



Assemblée générale

Distr. générale
17 février 2016
Français
Original : anglais

Soixante-dixième session

Point 157 de l'ordre du jour

Financement de la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti

Budget de la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017

Rapport du Secrétaire général

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Mandat et résultats attendus	5
A. Vue d'ensemble	5
B. Hypothèses budgétaires et activités d'appui de la Mission	5
C. Coopération avec des entités des Nations Unies au niveau régional	7
D. Partenariats, coordination de l'équipe de pays et missions intégrées	8
E. Cadres de budgétisation axée sur les résultats	8
II. Ressources nécessaires	48
A. Ressources financières	48
B. Contributions non budgétisées	49
C. Gains d'efficacité	49
D. Taux de vacance	50
E. Matériel appartenant aux contingents : matériel majeur et soutien logistique autonome	50
F. Formation	51
G. Programme de lutte contre la violence de proximité	52



H.	Projets à effet rapide	53
III.	Analyse des variations	54
IV.	Décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre	59
V.	Récapitulatif des mesures prises pour donner suite aux décisions et demandes formulées par l'Assemblée générale dans ses résolutions 69/307 et 69/299, ainsi qu'aux demandes et recommandations du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires approuvées par l'Assemblée générale	60
A.	Assemblée générale	60
B.	Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	64
Annexes		
I.	Définitions	65
II.	Organigrammes	67
III.	Information concernant les activités des organismes, fonds et programmes des Nations Unies set les fonds prévus	69
Carte	75

Résumé

Le présent rapport porte sur le budget de la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti (MINUSTAH) pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017 (exercice 2016/17), dont le montant s'élève à 346 926 700 dollars.

Le budget proposé représente une diminution de 33 429 000 dollars, soit 8,8 %, par rapport au crédit de 380 355 700 dollars ouvert pour l'exercice 2015/16. La diminution des montants demandés s'explique principalement par la suppression de postes faisant l'objet d'un recrutement national ou international, ainsi que de postes de Volontaire des Nations Unies, dans le cadre de la réduction des effectifs que connaît actuellement la Mission.

Ce budget couvre le déploiement de 2 370 militaires, 951 agents de la Police des Nations Unies, 1 600 membres d'unités de police constituées, 320 fonctionnaires recrutés sur le plan international, 932 fonctionnaires recrutés sur le plan national, 94 Volontaires des Nations Unies et 50 agents fournis par des gouvernements.

La corrélation entre le montant total des ressources demandées pour l'exercice 2016/17 et l'objectif de la Mission est expliquée dans des tableaux du cadre de budgétisation axée sur les résultats, qui présentent une analyse par composante (sécurité et stabilité, gouvernance démocratique et légitimité de l'État, état de droit et droits de l'homme, et appui). Les effectifs de la Mission ont été déterminés composante par composante, si ce n'est que pour la direction exécutive et l'administration, ils l'ont été en fonction des besoins de l'ensemble de la Mission.

Les explications relatives à la variation des ressources, humaines et financières, font référence s'il y a lieu aux produits correspondants prévus par la Mission.

Ressources financières

(En milliers de dollars des États-Unis; l'exercice budgétaire court du 1^{er} juillet au 30 juin.)

Catégorie de dépenses	Dépenses (2014/15)	Montant alloué (2015/16)	Dépenses prévues (2016/17)	Variation	
				Montant	Pourcentage
Militaires et personnel de police	251 840,6	173 623,6	174 311,5	687,9	0,4
Personnel civil	112 076,4	107 775,6	87 132,9	(20 642,7)	(19,2)
Dépenses opérationnelles	109 214,9	98 956,5	85 482,3	(13 474,2)	(13,6)
Montant brut	473 131,9	380 355,7	346 926,7	(33 429,0)	(8,8)
Recettes provenant des contributions du personnel	11 423,8	10 809,3	8 406,5	(2 402,8)	(22,2)
Montant net	461 708,1	369 546,4	338 520,2	(31 026,2)	(8,4)
Contributions volontaires en nature (budgétisées)	–	–	–	–	–
Total	473 131,9	380 355,7	346 926,7	(33 429,0)	(8,8)

Ressources humaines^a

	<i>Contingents</i>	<i>Police des Nations Unies</i>	<i>Unités de police constituées</i>	<i>Personnel recruté sur le plan international</i>	<i>Personnel recruté sur le plan national^b</i>	<i>Emplois de temporaire^c</i>	<i>Volontaire des Nations Unies</i>	<i>Personnel recruté sur le plan international</i>	Total
Direction exécutive et administration									
Effectif approuvé 2015/16	–	–	–	21	18	–	1	–	40
Effectif proposé 2016/17	–	–	–	25	21	–	2	–	48
Composantes									
Sécurité et stabilité									
Effectif approuvé 2015/16	2 370	951	1 600	19	20	–	11	50	5 021
Effectif proposé 2016/17	2 370	951	1 600	24	39	–	16	50	5 050
Gouvernance démocratique et légitimité de l'État									
Effectif approuvé 2015/16	–	–	–	54	127	–	21	–	202
Effectif proposé 2016/17	–	–	–	37	67	–	5	–	109
État de droit et droits de l'homme									
Effectif approuvé 2015/16	–	–	–	29	54	–	7	–	90
Effectif proposé 2016/17	–	–	–	27	49	–	7	–	83
Appui									
Effectif approuvé 2015/16	–	–	–	228	836	1	76	–	1 141
Effectif proposé 2016/17	–	–	–	207	756	–	64	–	1 027
Total									
Effectif approuvé 2015/16	2 370	951	1 600	351	1 055	1	116	50	6 494
Effectif proposé 2016/17	2 370	951	1 600	320	932	–	94	50	6 317
Variation nette	–	–	–	(31)	(123)	(1)	(22)	–	(177)

^a Niveau maximum de l'effectif autorisé ou proposé.

^b Administrateurs et agents des services généraux.

^c Financés à la rubrique Personnel temporaire (autre que pour les réunions).

Les décisions que l'Assemblée générale devra prendre sont présentées au chapitre IV du présent rapport.

I. Mandat et résultats attendus

A. Vue d'ensemble

1. Le mandat de la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti (MINUSTAH) a été établi par le Conseil de sécurité dans sa résolution 1542 (2004). Il a été prorogé par d'autres résolutions du Conseil, dont la dernière en date est la résolution 2243 (2015) du 14 octobre 2015, par laquelle il a été renouvelé jusqu'au 15 octobre 2016.

2. La Mission a pour mandat d'aider le Conseil de sécurité à atteindre un objectif général, qui est de ramener la paix et la sécurité en Haïti et de faire avancer le processus constitutionnel et politique engagé dans le pays.

3. Dans le cadre de cet objectif général, la Mission contribuera, au cours de l'exercice budgétaire, à un certain nombre de réalisations, en exécutant les produits clefs présentés dans les tableaux ci-après. Ceux-ci présentent les réalisations et les produits par composante : sécurité et stabilité, gouvernance démocratique et légitimité de l'État, état de droit et droits de l'homme, et appui.

4. Les réalisations escomptées sont celles qui permettront d'atteindre, au terme du mandat de la Mission, l'objectif fixé par le Conseil de sécurité, tandis que les indicateurs de succès serviront à mesurer les progrès accomplis au cours de l'exercice budgétaire. Les effectifs de la Mission ont été déterminés composante par composante, sauf ceux de la direction exécutive et de l'administration, qui l'ont été en fonction des besoins de l'ensemble de la Mission. La variation des effectifs par rapport au budget de 2015/16 est analysée au niveau de chaque composante.

B. Hypothèses budgétaires et activités d'appui de la Mission

5. La publication en mars 2015, par ordre du Président, d'un décret et d'un calendrier électoraux a établi un cadre pour la tenue des élections tant attendues. Celles-ci devaient consolider la démocratie en Haïti en permettant qu'un transfert pacifique du pouvoir s'effectue en février 2016. Si les élections ont en partie été un succès et ont permis l'inauguration de la cinquantième assemblée législative le 11 janvier 2016, le deuxième tour de l'élection présidentielle a été annulé deux jours avant la tenue du scrutin le 24 janvier 2016. Les pouvoirs exécutif et législatif sont parvenus à un arrangement mettant en place un régime de gouvernance transitoire avant que le mandat constitutionnel du Président ne touche à sa fin le 7 février 2016. Cet arrangement a établi une feuille de route pour l'élection d'un président par intérim et d'un nouveau gouvernement, ainsi que pour l'achèvement des opérations électorales et l'investiture d'un nouveau président d'ici au 14 mai 2016. Toutefois, la période de transition risque toujours de se prolonger et la Mission continuera d'aider le Gouvernement haïtien à assurer la continuation du processus politique et le transfert rapide du pouvoir à un président démocratiquement élu. Dans le même temps, les capacités des autorités de l'État et de la Police nationale d'Haïti continueront d'être mises à l'épreuve alors que ces institutions tenteront de mener à bien les opérations électorales dans un environnement politiquement instable. L'environnement dans lequel opère la MINUSTAH dépendra de comment et de quand ces opérations seront achevées.

6. Conformément à la résolution 2243 (2015) du Conseil de sécurité, une évaluation stratégique devrait être effectuée une fois le processus électoral terminé et le nouveau Président entré en fonctions. Le Conseil de sécurité s'appuiera sur cette évaluation pour décider de la configuration future de la présence de l'Organisation des Nations Unies en Haïti après 2016. S'il est vrai que la présence civile de la Mission sera réduite conformément à son plan de consolidation, il est vital que l'ONU maintienne une présence militaire et policière durant cette période critique de consolidation de la démocratie, en vue d'appuyer une transition politique pacifique.

7. La MINUSTAH continuera d'appuyer la mise en œuvre du plan de développement pour la période 2012-2016 ainsi que l'élaboration et l'adoption d'un nouveau plan stratégique pour 2017-2021 destiné à la Police nationale d'Haïti. Cet appui consistera notamment à : a) faire en sorte que les ressources financières nécessaires soient disponibles afin que la Police nationale d'Haïti puisse correctement déployer ses effectifs et assurer ses fonctions dans l'ensemble du territoire; b) garantir que l'école et l'académie de police disposent de ressources suffisantes pour fonctionner efficacement et pour attirer et former de nouvelles recrues; c) renforcer les systèmes de gestion interne; d) favoriser la mise en place de capacités spécialisées dans la Police nationale d'Haïti.

