mis en place un mécanisme permettant d'examiner le processus de recrutement pour chaque vacance avant la sélection finale, afin de veiller à ce que tout ait été fait pour identifier et sélectionner des candidats qualifiés originaires de régions où une amélioration serait nécessaire, compte dûment tenu et en application du Statut et du Règlement du personnel de l'ONU. Cette opération a pour but de maximiser le nombre de candidats qualifiés supplémentaires originaires de régions géographiques souhaitables, sans exclure les candidats d'autres régions, afin de disposer du fichier le plus large possible de candidats recommandés pour chaque poste.

18. Chaque service et bureau du Haut-Commissariat reçoit des informations sur la composition géographique globale de cet organe, identifiant clairement les régions où des améliorations sont nécessaires. Tous les chefs de service doivent inclure parmi leurs objectifs des objectifs relatifs à la répartition géographique pour le service relevant de leur supervision. Les chefs de division doivent rendre compte de leurs efforts et de leurs succès en ce qui concerne l'amélioration de la diversité géographique dans leurs entités respectives. Les résultats sont régulièrement contrôlés par les Services d'appui aux programmes et de gestion du Haut-Commissariat, qui publient des rapports périodiques à l'intention du personnel de direction. Tous les fonctionnaires participant aux activités de recrutement ont été informés des objectifs du Haut-Commissariat et ont reçu des directives, selon les besoins, sur la manière d'améliorer la répartition géographique.

19. Les efforts susmentionnés ont commencé à donner des résultats positifs. Sur les 45 décisions prises en matière de sélection pour des postes d'administrateur depuis la mise en place des procédures, à la fin de septembre 2006, 31 (69 %) concernaient des nationaux originaires de régions exigeant une meilleure représentation au sein du Haut-Commissariat. On notera que 10 des 14 sélections de nationaux originaires de régions déjà bien représentées au sein de cet organe étaient des promotions internes de fonctionnaires et, de ce fait, géographiquement neutres. Un pourcentage analogue (67 %) s'appliquait aux sélections à des postes de responsabilité (P-5 et classes supérieures) pendant cette période, 8 des 12 nominations provenant de régions qui exigeaient une meilleure représentation.

20. Le Haut-Commissariat continuera de recourir aux services de personnes originaires de pays non représentés et sous-représentés par le biais de mécanismes d'échange de personnel, comme les accords sur les transferts interorganisations, les détachements et les prêts de personnel.

V. Mesures supplémentaires proposées

21. Dans le plan d'action de la Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme demandé par le Secrétaire général dans son rapport intitulé « Dans une liberté plus grande : développement, sécurité et respect des droits de l'homme pour tous » (A/59/2005), cette dernière a présenté une vision stratégique pour orienter l'action future du Haut-Commissariat (A/59/2005/Add.3). Au paragraphe 120 de ce document, la Haut-Commissaire a déclaré que la réalisation d'une répartition géographique équilibrée au sein du Haut-Commissariat demeurait l'une de ses priorités. Elle a également réaffirmé que, si la considération dominante en matière de sélection du personnel était la nécessité d'obtenir les services de personnes possédant les plus hauts niveaux de compétence, d'intégrité et d'efficacité, le Haut-Commissariat veillerait également à les recruter sur une base géographique aussi large que possible.

22. Cet engagement a été développé dans le cadre d'un plan d'action spécial pour une représentation géographique équitable, présenté dans les rapports suivants de la Haut-Commissaire sur la composition du personnel du Haut-Commissariat (E/CN.4/2006/103 et A/HRC/4/93) qui comprenaient divers éléments visant à améliorer la situation en ce qui concerne la représentation géographique parmi le personnel du Haut-Commissariat.

23. Les fichiers résultant des concours nationaux demeureront une source essentielle pour le recrutement de fonctionnaires à la classe P-2. Les lauréats de ces concours peuvent être recrutés à des postes inscrits au budget ordinaire ou financés à l'aide de fonds extrabudgétaires; dans ce dernier cas, suivant la pratique établie, le département recruteur doit s'engager à absorber les candidats recrutés à des postes financés par des fonds extrabudgétaires, qui ne sont pas soumis au système des fourchettes souhaitables, au cas où le financement du poste initial serait épuisé. Cela est nécessaire car, après une période de stage, les candidats reçoivent des contrats permanents, leur nomination relevant du principe de la répartition géographique.

