



## Assemblée générale

Distr. générale  
31 juillet 2008  
Français  
Original : anglais

---

### Soixante-troisième session

Point 126 de l'ordre du jour provisoire\*

#### Gestion des ressources humaines

## Mesures visant à améliorer l'équilibre de la représentation géographique du personnel du Haut-Commissariat aux droits de l'homme

### Rapport du Secrétaire général

#### *Résumé*

Le présent rapport fournit des renseignements au sujet des mesures prises au Haut-Commissariat aux droits de l'homme pour améliorer la répartition géographique de son personnel, comme demandé par l'Assemblée générale dans sa résolution 62/236.

---

\* A/63/150.



## I. Introduction

1. Dans plusieurs résolutions adoptées après 1997, la Commission des droits de l'homme et le Conseil des droits de l'homme ont signalé leur préoccupation au sujet du déséquilibre dans la répartition géographique du personnel du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH). Cette question a été examinée par le Corps commun d'inspection dans ses rapports A/59/65 et A/62/845, auxquels le Secrétaire général a répondu dans divers additifs (A/59/65/Add.1 et A/62/845/Add.1). Dans sa résolution 61/159, l'Assemblée générale a exprimé son désappointement que les efforts entrepris pour remédier au déséquilibre de la répartition géographique du personnel du Haut-Commissariat ne se soient pas traduits par une amélioration sensible. L'Assemblée générale a ensuite adopté la résolution 61/244, dans laquelle elle priait le Secrétaire général de proposer des moyens de rééquilibrer la répartition géographique du personnel du Haut-Commissariat.

2. Le Secrétaire général a présenté son rapport sur les mesures visant à remédier au déséquilibre de la répartition géographique du personnel du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (A/61/823), après quoi l'Assemblée générale a examiné cette question dans sa résolution 62/236.

3. Le présent rapport est présenté conformément aux dispositions de la résolution 62/236, dans laquelle l'Assemblée générale priait 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, et de lui faire rapport sur les résultats obtenus à sa soixante-troisième session. Des renseignements détaillés sur la dotation en effectifs au Haut-Commissariat sont régulièrement fournis au Conseil des droits de l'homme par la Haut-Commissaire dans ses rapports sur la composition du personnel du Haut-Commissariat, le dernier étant le document A/HRC/7/57.

## II. Mesures actuellement mises en œuvre

4. L'amélioration de la diversité géographique au sein du Haut-Commissariat reste une des priorités de la Haut-Commissaire aux droits de l'homme. Conformément à cet objectif, le Haut-Commissariat continue à mettre en œuvre énergiquement les mesures mentionnées dans le rapport du Secrétaire général A/61/823, y compris les procédures et consignes générales de la Haut-Commissaire visant à améliorer la diversité géographique telles qu'elles sont présentées de façon détaillée aux paragraphes 17 et 18 de ce rapport.

5. Après les concours de recrutement nationaux du domaine des droits de l'homme de 2001 et 2005, une autre session d'examens a eu lieu au début de l'année 2008. À cette occasion, le Bureau de la gestion des ressources humaines, en collaboration avec le Haut-Commissariat, a contacté les États Membres non représentés ou sous-représentés au Secrétariat dont il était nécessaire d'améliorer la représentation géographique au Haut-Commissariat. Le nombre total d'États Membres invités ainsi à participer était de 49, dont 41 ont pu susciter 845 candidatures (8 États Membres n'étaient représentés par aucun candidat). Trois cent vingt-six candidats ont été sélectionnés et 72,4 % d'entre eux (236) se sont

présentés au concours en février 2008. Le jury, composé d'employés du Haut-Commissariat possédant les compétences requises, est censé terminer la correction des épreuves d'ici à septembre 2008. On devrait alors disposer d'un vaste bassin de lauréats provenant des États Membres dont la représentation géographique au sein du Haut-Commissariat devrait être améliorée, ce qui permettra de choisir ceux qui parmi eux pourraient être nommés aux postes vacants P-2 et P-3 émergeant au budget ordinaire.

6. Outre les procédures traditionnellement utilisées pour faire connaître les vacances de poste, le Haut-Commissariat continue de distribuer le plus largement possible les avis de vacance en les envoyant à 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 ces informations. Le Haut-Commissariat communique également les avis de vacance de poste à ses bureaux extérieurs pour que ceux-ci en assurent largement la diffusion dans les pays où ils sont situés.