8. Eu égard à l'état de droit et aux droits de l'homme, la MINUSTAH coopérera avec les autorités locales en vue de renforcer les mécanismes d'application du principe de responsabilité et de contrôle des organes de l'État indépendants, tels que le Conseil supérieur du pouvoir judiciaire, l'Inspection générale de la Police nationale d'Haïti et d'autres institutions similaires. La Mission continuera d'appuyer les efforts visant à : mettre en place un système judiciaire juste, indépendant, crédible et efficace; faciliter l'élaboration et la promulgation de lois essentielles; faire en sorte que les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme signés ou ratifiés soient davantage respectés. Elle continuera d'appliquer le programme de juridiction modèle dans les zones où elle maintient sa présence civile. Elle commencera également à confier progressivement la gestion et la mise en œuvre de ses programmes à d'autres partenaires, notamment en renforçant sa collaboration avec l'équipe de pays des Nations Unies dans le cadre du programme commun intérimaire portant sur l'état de droit (2015-2016).

9. En ce qui concerne la gouvernance, la Mission a l'intention de faciliter, par l'intermédiaire de la Représentante spéciale du Secrétaire général, le dialogue, la réconciliation et la navette diplomatique de manière à prévenir ou à atténuer les différends politiques entre les acteurs politiques et à éviter que de tels différends ne dégèrent et n'entravent le bon déroulement des processus démocratiques et la fourniture de services publics. En outre, elle œuvrera à établir un consensus entre le pouvoir exécutif et le Parlement en vue de favoriser l'adoption d'un programme législatif, en s'appuyant sur une collaboration avec les partis politiques, le secteur privé et la société civile. En cette période cruciale de consolidation et de restructuration des institutions démocratiques en Haïti, la MINUSTAH redoublera d'efforts pour promouvoir le dialogue politique au niveau central entre les acteurs politiques, la société civile et les pouvoirs législatifs et exécutif en usant de ses bons offices, en coopération avec d'autres partenaires, notamment l'équipe de pays des Nations Unies et les acteurs bilatéraux.

10. La Mission continuera de mettre en œuvre son plan de consolidation, dans le droit fil de l'objectif du Secrétaire général tendant à consolider la présence physique et les effectifs de la Mission sans compromettre son engagement en faveur de la sécurité et de la stabilité en Haïti. Les recommandations issues de l'examen des besoins en personnel civil effectué en novembre 2014 demeurent valables, notamment celle préconisant de rationaliser les fonctions organiques de la Mission en vue d'en améliorer l'efficacité. Les ressources allouées à l'appui opérationnel de la Mission ont été ajustées pour tenir compte du dégagement important réalisé au niveau régional. Dans ce contexte, la MINUSTAH fermera les bureaux régionaux à Gonaïves et dans le département de l'Ouest d'ici à juin 2016. La fermeture des deux bureaux et la suppression des postes, qui ne seront plus nécessaires, permettront de renforcer la Mission.

11. Pour rendre l'action de la Mission encore plus efficace, et en prenant en considération la consolidation et la réduction de ses effectifs, il est proposé de fusionner la Section de l'appui institutionnel et de la réforme juridique et la Section de l'indépendance et de la responsabilité au sein d'une nouvelle section, qui sera dénommée Section de la responsabilité, de l'appui institutionnel et de la réforme juridique. Si les tâches et les services réalisés par les deux sections restent vitaux, l'appui fourni au Conseil supérieur du pouvoir judiciaire et celui apporté au Ministère de la justice et de la sécurité publique sont de même nature et peuvent être au mieux assurés par une section intégrée. La structure proposée utiliserait les ressources existantes de manière plus efficace et rationnelle afin d'appuyer le système judiciaire du Gouvernement haïtien, y compris les principaux mécanismes d'application du principe de responsabilité et de contrôle, les structures gouvernementales et la réforme législative. Les réductions et les mouvements des effectifs découlant du processus de consolidation sont présentés avec les changements opérés au niveau des ressources humaines de chaque composante.

12. Une aide sera apportée sur le terrain depuis les trois pôles d'appui basés à Port-au-Prince, Les Cayes et Cap-Haïtien, ou par des équipes mobiles. La Mission conservera des moyens aériens d'appui afin de permettre un déploiement rapide si nécessaire. Elle continuera également d'étudier d'autres possibilités visant à consolider les sites à Port-au-Prince et à réduire le nombre de sites où différents personnels de police sont regroupés.

13. Les facteurs externes qui risquent d'entraver la réalisation des objectifs de la Mission sont notamment des retards dans la mise en place d'un nouveau gouvernement, toute modification importante au niveau de la direction découlant de l'évaluation stratégique effectuée après la tenue des élections ou encore l'intensification de l'instabilité et la dégradation de la situation en matière de sécurité en raison de retards dans la mise en place du nouveau gouvernement.

C. Coopération avec des entités des Nations Unies au niveau régional

14. La MINUSTAH collaborera avec les organisations régionales en vue d'atteindre les objectifs fixés dans son mandat. Plus précisément, elle prendra régulièrement l'avis de l'Organisation des États américains (OEA), par l'intermédiaire du groupe principal des ambassadeurs, de l'Union des nations de l'Amérique du Sud, de la Communauté des Caraïbes (CARICOM) et du Marché

commun des Caraïbes sur la façon dont faire avancer le développement du pays. En outre, la Mission œuvrera en partenariat avec l'OEA et la CARICOM en vue de soutenir le dialogue de haut niveau entre Haïti et la République dominicaine.

D. Partenariats, coordination de l'équipe de pays et missions intégrées

15. En étroite coordination avec la MINUSTAH, l'équipe de pays des Nations Unies continuera de jouer un rôle central dans l'appui aux efforts de développement déployés par le Gouvernement haïtien dans des domaines tels que l'état de droit, la gouvernance, la santé, l'éducation et l'emploi, en mettant particulièrement l'accent sur le renforcement des institutions et de leurs capacités. Prenant acte des changements importants survenus au cours de l'année écoulée dans l'environnement politique influant sur les opérations humanitaires et les activités de développement en Haïti, l'Organisation, en étroite collaboration avec le Gouvernement, a revu le cadre stratégique intégré 2013-2016 pour les années 2015 et 2016.

16. À l'issue de cette révision, la MINUSTAH et l'équipe de pays ont restructuré leurs objectifs, renforcé les outils de suivi et pris en compte les nouvelles stratégies nationales et les données et statistiques actualisées, y compris dans des domaines clés tels que le système pénitentiaire, la gestion des frontières et l'appui à la gouvernance locale, en se concentrant sur la réduction des effectifs de la Mission et sur les nouvelles politiques adoptées par le Gouvernement haïtien. La version révisée du cadre stratégique intégré, en définissant plus clairement les rôles et les responsabilités de chacun, permettra de renforcer le mécanisme d'application du principe de responsabilité mis en place entre le Gouvernement et les organismes des Nations Unies présents en Haïti. En outre, l'équipe de pays des Nations Unies a proposé que le Groupe des Nations Unies pour le développement pour l'Amérique latine et les Caraïbes proroge d'un an le cadre stratégique, jusqu'à la fin de 2017, afin de permettre la tenue de consultations avec le prochain gouvernement. Le Groupe des Nations Unies pour le développement a entériné cette proposition en vue de marquer la transition vers une approche du développement qui repose sur un plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement pour le cycle de planification commençant en 2018. Il est prévu que l'élaboration du nouveau plan-cadre démarre en 2016.

17. La MINUSTAH, avec l'appui de l'équipe de pays des Nations Unies, continuera de soutenir la mise en œuvre du cadre de coordination de l'aide externe au développement d'Haïti apportée sous la houlette de l'ONU. Le Groupe des Douze plus, composé de 16 partenaires techniques et financiers du Gouvernement haïtien, a entrepris de cerner et d'effectuer un diagnostic conjoint des principaux problèmes qui se posent dans divers secteurs. Les résultats de ces travaux serviront de base au débat sur le programme de développement.

E. Cadres de budgétisation axée sur les résultats

18. Pour simplifier la présentation des changements proposés au titre des ressources humaines, on a distingué six interventions possibles concernant les postes, qui sont définies dans l'annexe I.A au présent rapport.

Direction exécutive et administration

19. La Représentante spéciale du Secrétaire général et ses collaborateurs immédiats assureront la direction exécutive et l'administration de la mission.

Tableau 1

Ressources humaines : direction exécutive et administration

	<i>Personnel recruté sur le plan international</i>					Total partiel	<i>Personnel recruté sur le plan national^a</i>	<i>Volontaires des Nations Unies</i>	Total
	<i>SGA/SSG</i>	<i>D-2/D-1</i>	<i>P-5/P-4</i>	<i>P-3/P-2</i>	<i>Service mobile</i>				
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général									
Postes approuvés 2015/16	1	1	3	2	2	9	8	–	17
Postes proposés 2016/17	1	1	3	2	2	9	8	–	17
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Bureau du Représentant spécial adjoint du Secrétaire général (affaires politiques et état de droit)									
Postes approuvés 2015/16	1	1	2	2	1	7	4	1	12
Postes proposés 2016/17	1	1	3	3	1	9	4	1	14
Variation nette	–	–	1	1	–	2	–	–	2
Bureau du Représentant spécial adjoint du Secrétaire général (Coordonnateur résident et Coordonnateur de l'action humanitaire)									
Postes approuvés 2015/16	1	1	2	–	1	5	6	–	11
Postes proposés 2016/17	1	–	2	–	1	4	6	–	10
Variation nette	–	(1)	–	–	–	(1)	–	–	(1)
Équipe déontologie et discipline									
Postes approuvés 2015/16	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Postes proposés 2016/17	–	–	2	1	–	3	3	1	7
Variation nette (voir tableau 3)	–	–	2	1	–	3	3	1	7
Total									
Effectif approuvé 2015/16	3	3	7	4	4	21	18	1	40
Effectif proposé 2016/17	3	2	10	6	4	25	21	2	48
Variation nette	–	(1)	3	2	–	4	3	1	8

^a Administrateurs et agents des services généraux.