24. Par ailleurs, conformément à la résolution 61/159 de l'Assemblée générale, un mécanisme temporaire est actuellement mis en place, qui permettra au Haut-Commissariat de recruter des candidats à la classe P-2 de sources autres que les fichiers établis à l'issue des concours nationaux. Afin de ne pas affecter le principe d'une répartition géographique équitable au sein du Secrétariat, il est proposé de recruter ces candidats à des postes P-2 qui ne sont pas soumis à la répartition géographique. Ils seraient considérés comme des candidats internes pour d'autres postes du Secrétariat ne relevant du système de la répartition géographique mais en tant que candidats – soumis à un délai de 60 jours – pour des postes relevant du système de la répartition géographique. De même, pour les postes P-3 financés par des sources extrabudgétaires, il est proposé que le Haut-Commissariat recrute des candidats externes qualifiés originaires de régions exigeant une amélioration de leur représentation en son sein.

25. Le Haut-Commissariat, avec l'aide du Bureau de la gestion des ressources humaines, organisera des campagnes de recrutement pour les vacances de poste dans la catégorie des administrateurs et les catégories supérieures, en établissant des contacts avec les États Membres et d'autres sources, afin d'identifier les candidats dont les pays figurent sur la liste de ceux exigeant une amélioration de leur représentation parmi son personnel.

26. Une grande attention sera accordée à l'équilibre géographique entre les experts associés dont le recrutement a également été examiné par les États Membres. Les États parrainant des experts associés seront encouragés à élargir leurs programmes nationaux afin d'inclure des ressortissants de pays en développement, ce que font déjà un certain nombre de gouvernements.

27. Tout en s'efforçant d'établir une répartition géographique plus équitable, le Haut-Commissariat continuera d'accorder une attention particulière à la question de l'équilibre entre les hommes et les femmes. La détermination et la concertation des efforts ont déjà donné de bons résultats dans ce domaine, comme il ressort du fait que, au 31 décembre 2006, les femmes représentaient 51,7 % du personnel permanent et 53,7 % du personnel temporaire, équivalant à un taux global de 52,7 %.

VI. Conclusions et recommandation

28. Le Secrétaire général considère que l'amélioration de la représentation géographique du personnel au sein du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme constitue une question prioritaire. Il poursuivra ses efforts dans ce sens.

29. L'Assemblée générale est invitée à prendre note des propositions figurant dans le présent rapport et de la disposition 104.15 b) modifiée du Règlement du personnel figurant à l'annexe.

Annexe

Modification de la disposition 104.15 du Règlement du personnel

Disposition 104.15
Concours

a) Des jurys d'examen constitués par le Secrétaire général assurent la régularité des concours organisés conformément aux conditions prescrites par le Secrétaire général;

b) Les jurys font des recommandations au Secrétaire général sur les questions suivantes :

i) *Nominations*

Les nominations aux postes P-1 et P-2, **soumis à la répartition géographique**, et aux postes exigeant une compétence linguistique spéciale se font exclusivement par voie de concours. Les nominations aux postes P-3 se font, en règle générale, par voie de concours **ou du fait de la promotion de fonctionnaires précédemment nommés à la classe P-2 à l'issue d'un concours**;

ii) *Recrutement à la catégorie des administrateurs d'agents des services généraux et des catégories apparentées*

Les agents des services généraux et des catégories apparentées qui sont lauréats des concours appropriés sont, dans les limites fixées par l'Assemblée générale, recrutés à la catégorie des administrateurs. Ces recrutements se font exclusivement par voie de concours;

c) Les fonctionnaires nommés à des postes de la catégorie des administrateurs à l'issue d'un concours pourront être réaffectés d'office aux conditions établies par le Secrétaire général.