7. Les efforts actuellement en cours donnent de bons résultats. Ainsi, sur 122 décisions relatives à la sélection pour des postes d'administrateur prises par le Haut-Commissariat depuis la mise en place des mécanismes visant à améliorer la diversité géographique, 72 (60 %) ont été prises en faveur de candidats originaires de régions dont la représentation au sein du Haut-Commissariat devrait être améliorée. En revanche, sur les 50 sélections de ressortissants des régions bien représentées au sein du Haut-Commissariat, 32 correspondaient à des mutations ou des promotions de fonctionnaires déjà en place, ce qui était donc sans incidence sur l'équilibre de la représentation géographique au sein du Haut-Commissariat. On constate une évolution positive identique en ce qui concerne les postes de responsabilité (P-5 et classes supérieures). Vingt-huit personnes ont été nommées à de tels postes depuis la mise en place de ces mécanismes, et 16 d'entre elles (58 %) étaient des candidats originaires de régions dont la représentation géographique au sein du Haut-Commissariat devrait être améliorée.

8. On peut noter dans l'ensemble une forte amélioration de la diversité géographique du Haut-Commissariat au cours des 18 derniers mois. Les statistiques relatives à la composition du personnel du Haut-Commissariat présentées dans le tableau ci-dessous, établies sur la base de la méthodologie utilisée par le Corps commun d'inspection pour examiner la représentation des groupes géographiques au sein du Haut-Commissariat (A/59/65/Add.1-E/2004/48 et A/61/115), fait clairement ressortir une nette augmentation du pourcentage d'employés provenant de régions dont la représentation au sein du Haut-Commissariat doit être améliorée.

Tableau 1  
**Représentation des groupes régionaux dans le personnel  
du Haut-Commissariat**

Région	31 décembre 2006		30 juin 2007		31 décembre 2007		30 juin 2008	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Afrique	44	11,1	215	12,3	55	13,1	63	13,3
Asie	47	11,9	52	12,6	53	12,6	63	13,3
Amérique latine et Caraïbes	38	9,6	45	10,9	50	11,9	60	12,6

Région	31 décembre 2006		30 juin 2007		31 décembre 2007		30 juin 2008	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Europe orientale	13	3,3	17	4,1	20	4,8	20	4,2
Europe occidentale et autres pays	253	64,1	248	60,0	241	57,5	269	56,6
<b>Total</b>	<b>395</b>	<b>100,0</b>	<b>413</b>	<b>100,0</b>	<b>419</b>	<b>100,0</b>	<b>421</b>	<b>100,0</b>

9. Le Haut-Commissariat est en train d'améliorer la diversité régionale au sein de son personnel, mais il convient de noter qu'aucun organe délibérant ne lui a fixé de cible, référence ou méthodologie permettant d'évaluer sa réussite à cet égard, à l'exception du système de fourchettes souhaitables établi par l'Assemblée générale. Il n'y a pas à cet égard de différence notable entre la composition du personnel du Haut-Commissariat et celle de l'ensemble du Secrétaire général.

10. Conformément à la disposition adoptée par l'Assemblée générale dans sa résolution 61/159, le Haut-Commissariat a mis en place le mécanisme temporaire permettant de ne pas limiter le recrutement des fonctionnaires de la classe P-2 aux candidats ayant réussi les concours nationaux. Avec l'appui du Bureau de la gestion des ressources humaines, le Haut-Commissariat a commencé à annoncer sur le système Galaxy les avis de vacance de poste P-2 extrabudgétaires qui ne sont pas assujettis à la représentation géographique. Étant donné que, jusqu'à présent, deux de ces postes seulement ont été annoncés quand ils sont devenus vacants, il est trop tôt pour évaluer les effets de cette mesure.

11. Conformément à l'avis émis par l'Assemblée générale dans sa résolution 61/159, le Haut-Commissariat encourage les États Membres qui parrainent des experts associés à étendre l'application de leurs programmes nationaux aux ressortissants de pays en développement. Dans le même ordre d'idées, le Haut-Commissariat encourage les États Membres qui ne sont pas traditionnellement associés à cet important programme à envisager d'y apporter leur contribution. Le Haut-Commissariat a lancé à plusieurs reprises une invitation à cet égard durant les séances plénières du Conseil des droits de l'homme et il aborde régulièrement cette question lors des discussions avec des représentants des États Membres.

### III. Conclusions et recommandations

12. Le Secrétaire général continuera de considérer 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 et appuiera tous les efforts entrepris pour atteindre cet objectif.

13. **L'Assemblée générale est invitée à prendre note de ce rapport.**