Personnel recruté sur le plan international : augmentation de 4 postes

Personnel recruté sur le plan national : augmentation de 3 postes

Volontaires des Nations Unies : augmentation de 1 poste

Tableau 2

Ressources humaines : Bureau du Représentant spécial adjoint du Secrétaire général (affaires politiques et état de droit)

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	+1	P-5	Coordonnateur adjoint des questions d'état de droit	Réaffectation	Depuis la Section de l'indépendance et de la responsabilité
	+1	P-3	Assistant spécial	Réaffectation	Depuis la Section de l'assistance électorale
Variation nette	+2		(voir tableau 1)		

20. Pour mettre à profit les gains d'efficacité obtenus en fusionnant la Section de l'appui institutionnel et de la réforme juridique et la Section de l'indépendance et de la responsabilité, comme décrit au paragraphe 11, il est proposé qu'un poste (P-5) présenté dans le tableau 2 soit réaffecté en vue de renforcer les capacités du Bureau du Représentant spécial adjoint du Secrétaire général (affaires politiques et état de droit) et ainsi d'adopter une approche intégrée de la planification, de l'exécution, du suivi et de l'évaluation des projets, ainsi que de l'établissement de rapports à ce sujet, entre la MINUSTAH et l'équipe de pays des Nations Unies.

21. Afin de combler le vide qui résultera de la réduction des effectifs des sections qui appuient la composante état de droit, le Bureau du Représentant spécial adjoint du Secrétaire général (affaires politiques et état de droit) devra être renforcé pour être en mesure de faire face aux problèmes de fond dans les meilleurs délais au cours de cette période critique de transition. Pour tirer parti du savoir-faire qui sera mis à disposition par la suppression de la Section de l'assistance électorale, comme cela est expliqué au paragraphe 33 ci-dessous, il est proposé de réaffecter un poste (P-3) présenté dans le tableau 2.

Tableau 3

Ressources humaines : Bureau du Représentant spécial adjoint du Secrétaire général (Coordonnateur résident et Coordonnateur de l'action humanitaire)

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	-1	D-1	Chef du Bureau intégré	} Suppression	
	-1	P-4	Assistant spécial		
Total partiel	-2				

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
	+1	P-5	Conseiller électoral	Réaffectation	Depuis la Section de l'assistance électorale
Total partiel	+1				
Variation nette	+1		(voir tableau 1)		

22. Alors que les effectifs de la Mission vont continuer de se réduire, comme il est décrit au paragraphe 10 ci-dessus, certaines fonctions de coordination et d'intégration actuellement remplies par le Bureau du Représentant spécial adjoint du Secrétaire général (Coordonnateur résident et Coordonnateur de l'action humanitaire) seront confiées à un prestataire extérieur à la charge du Bureau de la coordination des activités de développement au Siège. En conséquence, il est proposé de supprimer deux postes présentés dans le tableau 3.

23. Afin que les autorités nationales puissent continuer à bénéficier de conseils stratégiques et techniques en ce qui concerne les élections, et en vue de faciliter la coordination avec l'équipe de pays des Nations Unies, après la suppression de la Section de l'assistance électorale, un conseiller électoral restera en poste à la direction exécutive et à l'administration. En conséquence, il est proposé de réaffecter le poste présenté dans le tableau 3.

Tableau 4

Ressources humaines : Équipe déontologie et discipline

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes ou emplois de temporaire	+1	P-5	Coordonnateur hors classe	Transfert	Depuis la composante appui
	+1	P-4	Spécialiste de la déontologie et de la discipline	Transfert	
	+1	P-2	Fonctionnaire adjoint chargé des signalements	Transfert	
	+2	AN	Spécialiste de la déontologie et de la discipline	Transfert	
	+1	GN	Assistant d'équipe	Transfert	
	+1	VNU	Assistant administratif	Transfert	
Variation nette	-1		(voir tableau 1)		

24. Il incombe au personnel employé par la Mission dans toutes ses composantes de prévenir et de signaler les cas d'exploitation sexuelle, de violences et tout autre acte répréhensible. Dans ce contexte, la déontologie et la discipline sont considérées comme faisant partie intégrante des responsabilités liées à la direction exécutive et à l'administration de la Mission. À ce titre, il est proposé que l'Équipe déontologie et discipline, dont la composition est indiquée au tableau 4, soit transférée à la direction exécutive et à l'administration. Ce transfert permettra de mieux tenir compte de la nature des travaux qu'elle mène et de la structure hiérarchique, et

d'aligner la dotation en effectifs de la MINUSTAH avec d'autres missions de maintien de la paix.

Composante 1 : sécurité et stabilité

25. Recouvrant les activités entreprises par la MINUSTAH pour aider le Gouvernement haïtien à maintenir la sécurité et la stabilité et pour appuyer le renforcement de la Police nationale d'Haïti, la composante 1 comprend le Bureau du commandant de la Force, le Bureau du chef de la police (qui inclut le Groupe de la gestion des frontières), le Centre d'opérations conjoint, la Section de la lutte contre la violence de proximité et la Cellule d'analyse conjointe de la Mission.

26. Cette composante continuera de viser deux objectifs principaux : a) aider le Gouvernement à maintenir des conditions de sécurité et un degré de stabilité propices à la réforme des institutions, au développement socioéconomique et à la protection des droits de l'homme en améliorant la sécurité dans tout le pays; et b) faire de la Police nationale d'Haïti une force professionnelle, moderne, efficace, indépendante et responsable, qui couvre l'ensemble du territoire et soit à même d'assurer la sécurité et la stabilité grâce à une capacité d'intervention rapide et une bonne gestion de l'administration pénitentiaire.

27. Les priorités de l'exercice 2016/17 consisteront donc à : a) renforcer et appuyer la capacité de la Police nationale d'Haïti de faire respecter la loi et maintenir l'ordre public, de renforcer la sécurité dans les zones exposées à la violence et d'effectuer des patrouilles le long des frontières terrestres et maritimes du pays; b) mener à bien l'exécution du Plan de développement de la Police nationale d'Haïti pour 2012-2016 et lancer celle du plan stratégique de la Police nationale pour 2017-2021, qui inclut le développement du secteur pénitentiaire et en particulier la mise en œuvre du plan stratégique de développement de la Direction de l'administration pénitentiaire; c) assurer une représentation plus équilibrée des sexes au sein du personnel de police haïtien et répondre aux préoccupations exprimées par les femmes dans les décisions de politique générale prises en matière de sécurité et d'état de droit; d) renforcer les capacités des unités de police spécialisées, y compris les services administratifs et logistiques; e) mettre en œuvre des stratégies de prévention de la criminalité dans les collectivités urbaines vulnérables exposées de longue date à la violence en s'attachant à réduire la violence de quartier; f) faire en sorte que la composante militaire conserve une capacité d'intervention rapide afin qu'elle puisse aider la Police nationale d'Haïti et la Police des Nations Unies à garantir la sécurité et la stabilité en Haïti.

Réalisations escomptées

Indicateurs de succès

1.1 Amélioration des conditions de sécurité dans l'ensemble d'Haïti

1.1.1 Maintien du taux annuel d'homicides signalés à moins de 10 pour 100 000 habitants (2014/15 : 9,7; 2015/16 : 9,6; 2016/17 : 9,5)

1.1.2 Maintien du nombre d'enlèvements signalés à l'échelle nationale à moins de 75 par an (2014/15 : 49; 2015/16 : 74; 2016/17 : 60)

1.1.3 Mise en œuvre par la Police nationale d'Haïti d'une stratégie de prévention de la criminalité à l'échelle du pays

Produits

- Patrouilles quotidiennes et opérations planifiées conjointement, opérations de ratissage et préparation opérationnelle d'une force d'intervention rapide, sous la direction de la Police nationale d'Haïti et avec le concours de la Police des Nations Unies, d'unités de police constituées et de personnel militaire, en vue de renforcer la sécurité dans les zones exposées à la criminalité et aux postes frontière des points d'accès maritimes et aériens
- Fourniture d'un appui opérationnel à la Police nationale d'Haïti si elle en fait la demande, pour sécuriser les principaux sites et installations à l'échelle du pays, essentiellement au moyen de points de contrôle fixes et mobiles tenus par la Police des Nations Unies et les unités de police constituées, ainsi que par des militaires, en se concentrant principalement sur Port-au-Prince
- Fourniture d'un encadrement quotidien à la Police nationale d'Haïti par des policiers hors unités constituées basés dans les locaux de la Police nationale, afin de renforcer ses capacités opérationnelles à tous les niveaux
- Exécution de 26 projets de réduction de la violence de quartier, en collaboration avec des ministères, des autorités locales, des groupes et des dirigeants locaux et l'équipe de pays des Nations Unies, en vue de renforcer la cohésion des collectivités, de créer des emplois temporaires et d'offrir des perspectives socioéconomiques en remplacement de la violence, de fournir une assistance psychosociale, notamment aux jeunes, hommes et femmes, associés aux groupes armés ou menacés par ceux-ci, et aux femmes et aux enfants touchés par la violence, dans les zones sensibles et exposées à la criminalité des départements du Nord et de l'Ouest, de faciliter l'accès des groupes vulnérables à l'aide juridictionnelle et de contribuer à réduire la criminalité et la violence au moyen d'activités visant à rapprocher la Police nationale d'Haïti et la population locale, conformément à sa doctrine nationale de police de proximité et à sa stratégie de prévention de la criminalité
- Exécution au niveau local d'un projet de sensibilisation et de médiation visant à obtenir l'engagement, la mobilisation et la participation de la population pour créer un environnement propice à l'apaisement du conflit et à la réduction de l'insécurité, et à favoriser la coordination entre les autorités locales, les habitants, les autres acteurs nationaux et internationaux, et le programme de lutte contre la violence de quartier, de façon à définir les besoins, planifier les interventions et évaluer l'impact des projets
- Organisation de deux activités de sensibilisation et de mobilisation sociale à l'intention des groupes vulnérables dans les secteurs sensibles, afin de promouvoir une culture de paix et de mieux faire connaître le problème de la violence sexuelle et sexiste, en recourant notamment à la presse écrite et audiovisuelle
- Fourniture d'une assistance technique quotidienne à la Police nationale d'Haïti pour l'aider à poursuivre la mise en œuvre de sa stratégie nationale de prévention de la criminalité et ses activités de police de proximité, notamment en soutenant des campagnes de promotion de la stratégie de prévention de la criminalité à l'échelle nationale au moyen de partenariats avec la police locale
- Fourniture d'orientations stratégiques à la Police nationale d'Haïti dans sa lutte contre la criminalité organisée en utilisant des outils fiables de collecte et d'analyse de renseignements, afin de lui permettre de classer dans l'ordre de priorité les enquêtes criminelles et de concentrer ses initiatives de prévention sur les zones les plus vulnérables
- Fourniture de conseils techniques à la Police nationale d'Haïti lors de réunions hebdomadaires visant à faire en sorte que les sections judiciaire et administrative de la police travaillent en étroite coordination dans leur

lutte contre la criminalité organisée, en améliorant l'échange et le suivi des informations et la lutte contre les activités illégales

- Fourniture d'une assistance technique quotidienne au service de la médecine légale de la Police nationale d'Haïti afin de renforcer le rôle des enquêteurs de la police judiciaire dans la protection des lieux de crime et de faire connaître et promouvoir les services de criminalistique au sein des différents services de la Police nationale, au siège de la Direction centrale et dans les départements, pour ainsi améliorer le taux de résolution des crimes graves

Réalisations escomptées

Indicateurs de succès

1.2 Amélioration des capacités opérationnelles et institutionnelles de la Police nationale d'Haïti, dont la mise en place d'unités spécialisées

1.2.1 Augmentation du nombre de policiers pour 10 000 habitants (2014/15 : 13,7; 2015/16 : 14,0; 2016/17 : 15,0)

1.2.2 Augmentation du pourcentage de femmes dans les rangs de la Police nationale d'Haïti (2014/15 : 8,3; 2015/16 : 11,0; 2016/17 : 11,4)

1.2.3 Augmentation du nombre d'agents de surveillance des douanes en poste à chaque port d'entrée pour réguler le passage des marchandises et des passagers (2014/15 : 25; 2015/16 : 125; 2016/17 : 140)

1.2.4 Élaboration d'un plan stratégique pour la Direction centrale de la police judiciaire pour la période 2017-2021

Produits

- Fourniture d'un soutien et de conseils opérationnels quotidiens aux services de recrutement de la Police nationale d'Haïti afin de garantir que les classes de première année des 27^e et 28^e promotions comptent le nombre attendu d'élèves policiers par promotion
- Fourniture d'un appui technique hebdomadaire à la Police nationale d'Haïti en vue d'améliorer le recrutement et de pouvoir ainsi appliquer la stratégie visant à promouvoir l'embauche de femmes (15 % des diplômés), leur maintien en poste et la progression de leur carrière à tous les niveaux
- Fourniture d'un soutien et de conseils opérationnels quotidiens à la Police nationale d'Haïti au moyen d'activités menées dans des locaux communs, afin de l'aider à mener à bien la vérification des antécédents des 1 500 élèves policiers des 27^e et 28^e promotions avant qu'ils ne terminent leur formation de base
- Fourniture d'un appui technique hebdomadaire à l'Académie nationale de police sur la conduite d'un programme d'accompagnement des cadres, visant à assurer une formation sur le terrain à 72 inspecteurs et 45 chefs de la police, tout en favorisant l'équilibre entre les hommes et les femmes au niveau de l'encadrement, notamment parmi les cadres de rang intermédiaire à supérieur de la Direction de l'administration pénitentiaire
- Fourniture d'une assistance technique quotidienne visant à renforcer les capacités logistiques de l'école et de l'Académie de police
- Fourniture de conseils techniques à l'Administration générale des douanes et au Ministère de l'économie et des finances à l'occasion de réunions hebdomadaires, sur la rédaction de directives visant à améliorer les procédures de sécurité aux points de passage des frontières, dans les ports et les aéroports, et à accroître le nombre d'agents de surveillance

- Fourniture d'une assistance technique quotidienne à la Police nationale d'Haïti pour le développement des sections départementales de la police judiciaire, l'accent étant mis tout particulièrement sur Port-au-Prince, Cap-Haïtien et Les Cayes, en étroite coordination avec la Section des juridictions modèles
- Fourniture de conseils quotidiens à la Direction centrale de la police judiciaire sur l'élaboration et la mise en œuvre de son plan stratégique pour la période 2017-2021

*Réalisations escomptées**Indicateurs de succès*

1.3 Amélioration des capacités de la Police nationale d'Haïti en matière d'administration et de gestion, et mise en place des unités spécialisées requises

1.3.1 Élaboration, adoption et exécution du plan stratégique de la Police nationale d'Haïti pour 2017-2021

1.3.2 Augmentation du nombre d'agents qualifiés et dûment équipés au sein des unités spécialisées et parmi les gardiens de prison (2014/15 : 1 111; 2015/16 : 1 254; 2016/17 : 1 525)

1.3.3 Augmentation du nombre d'agents qualifiés au sein de la cellule de lutte contre la violence sexuelle et sexiste de la Direction centrale de la police judiciaire, chargés d'enquêter sur les incidents signalés (2015/16 : 21, 2016/17 : 45)

1.3.4 La Direction du budget et des finances de la Police nationale d'Haïti assume l'entière responsabilité de la planification, de l'élaboration et de l'exécution du budget de l'exercice annuel, notamment en gérant le budget, les acquisitions et l'affectation de ressources aux unités de police

Produits

- Fourniture d'un soutien et de conseils quotidiens au Groupe de la planification stratégique de la Police nationale d'Haïti pour élaborer, adopter et exécuter le plan stratégique de la Police nationale d'Haïti pour la période 2017-2021 et mener des consultations à ce sujet
- Fourniture d'une assistance technique hebdomadaire à la Police nationale d'Haïti, afin qu'elle continue de renforcer son système financier et budgétaire, notamment en affectant des ressources adéquates aux unités de police spécialisées et à la Direction de l'administration pénitentiaire, et d'augmenter les capacités de son système de gestion des achats
- Fourniture de conseils techniques hebdomadaires à la Police nationale d'Haïti dans des domaines spécialisés, en particulier la police judiciaire, le renseignement criminel, la criminalistique, la maîtrise des foules, la police de proximité, l'intervention rapide, la sécurité et la gestion des incidents en milieu carcéral, la sécurité et la gestion des frontières, et les garde-côtes
- Fourniture d'une assistance technique quotidienne aux services et aux enquêteurs médico-légaux de la Police nationale d'Haïti en vue de renforcer leur capacité d'assurer la protection des lieux de crime
- Fourniture d'une formation à 150-200 enquêteurs spécialisés de la Police nationale d'Haïti et juges d'instruction

- Fourniture d'une assistance technique hebdomadaire à la Police nationale d'Haïti afin de renforcer la cellule de lutte contre la violence sexuelle et sexiste au sein de la Direction de la police judiciaire, notamment en organisant un atelier sur le sujet avec la participation de la Police nationale, des procureurs et des juges
- Fourniture d'une assistance technique quotidienne à la cellule de lutte contre la violence sexuelle et sexiste de la Police nationale d'Haïti pour l'aider à gérer les ressources humaines, la planification stratégique et l'exposition médiatique internationale

*Réalisations escomptées**Indicateurs de succès*

1.4 Amélioration de la capacité de contrôle de l'Inspection générale de la Police nationale d'Haïti sur l'ensemble de l'institution

1.4.1 Élaboration et adoption d'un plan stratégique de développement pour l'Inspection générale de la Police nationale d'Haïti pour la période 2017-2021 et consultations à ce sujet

1.4.2 Augmentation des effectifs de l'Inspection générale de la Police nationale d'Haïti équitablement répartis dans tout le pays, en tenant compte de l'équilibre entre les sexes et de la capacité d'exécuter les tâches administratives conformément aux normes internationales (2014/15 : 227; 2015/16 : 300; 2016/17 : 325)

1.4.3 Augmentation du nombre d'audits et d'inspections réalisés chaque mois, dans chaque département, par l'Inspection générale (2015/16 : 1; 2016/17 : 2)

1.4.4 Augmentation du nombre d'allégations de violations des droits de l'homme, de recours illégal à la force meurtrière et d'autres fautes, notamment de cas d'exploitation sexuelle, ayant fait l'objet d'une enquête de l'Inspection générale de la Police nationale d'Haïti et donné lieu à une recommandation de sanctions (2014/15 : 196; 2015/16 : 150; 2016/17 : 200)

Produits

- Fourniture d'une assistance technique à l'Inspection générale de la Police nationale d'Haïti en ce qui concerne l'élaboration et l'exécution de son plan stratégique pour la période 2017-2019, en tenant compte de la problématique hommes-femmes, notamment des priorités définies dans le plan stratégique de la Police nationale pour la période 2017-2021, et consultation de l'Inspection générale à ce sujet. L'assistance sera fournie dans le cadre de réunions hebdomadaires, de conférences de presse mensuelles, d'un suivi semestriel de l'exécution du plan de développement pour la période 2012-2016 et du rapport annuel de l'Inspection générale
- Fourniture d'une assistance technique quotidienne à l'Inspection générale de la Police nationale d'Haïti en lui transmettant des rapports d'enquête sur les allégations de violations des droits de l'homme et en tenant des réunions quotidiennes avec l'Inspecteur général principal, consacrées au suivi des allégations de violations des droits de l'homme, notamment de recours illégal à la force meurtrière ou d'autres fautes présumées, et, le cas échéant, au suivi des sanctions recommandées par l'Inspection générale

- Fourniture d'une assistance quotidienne à la Police nationale d'Haïti, conjointement avec le Bureau de l'Inspecteur général principal, pour la vérification de l'intégrité des nouvelles recrues de la Police nationale
- Fourniture d'un soutien et de conseils techniques à l'Inspection générale, dans le cadre de réunions bimensuelles, pour l'aider à examiner ou à élaborer les règlements relatifs à la conduite d'inspections et d'audits annuels des services de police

Facteurs externes : Le changement de gouvernement pourrait ralentir l'exécution du plan de développement (2012-2016) de la Police nationale d'Haïti et l'élaboration et l'adoption de son plan stratégique pour 2017-2021.

Tableau 5
Ressources humaines : composante 1 (Sécurité et stabilité)

Catégorie										Total
<i>I. Contingents</i>										
Effectif approuvé 2015/16										2 370
Effectif proposé 2016/17										2 370
Variation nette										–
<i>II. Police des Nations Unies</i>										
Effectif approuvé 2015/16										951
Effectif proposé 2016/17										951
Variation nette										–
<i>III. Unités de police constituées</i>										
Effectif approuvé 2015/16										1 600
Effectif proposé 2016/17										1 600
Variation nette										–
<i>IV. Personnel fourni par les gouvernements</i>										
Effectif approuvé 2015/16										50
Effectif proposé 2016/17										50
Variation nette										–
<i>V. Personnel civil</i>										
	<i>Personnel recruté sur le plan international</i>					<i>Personnel recruté sur le plan national</i>		<i>Volontaires des Nations Unies</i>		
	<i>SGA/SSG</i>	<i>D-2/D-1</i>	<i>P-5/P-4</i>	<i>P-3/P-2</i>	<i>Service mobile</i>	Total partiel				Total
Bureau du commandant de la Force										
Postes approuvés 2015/16	–	1	–	–	1	2	3	–		5
Postes proposés 2016/17	–	1	–	–	1	2	2	–		4
Variation nette (voir tableau 6)	–	–	–	–	–	–	(1)	–		(1)
Bureau du chef de la police										
Postes approuvés 2015/16	–	2	5	–	1	8	16	8		32

<i>V. Personnel civil</i>	<i>Personnel recruté sur le plan international</i>					Total partiel	<i>Personnel recruté sur le plan national</i>	<i>Volontaires des Nations Unies</i>	Total
	<i>SGA/SSG</i>	<i>D-2/D-1</i>	<i>P-5/P-4</i>	<i>P-3/P-2</i>	<i>Service mobile</i>				
Postes proposés 2016/17	–	2	5	–	1	8	16	8	32
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Cellule d'analyse conjointe de la Mission									
Effectif approuvé 2015/16	–	–	1	2	1	4	–	2	6
Effectif proposé 2016/17	–	–	1	2	1	4	–	2	6
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Centre d'opérations conjoint									
Postes approuvés 2015/16	–	–	2	3	–	5	1	1	7
Postes proposés 2016/17	–	–	2	3	–	5	1	1	7
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Section de la lutte contre la violence de proximité									
Postes approuvés 2015/16	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Postes proposés 2016/17	–	–	2	2	1	5	20	5	30
Variation nette (voir tableau 7)	–	–	2	2	1	5	20	5	30
Total partiel (personnel civil)									
Postes approuvés 2015/16	–	3	8	5	3	19	20	11	50
Postes proposés 2016/17	–	3	10	7	4	24	39	16	79
Variation nette	–	–	2	2	1	5	19	5	29
Total (I-V)									
Effectif approuvé 2015/16	–	3	8	5	3	19	20	11	5 021
Effectif proposé 2016/17	–	3	10	7	4	24	39	16	5 050
Variation nette	–	–	2	2	1	5	19	5	29

^a Administrateurs et agents des services généraux.

Personnel recruté sur le plan international : augmentation de 5 postes

Personnel recruté sur le plan national : augmentation de 19 postes

Volontaires des Nations Unies : augmentation de 5 postes

Tableau 6

Ressources humaines : Bureau du commandant de la force

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	-1	GN	Chauffeur	Suppression	
Variation nette	-1		(voir tableau 5)		

28. Dans le cadre de la réduction continue des effectifs de la Mission, décrite au paragraphe 10 ci-dessus, il est proposé de supprimer un poste, présenté dans le tableau 6.

Tableau 7

Ressources humaines : Section de la lutte contre la violence de proximité

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>	
Postes ou emplois de temporaire	-1	P-2	Spécialiste du désarmement, de la démobilisation et de la réintégration (adjoint de 1 ^{re} classe)	Suppression	De la composante gouvernance démocratique et légitimité de l'État	
	-1	GN	Assistant administratif			
Total partiel	-2					
	+1	P-5	Chef du désarmement, de la démobilisation et de la réintégration	Transfert		De la composante gouvernance démocratique et légitimité de l'État
	+1	P-4	Spécialiste du désarmement, de la démobilisation et de la réintégration	Transfert		
	+2	P-3	Spécialiste du désarmement, de la démobilisation et de la réintégration	Transfert		
	+1	P-2	Spécialiste du désarmement, de la démobilisation et de la réintégration (adjoint de 1 ^{re} classe)	Transfert		
	+1	SM	Attaché d'administration	Transfert		
	+11	AN	Spécialiste du désarmement, de la démobilisation et de la réintégration	Transfert		
	+7	GN	Assistant (désarmement, démobilisation et réintégration)	Transfert		
	+1	GN	Assistant administratif	Transfert	De la composante gouvernance démocratique et légitimité de l'État	
	+2	GN	Chauffeur	Transfert		
	+5	VNU	Spécialiste du désarmement, de la démobilisation et de la réintégration	Transfert		
Total partiel	+32					
Variation nette	+30		(voir tableau 5)			

29. Afin d'intégrer la section délivrant les produits en matière de lutte contre la violence de quartier à la composante appropriée, il est proposé de transférer la Section de la lutte contre la violence de proximité de la composante gouvernance démocratique et légitimité de l'État à la composante sécurité et stabilité. Les postes à transférer sont présentés dans le tableau 7. Dans le cadre de la réduction continue des effectifs de la Mission, décrite au paragraphe 10 ci-dessus, il est également proposé de supprimer deux postes, présentés dans le tableau 7.

Composante 2 : gouvernance démocratique et légitimité de l'État

30. La composante 2 représente l'aide que la MINUSTAH apporte au Gouvernement pour renforcer la gouvernance démocratique, consolider l'autorité de l'État et développer ses institutions. Elle regroupe les activités que mènent la Section des affaires politiques, la Section des affaires civiles, la Section de la communication et de l'information et le Groupe de la coordination régionale.

31. La MINUSTAH poursuivra sa mission de bons offices et continuera de faciliter la médiation visant à régler les conflits, de réaliser des évaluations d'alerte rapide en cas de menace à la stabilité, de contribuer au renforcement des moyens d'action de la société civile et d'apporter un appui aux institutions de l'État et des institutions locales en collaboration avec d'autres partenaires, notamment l'équipe de pays des Nations Unies. Elle continuera également de fournir des conseils et une assistance technique dans les domaines politique et législatif et en matière de gouvernance, mais elle s'attachera particulièrement à suivre l'évolution de la situation politique et des conditions de sécurité et se consacrera au règlement des conflits et à la médiation. Dans le cadre du renforcement des institutions de l'État, elle s'emploiera à promouvoir l'adoption de lois nouvelles ou révisées ainsi que la coordination des organisations non gouvernementales. Elle continuera d'appuyer l'action menée en vue de favoriser la stabilité politique et la consolidation de la démocratie en Haïti, notamment en recherchant un consensus entre les pouvoirs législatif et exécutif et en encourageant l'adoption et la promulgation de lois essentielles.

Réalisations escomptées

Indicateurs de succès

2.1 Promotion d'un dialogue politique ouvert à tous et de la réconciliation nationale

2.1.1 Adoption d'un programme législatif arrêté d'un commun accord par le pouvoir exécutif et le Parlement

2.1.2 Maintien du nombre d'autorités locales et d'organisations de la société civile, notamment d'associations féminines, engagées dans le dialogue politique et la gestion et le règlement des conflits au niveau local (2014/15 : 34; 2015/16 : 50; 2016/17 : 50)

Produits

- Tenue de réunions bimensuelles avec les principaux conseillers du Président en vue de promouvoir la participation de tous à la vie politique
- Organisation de quatre ateliers en collaboration avec les organisations de femmes et le Ministère des affaires féminines dans chacun des bureaux régionaux afin de recenser les questions et les lois essentielles

- Réalisation d'un examen des lois sexistes et tenue d'un atelier national de sensibilisation en collaboration avec le Ministère des affaires féminines et des représentants d'organisations des femmes et du Parlement sur un programme législatif qui tient compte de la problématique hommes-femmes
- Tenue de trois réunions d'appui technique avec des commissions parlementaires et le Bureau de l'égalité des sexes au sujet des lois prioritaires et des lois qui tiennent compte de la problématique hommes-femmes, en collaboration avec l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes)
- Organisation d'un colloque national de la société civile réunissant au moins 50 organisations de la société civile qui participent au renforcement des liens entre l'État et la société et contribuent à l'amélioration de la gouvernance
- Fourniture d'un appui technique, au moins une fois par trimestre, dans deux départements pour l'organisation de tables rondes multisectorielles et de consultations avec la société civile
- Conduite à l'échelle nationale d'une campagne d'information multimédia à l'appui du dialogue politique, de la réconciliation nationale, de la paix et de la promotion de la stabilité des institutions nationales, par une action de sensibilisation et d'éducation civique en utilisant divers outils de communication, y compris les partenariats avec les médias nationaux

*Réalisations escomptées**Indicateurs de succès*

2.2 Renforcement de la capacité des institutions de l'État à fournir des services aux niveaux central et local

2.2.1 Adoption de lois nouvelles ou révisées sur la fonction publique, la protection des dénonciateurs d'irrégularités et la coordination des organisations non gouvernementales

2.2.2 Élaboration, en collaboration avec le Ministère de l'intérieur et des collectivités territoriales, d'un plan d'action qui tient compte de la problématique hommes-femmes pour faciliter la coordination centrale des délégations départementales

Produits

- Organisation d'au moins huit réunions d'appui technique à l'intention de la Direction des collectivités territoriales du Ministère de l'intérieur et des collectivités territoriales pour promouvoir l'adoption de dispositions juridiques essentielles et aider au suivi des principales priorités en matière de gouvernance
- Organisation et tenue de deux ateliers en coopération avec le Ministère de l'intérieur et des collectivités territoriales afin d'élaborer un plan d'action sur l'administration départementale et la coordination des délégations départementales
- Exécution de 60 projets à effet rapide visant à renforcer la capacité de l'État d'assurer les services publics de base, à renforcer les structures de l'état de droit, à appuyer la participation de la société civile à la bonne gouvernance et à créer des occasions de promouvoir la démocratie dans chacun des 10 départements, en concentrant davantage les efforts sur les zones proches des 2 bureaux régionaux
- Conduite à l'échelle nationale d'une campagne d'information multimédia à l'appui du dialogue politique, de la réconciliation nationale, de la paix et de la promotion de la stabilité des institutions nationales, par une action de sensibilisation et d'éducation civique en utilisant divers outils de communication, y compris les partenariats avec les médias nationaux

Facteurs externes : Les partis politiques, au pouvoir et d'opposition, s'engagent à faire progresser le calendrier législatif et à réaliser les priorités nationales. Le Conseil électoral est en mesure d'organiser des élections en se passant de l'aide d'intervenants extérieurs et en faisant de moins en moins appel aux partenaires extérieurs.

Tableau 8

Ressources humaines : composante 2 (Gouvernance démocratique et légitimité de l'État)

<i>Personnel civil</i>	<i>Personnel recruté sur le plan international</i>					Total partiel	<i>Personnel recruté sur le plan national^a</i>	<i>Volontaires des Nations Unies</i>	Total
	<i>SGA/SSG</i>	<i>D-2/D-1</i>	<i>P-5/P-4</i>	<i>P-3/P-2</i>	<i>Service mobile</i>				
Section des affaires politiques									
Postes approuvés 2015/16	–	1	5	2	1	9	6	–	15
Postes proposés 2016/17	–	1	5	2	1	9	6	–	15
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Section de la communication et de l'information									
Postes approuvés 2015/16	–	1	2	2	5	10	52	1	63
Postes proposés 2016/17	–	1	2	2	5	10	39	1	50
Variation nette (voir tableau 9)	–	–	–	–	–	–	(13)	–	(13)
Section de l'assistance électorale									
Postes approuvés 2015/16	–	–	3	1	–	4	12	9	25
Postes proposés 2016/17	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Variation nette (voir tableau 10)	–	–	(3)	(1)	–	(4)	(12)	(9)	(25)
Section de la lutte contre la violence de proximité									
Postes approuvés 2015/16	–	–	2	3	1	6	21	5	32
Postes proposés 2016/17	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Variation nette (voir tableau 7)	–	–	(2)	(3)	(1)	(6)	(21)	(5)	(32)
Groupe de la coordination régionale									
Postes approuvés 2015/16	–	–	4	–	–	4	–	–	4
Postes proposés 2016/17	–	–	2	–	–	2	–	–	2
Variation nette (voir tableau 11)	–	–	(2)	–	–	(2)	–	–	(2)
Section des affaires civiles									
Postes approuvés 2015/16	–	1	5	8	2	16	34	6	56
Postes proposés 2016/17	–	–	3	7	1	11	20	4	35
Variation nette (voir tableau 12)	–	(1)	(2)	(1)	(1)	(5)	(14)	(2)	(21)
Section des affaires juridiques									
Postes approuvés 2015/16	–	–	3	1	1	5	2	–	7

<i>Personnel civil</i>	<i>Personnel recruté sur le plan international</i>					Total partiel	<i>Personnel recruté sur le plan national^a</i>	<i>Volontaires des Nations Unies</i>	Total
	<i>SGA/SSG</i>	<i>D-2/D-1</i>	<i>P-5/P-4</i>	<i>P-3/P-2</i>	<i>Service mobile</i>				
Postes proposés 2016/17	–	–	3	1	1	5	2	–	7
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Total									
Effectif approuvé 2015/16	–	3	24	17	10	54	127	21	202
Effectif proposé 2016/17	–	2	15	12	8	37	67	5	109
Variation nette	–	(1)	(9)	(5)	(2)	(17)	(60)	(16)	(93)

^a Administrateurs et agents des services généraux.

Personnel recruté sur le plan international : diminution de 17 postes

Personnel recruté sur le plan national : diminution de 60 postes

Volontaires des Nations Unies : diminution de 16 postes

Tableau 9

Ressources humaines : Section de la communication et de l'information

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre fonctionnel</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	-7	GN	Assistant de production radio	} Suppression	
	-3	GN	Assistant d'information		
	-1	GN	Technicien de studio (radio)		
	-1	GN	Assistant de production vidéo		
	-1	GN	Chauffeur de véhicule léger		
Variation nette	-13		(voir tableau 8)		

32. Dans le cadre de la réduction des effectifs de la Mission qui est décrite au paragraphe 10 du présent rapport, la Section de la communication et de l'information sera réorganisée. Il est donc proposé de supprimer les 13 postes présentés dans le tableau 9.

Tableau 10
Ressources humaines : Section de l'assistance électorale

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre fonctionnel</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes/emplois de temporaire	-2	P-4	Observateur électorale	} Suppression	
	-11	AN	Observateur électorale		
	-1	GN	Assistant administratif		
	-9	VNU	Observateur électorale		
Total partiel	-23				
	-1	P-3	Observateur électorale	Réaffectation	Au Bureau du Représentant spécial adjoint du Secrétaire général (affaires politiques et état de droit) comme poste d'assistant spécial
Total partiel	-1				
	-1	P-5	Conseiller électorale principal	Réaffectation	Au Bureau du Représentant spécial adjoint du Secrétaire général (Coordonnateur résident et Coordonnateur de l'action humanitaire) comme poste de conseiller électorale
Total partiel	-1				
Variation nette	-25		(voir tableau 8)		

33. Le processus électorale s'étant achevé en 2015, la Mission devra réduire considérablement ses activités d'assistance électorale. Les responsabilités pour ce qui est du renforcement des capacités en matière électorale seront transférées aux institutions haïtiennes. Par conséquent, il est proposé de dissoudre la Section de l'assistance électorale et de supprimer les 23 postes présentés dans le tableau 10. La réaffectation du poste d'observateur électorale et du poste de conseiller électorale principal est expliquée aux paragraphes 21 et 23 du présent rapport.

34. La proposition tendant à ce que la Section de la lutte contre la violence de proximité soit transférée à la composante sécurité et stabilité est expliquée au paragraphe 29 du présent rapport.

Tableau 11
Ressources humaines : Groupe de la coordination régionale

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre fonctionnel</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	-2	P-5	Chef du Bureau régional	Suppression	
Variation nette	-2		(voir tableau 8)		

35. Étant donné la fermeture de deux bureaux régionaux dans le cadre de la réduction des effectifs de la Mission décrite au paragraphe 10 du présent rapport, il est proposé de supprimer les deux postes présentés dans le tableau 11.

Tableau 12

Ressources humaines : Section des affaires civiles

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre fonctionnel</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	-1	D-1	Spécialiste en chef des affaires civiles	Suppression	
	-1	P-5	Spécialiste des affaires civiles (hors classe)		
	-1	P-4	Spécialiste des affaires civiles		
	-1	P-3	Spécialiste des affaires civiles		
	-1	SM	Assistant administratif		
	-11	AN	Spécialiste des affaires civiles		
	-3	GN	Assistant administratif		
	-2	VNU	Spécialiste des affaires civiles		
Variation nette	-21		(voir tableau 8)		

36. Dans le cadre de la réduction en cours de ses effectifs, la MINUSTAH continuera à se désengager des activités de renforcement des capacités et d'appui institutionnel habituelles pour se concentrer sur la surveillance des activités susceptibles de compromettre la stabilité et la consolidation de la paix et le renforcement des moyens d'action de la société civile. La Section des affaires civiles sera donc réorganisée et il est proposé de supprimer les 21 postes présentés dans le tableau 12.

Composante 3 : état de droit et droits de l'homme

37. La composante 3 couvre les activités entreprises par la Mission pour aider le Gouvernement haïtien à mettre en place les institutions juridiques et judiciaires et les services pénitentiaires requis pour la protection et la défense des droits de l'homme. Elle comprend la Section des juridictions modèles, la Section de la responsabilité, de l'appui institutionnel et de la réforme juridique, le Groupe de l'administration pénitentiaire, la Section des droits de l'homme, le Groupe de la protection de l'enfance et le Groupe de la problématique hommes-femmes.

38. La Mission continuera de s'employer à aider le Gouvernement dans quatre domaines à forte incidence et de grande portée en vue de permettre l'instauration d'une culture de l'état de droit et de la défense des droits de l'homme grâce aux réalisations suivantes : a) la mise en place et le renforcement des mécanismes de responsabilité essentiels, dans le respect des normes et règles internationales relatives à la justice pénale et aux droits de l'homme; b) la fourniture aux entités gouvernementales d'une assistance pour l'amélioration du fonctionnement des principales institutions judiciaires, notamment le Ministère de la justice et de la sécurité publique, la création de tribunaux pour mineurs dans l'ensemble du pays et la mise en place d'un programme national d'aide juridictionnelle; c) l'amélioration du respect des instruments relatifs aux droits de l'homme et de la collaboration du

Gouvernement haïtien avec les mécanismes et organes de défense des droits de l'homme des Nations Unies grâce à la nomination, au sein du pouvoir exécutif, d'un interlocuteur de haut niveau qui contribuera à la coordination de l'action menée dans le domaine des droits de l'homme et à la mise en activité du Comité interministériel sur les droits de l'homme; d) la mise au point, l'adoption et la mise en œuvre de réformes législatives essentielles; e) la réalisation de progrès dans la mise en place d'un système judiciaire efficace dans les trois juridictions modèles (Cap-Haïtien, Les Cayes et Port-au-Prince) en étroite coordination avec les composantes pénitentiaire et de police de la Mission.

Réalisations escomptées
Indicateurs de succès

3.1 Progrès dans la mise en place et le renforcement des mécanismes de responsabilité essentiels et amélioration de leur fonctionnement conformément aux normes internationales relatives aux droits de l'homme

3.1.1 Exercice par le Conseil supérieur du pouvoir judiciaire de l'ensemble de ses fonctions de contrôle du système judiciaire, notamment par la mise en place d'un mécanisme opérationnel d'évaluation des juges, d'un processus de certification des juges et d'un corps d'inspecteurs du système judiciaire

3.1.2 Enquêtes sur toutes les allégations portées contre des juges effectuées par le corps d'inspecteurs du Conseil supérieur du pouvoir judiciaire (2014/15 : 20; 2015/16 : 50; 2016/17 : 60)

Produits

- Fourniture d'une assistance technique dans le cadre de deux visites d'experts internationaux de l'inspection judiciaire
 - Rédaction et adoption d'un manuel pour l'évaluation des magistrats afin de mieux faire comprendre aux juges le système d'évaluation, et intégration du contenu de ce manuel dans le règlement intérieur révisé
 - Organisation dans chaque juridiction d'appel d'un atelier consacré au processus d'évaluation des juges
 - Tenue de réunions bimensuelles, organisation d'activités de sensibilisation et fourniture d'un appui en vue de la mise en œuvre du processus d'évaluation dans cinq juridictions, et suivi concret de cette mise en œuvre dans les trois juridictions modèles (Port-au-Prince, Cap-Haïtien et Les Cayes)
 - Tenue de réunions bimensuelles, organisation d'activités de sensibilisation et fourniture d'un appui pour l'établissement d'un groupe de travail conjoint permanent par le Ministère de la justice et le Conseil supérieur du pouvoir judiciaire afin de déterminer les compétences respectives des pouvoirs judiciaire et exécutif dans le cadre de la séparation des pouvoirs
 - Fourniture d'un appui technique pour faciliter la poursuite de la mise en œuvre du programme de formation sur la problématique hommes-femmes et la justice destiné aux futurs magistrats et aux acteurs de l'appareil judiciaire
 - Organisation d'un atelier de sensibilisation sur la problématique hommes-femmes et l'administration de la justice à l'intention des acteurs de haut rang de l'appareil judiciaire
 - Fourniture d'un appui technique par un expert financé par les gouvernements canadien et québécois en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un système d'évaluation des procureurs
-

*Réalisations escomptées**Indicateurs de succès*

3.2 Amélioration du fonctionnement des principales institutions de la justice, notamment le Ministère de la justice et de la sécurité publique, et des services de poursuites, et progrès dans la mise en place de tribunaux pour mineurs dans l'ensemble du pays et l'élaboration d'un programme national d'aide juridictionnelle

3.2.1 Adoption et application d'une loi relative à l'organisation et au fonctionnement du Ministère de la justice et de la sécurité publique

3.2.2 Recensement des principaux problèmes sur les plans institutionnel et opérationnel qui nuisent à l'efficacité et au respect du principe de responsabilité des services de poursuites

3.2.3 Maintien du nombre de tribunaux de première instance pour mineurs dans l'ensemble des juridictions d'appel (2014/15 : 0 tribunal; 2015/16 : 18 tribunaux; 2016/17 : 18 tribunaux) et adoption et application d'un code de l'enfance

3.2.4 Mise en œuvre d'un programme national d'aide juridictionnelle pour les indigents, y compris les victimes de violence sexuelle et sexiste et les femmes en détention provisoire prolongée

Produits

- Organisation de réunions bimensuelles avec les représentants du Ministère de la justice et de la sécurité publique pour soutenir l'application de la loi relative à l'organisation et au fonctionnement du Ministère
- Appui à l'élaboration d'un nouveau plan stratégique par le Ministère de la justice et de la sécurité publique
- Réalisation d'une évaluation, avec le Ministère de la justice et de la sécurité publique et le Conseil supérieur du pouvoir judiciaire, afin de recenser les principaux problèmes sur les plans institutionnel et opérationnel qui nuisent à l'efficacité et au respect du principe de responsabilité des services de poursuites
- Tenue de réunions bimensuelles avec le Ministère de la justice et de la sécurité publique et le Conseil supérieur du pouvoir judiciaire afin d'apporter un appui technique et logistique pour la mise en place des trois tribunaux pour mineurs restants et l'élaboration d'un règlement intérieur régissant le fonctionnement de ces tribunaux
- Fourniture d'un appui et de conseils techniques, dans le cadre de réunions bimensuelles, en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre du programme national d'aide juridictionnelle destiné notamment aux victimes de violence sexuelle et sexiste et aux femmes en détention provisoire prolongée, et fourniture de conseils juridiques pour l'élaboration de la loi relative à l'aide juridictionnelle, dans le cadre de réunions mensuelles
- Réalisation d'une évaluation préliminaire afin de déterminer s'il est possible d'effectuer un examen complet des dépenses publiques dans le secteur de la justice et de la sécurité, l'objectif étant de déterminer les défis à relever à long terme pour assurer le fonctionnement durable de ce secteur à un coût raisonnable, compte tenu de la transition de la Mission

*Réalisations escomptées**Indicateurs de succès*

3.3 Renforcement du respect des instruments relatifs aux droits de l'homme et de la collaboration du Gouvernement haïtien avec les mécanismes et les organes de défense des droits de l'homme des Nations Unies

3.3.1 Augmentation du nombre de recommandations formulées par les instruments, mécanismes et organes de défense des droits de l'homme des Nations Unies, y compris à l'issue de l'examen périodique universel, qui

sont appliquées par le Gouvernement (2014/15 : 20; 2015/16 : 20; 2016/17 : 22)

3.3.2 Réponse favorable du Gouvernement haïtien à toutes les demandes de visite des titulaires de mandat relevant des procédures spéciales relatives aux droits de l'homme et des spécialistes des droits de l'homme des Nations Unies (2014/15 : 2; 2015/16 : 2; 2016/17 : 1)

3.3.3 Maintien au minimum du nombre de rapports que le Gouvernement haïtien n'a pas présenté en temps voulu aux mécanismes et organes de défense des droits de l'homme concernant les mesures qu'il a prises pour s'acquitter de ses obligations en regard des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme (2014/15 : 2; 2015/16 : 1; 2016/17 : 1)

3.3.4 Augmentation du nombre de procédures judiciaires et de police relatives à des affaires emblématiques de violations graves des droits de l'homme qui ont été menées à bien (2014/15 : 0; 2015/16 : 0; 2016/17 : 1)

3.3.5 Reprise du processus d'élaboration et de lancement d'un plan d'action national pour les droits de l'homme en consultation avec les organismes publics, les pouvoirs législatif et judiciaire, l'Office de la protection du citoyen et les organisations de la société civile

3.3.6 Nomination d'un interlocuteur de haut niveau au sein du pouvoir exécutif qui contribuera à la coordination de l'action menée dans le domaine des droits de l'homme et à la mise en place du Comité interministériel sur les droits de l'homme

Produits

- Organisation d'au moins quatre réunions avec les entités gouvernementales et d'autres acteurs afin de veiller à ce que les travaux relatifs à la reprise du processus d'élaboration d'un plan d'action national pour les droits de l'homme soient correctement coordonnés, de faire le point sur les engagements pris par le Gouvernement haïtien concernant l'application des recommandations issues de l'examen périodique universel et la ratification des principaux instruments relatifs aux droits de l'homme et de suivre l'élaboration et la présentation des rapports aux organes conventionnels de défense de droits de l'homme, notamment le Comité des droits économiques, sociaux et culturels et le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale
- Organisation d'au moins deux réunions avec les entités gouvernementales, selon les besoins, en vue de la rédaction et de la présentation d'un rapport de pays pour l'examen périodique universel de 2016
- Tenue de deux réunions avec les organisations de la société civile pour appuyer la rédaction d'au moins deux rapports parallèles, conformément aux procédures des mécanismes et organes conventionnels de défense des droits de l'homme des Nations Unies, et améliorer les capacités de sensibilisation de la société civile

- Organisation d'au moins deux conférences de presse pour faire connaître les visites des titulaires de mandats relevant des procédures spéciales du Conseil des droits de l'homme et des spécialistes des droits de l'homme des Nations Unies et pour communiquer leurs conclusions sur la situation des droits de l'homme en Haïti
- Élaboration d'un plan visant à consigner les violations passées des droits de l'homme au moyen de deux réunions avec des acteurs nationaux
- Surveillance de la situation des droits de l'homme et publication d'au moins un rapport sur la question
- Dans le cadre de la célébration d'au moins une journée internationale des droits de l'homme, organisation d'activités de sensibilisation avec la participation d'organisations de jeunes et de femmes, notamment d'activités de communication avec des groupes de défense des droits de l'homme, diffusion d'émissions radiophoniques et télévisées et distribution de documents promotionnels, l'objectif étant de renforcer les capacités de persuasion des organisations de jeunes et de femmes

*Réalisations escomptées**Indicateurs de succès*

3.4 Progrès dans la mise au point, l'adoption et la mise en œuvre de réformes législatives essentielles

3.4.1 Adoption et application d'un code pénal et d'un code de procédure pénale et organisation d'activités de sensibilisation

3.4.2 Élaboration de lois relatives à l'organisation du Bureau du Procureur et de l'institut de criminalistique et à la fourniture d'une aide juridictionnelle dans le cadre de la réforme de la justice pénale

Produits

- Tenue de réunions hebdomadaires et fourniture de conseils techniques à l'appui de l'élaboration et de l'application d'un code pénal et d'un code de procédure pénale, et organisation d'activités de sensibilisation
- Tenue de réunions bimensuelles avec la commission chargée de la réforme afin de lui apporter un appui et des conseils techniques pour la mise au point de lois relatives à l'organisation du Bureau du Procureur et à la fourniture d'une aide juridictionnelle
- Tenue de réunions bimensuelles et fourniture de conseils techniques à l'appui de la création d'un comité chargé de l'application des nouveaux code pénal et code de la procédure pénale
- Tenue de réunions hebdomadaires et fourniture de conseils techniques à l'appui de l'élaboration d'une loi organique portant sur l'institut national de criminalistique
- Fourniture d'un appui technique afin de recenser les lois discriminatoires à l'égard des femmes et des filles, en vue de la mise au point d'un plan d'action national pour l'égalité des sexes

*Réalisations escomptées**Indicateurs de succès*

3.5 Progrès dans la mise en place d'un système judiciaire efficace dans les trois juridictions modèles (Port-au-Prince, Cap-Haïtien et Les Cayes)

3.5.1 Renforcement de l'efficacité du système judiciaire dans les trois juridictions modèles par la tenue d'au moins 300 audiences par an pour des affaires pénales à Cap-Haïtien et aux Cayes et d'au moins 420 audiences à Port-au-Prince, soit 20 % de plus que pendant l'exercice précédent (2014/15 : 140 à Cap-Haïtien, 120 aux Cayes, 250 à Port-au-Prince; 2015/16 : 250 à Cap-Haïtien, 250 aux Cayes, 350 à Port-au-Prince; 2016/17 : 300 à Cap-Haïtien, 300 aux Cayes, 420 à Port-au-Prince)

3.5.2 Augmentation du nombre d'affaires classées par les juges d'instruction dans les trois juridictions modèles de Port-au-Prince, Les Cayes et Cap-Haïtien (2014/15 : 136 aux Cayes, 1 050 à Port-au-Prince, 175 à Cap-Haïtien; 2015/16 : 162 aux Cayes, 1 155 à Port-au-Prince, 210 à Cap-Haïtien; 2016/17 : 195 aux Cayes, 1 270 à Port-au-Prince, 252 à Cap-Haïtien)

3.5.3 Diminution du pourcentage de prisonniers en détention provisoire à Cap-Haïtien et aux Cayes et maintien du même pourcentage à Port-au-Prince (2014/15 : 87 % à Port-au-Prince, 78 % aux Cayes, 50 % à Cap-Haïtien; 2015/16 : 65 % à Port-au-Prince, 60 % aux Cayes, 40 % à Cap-Haïtien; 2016/17 : 65 % à Port-au-Prince, 55 % aux Cayes, 35 % à Cap-Haïtien)

3.5.4 Augmentation de 50 % du nombre d'affaires classées par les bureaux d'aide juridictionnelle à Cap-Haïtien et aux Cayes (2014/15 : 67 à Cap-Haïtien, 49 aux Cayes; 2015/16 : 91 à Cap-Haïtien, 67 aux Cayes; 2016/17 : 135 à Cap-Haïtien, 100 aux Cayes)

3.5.5 Augmentation de 50 % du nombre de détenus (hommes et femmes) ayant accès à une aide juridictionnelle à Cap-Haïtien et aux Cayes (2014/15 : 160 à Cap-Haïtien, 200 aux Cayes; 2015/16 : 192 à Cap-Haïtien, 240 aux Cayes; 2016/17 : 288 à Cap-Haïtien, 360 aux Cayes)

3.5.6 Augmentation du nombre de victimes de violence sexuelle et sexiste qui reçoivent une assistance des bureaux d'aide juridictionnelle des Cayes et de Cap-Haïtien (2015/16 : 25 à Cap-Haïtien, 0 aux Cayes; 2016/17 : 100 à Cap-Haïtien, 100 aux Cayes)

Produits

- Fourniture d'un appui technique aux acteurs de l'appareil judiciaire dans les trois juridictions modèles sous la forme d'activités quotidiennes de sensibilisation, et suivi des audiences du tribunal
- Fourniture d'un appui technique aux bureaux d'aide juridictionnelle des Cayes et de Cap-Haïtien consistant en l'identification des personnes placées en détention provisoire, la transmission des dossiers aux bureaux d'aide juridictionnelle et le suivi des activités de ces bureaux
- Fourniture d'un appui technique pour la mise en œuvre des trois projets pilotes des tribunaux de première instance visant à renforcer le fonctionnement du greffe, du Bureau du Procureur, des cabinets des juges d'instruction et du Bureau du doyen du tribunal dans les juridictions modèles
- Fourniture d'une aide juridictionnelle aux indigents en détention provisoire et aux femmes et aux enfants dans les juridictions modèles des départements du Nord et du Sud, par l'intermédiaire des bureaux d'aide juridictionnelle
- Fourniture d'un appui technique aux acteurs de l'appareil judiciaire sous la forme d'activités quotidiennes de sensibilisation en vue de la mise en œuvre effective de procédures de jugement immédiat

- Fourniture d'un appui technique consistant à passer en revue les nouveaux cas d'incarcération une fois par semaine afin de déterminer les affaires qui peuvent être traitées rapidement
- Organisation de trois ateliers de formation sur la problématique hommes-femmes et la violence sexuelle et sexiste à l'intention des acteurs de l'appareil judiciaire dans les trois juridictions modèles
- Fourniture d'une aide juridictionnelle aux victimes de violence sexuelle et sexiste dans les juridictions modèles des départements du Nord et du Sud, par l'intermédiaire des bureaux d'aide juridictionnelle

*Réalisations escomptées**Indicateurs de succès*

3.6 Amélioration de l'infrastructure, des soins de santé et des conditions d'hygiène dans les établissements pénitentiaires haïtiens, en particulier dans les trois juridictions modèles

3.6.1 Mise en œuvre du plan stratégique visant à renforcer l'efficacité et l'autonomie de la Direction de l'administration pénitentiaire (2014/15 : 0; 2015/16 : 10 %; 2016/17 : 100 %)

3.6.2 Début de l'élaboration du plan stratégique de la Direction de l'administration pénitentiaire pour 2017-2021

3.6.3 Maintien du nombre d'instructions permanentes en application dans l'ensemble des prisons et respect des règles et normes internationales relatives aux droits de l'homme concernant le traitement des détenus (2014/15 : 14; 2015/16 : 14; 2016/17 : 14)

3.6.4 Mise en service du système électronique de gestion de données (système d'identification automatique par empreintes digitales) dans trois prisons (Port-au-Prince, Les Cayes et Cap-Haïtien) (2015/16 : 1; 2016/17 : 3)

3.6.5 Élaboration et mise en œuvre d'un programme de formation consacré au système pénitentiaire

Produits

- Fourniture d'un appui et de conseils techniques à la Direction générale et à la Division centrale de l'administration de la Police nationale d'Haïti pour la mise en œuvre du plan de développement stratégique de la Direction de l'administration pénitentiaire
- Fourniture d'un appui et de conseils techniques pour l'élaboration du plan de développement stratégique de la Direction de l'administration pénitentiaire pour 2017-2021 dans le cadre de réunions hebdomadaires
- Affectation dans les prisons des trois juridictions modèles d'un maximum de 18 spécialistes des questions pénitentiaires de la Mission chargés d'apporter un appui consultatif et technique aux autorités nationales en vue d'assurer l'efficacité de l'administration pénitentiaire dans six prisons
- Fourniture d'un encadrement et d'un appui technique quotidiens concernant le plan de sécurité mis en œuvre dans 10 établissements pénitentiaires
- Coordination de quatre réunions de sensibilisation avec des autorités de la Direction de l'administration pénitentiaire et de la Police nationale d'Haïti portant sur les politiques, les programmes et les services relatifs au système pénitentiaire, pour amener les intéressés à faire preuve d'un plus grand engagement, à prendre plus en main les activités menées et à respecter davantage le principe de responsabilité

- Fourniture d'un appui pour l'organisation de deux conférences destinées à l'ensemble des directeurs régionaux et des directeurs de prison qui dépendent de la Direction de l'administration pénitentiaire
- Fourniture d'un appui financier et technique à la Direction de l'administration pénitentiaire pour la mise en service du système d'identification automatique par empreintes digitales dans les prisons de Cap-Haïtien et des Cayes
- Fourniture d'un appui technique et logistique à la Direction de l'administration pénitentiaire, dans le cadre de réunions hebdomadaires, en vue de l'élaboration d'un programme de formation officiel consacré au système pénitentiaire

Facteurs externes : Les institutions nationales de promotion des droits de l'homme et de l'état de droit continuent d'enquêter résolument sur les violations des droits de l'homme et de coopérer s'agissant de prendre des mesures contre les membres de la police et les fonctionnaires soupçonnés de commettre de telles violations.

Tableau 13

Ressources humaines : composante 3 (état de droit et droits de l'homme)

Personnel civil	International staff						Personnel recruté sur le plan national ^a	Volontaires des Nations Unies	Total
	SGA-SSG	D-2-D-1	P-5-P-4	P-3-P-2	Service mobile	Total partiel			
Section de l'appui institutionnel et de la réforme juridique									
Postes approuvés 2015/16	–	–	2	–	–	2	4	–	6
Postes proposés 2016/17	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Variation nette (voir tableau 14)	–	–	(2)	–	–	(2)	(4)	–	(6)
Section de l'indépendance et de la responsabilité									
Postes approuvés 2015/16	–	–	2	–	–	2	3	–	5
Postes proposés 2016/17	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Variation nette (voir tableau 15)	–	–	(2)	–	–	(2)	(3)	–	(5)
Section de la responsabilité, de l'appui institutionnel et de la réforme juridique									
Postes approuvés 2015/16	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Postes proposés 2016/17	–	–	3	–	–	3	7	–	10
Variation nette	–	–	3	–	–	3	7	–	10
Section des juridictions modèles									
Postes approuvés 2015/16	–	–	2	2	–	4	13	2	19
Postes proposés 2016/17	–	–	2	2	–	4	13	2	19
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Section des droits de l'homme									
Postes approuvés 2015/16	–	1	4	8	–	13	19	3	35

<i>Personnel civil</i>	<i>International staff</i>					Total partiel	<i>Personnel recruté sur le plan national^a</i>	<i>Volontaires des Nations Unies</i>	Total
	<i>SGA-SSG</i>	<i>D-2-D-1</i>	<i>P-5-P-4</i>	<i>P-3-P-2</i>	<i>Service mobile</i>				
Postes proposés 2016/17	–	1	4	7	–	12	17	3	32
Variation nette (voir tableau 16)	–	–	–	(1)	–	(1)	(2)	–	(3)
Groupe de la protection de l'enfance									
Postes approuvés 2015/16	–	–	1	–	–	1	3	–	4
Postes proposés 2016/17	–	–	1	–	–	1	–	–	1
Variation nette (voir tableau 17)	–	–	–	–	–	–	(3)	–	(3)
Groupe de la problématique hommes-femmes									
Postes approuvés 2015/16	–	–	1	–	–	1	4	1	6
Postes proposés 2016/17	–	–	1	–	–	1	4	1	6
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Groupe de l'administration pénitentiaire									
Postes approuvés 2015/16	–	–	1	2	–	3	6	1	10
Postes proposés 2016/17	–	–	1	2	–	3	6	1	10
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Groupe de la gestion des frontières									
Postes approuvés 2015/16	–	–	3	–	–	3	2	–	5
Postes proposés 2016/17	–	–	3	–	–	3	2	–	5
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Total									
Postes approuvés 2015/16	–	1	16	12	–	29	54	7	90
Postes proposés 2016/17	–	1	15	11	–	27	49	7	83
Variation nette	–	–	(1)	(1)	–	(2)	(5)	–	(7)

^a Administrateurs et agents des services généraux.

Personnel recruté sur le plan international : diminution de 2 postes

Personnel recruté sur le plan national : diminution de 5 postes

Tableau 14

Ressources humaines : Section de l'appui institutionnel et de la réforme juridique

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	-1	P-5	Spécialiste principal des affaires judiciaires	Transfert	À la Section de la responsabilité, de l'appui institutionnel et de la réforme juridique
	-1	P-4	Spécialiste des affaires judiciaires	Transfert	
	-3	AN	Spécialiste des affaires judiciaires	Transfert	
	-1	GN	Assistant administratif	Transfert	
Variation nette	-6		(voir tableau 13)		

39. À la suite de de la fusion de la Section de l'appui institutionnel et de la réforme juridique et de la Section de l'indépendance et de la responsabilité décrite au paragraphe 11, il est proposé de transférer les six postes présentés dans le tableau 14.

Tableau 15

Ressources humaines : Section de l'indépendance et de la responsabilité

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	-1	P-5	Spécialiste principal des affaires judiciaires	Réaffectation	En poste de coordonnateur adjoint des questions d'état de droit au Bureau du Représentant spécial adjoint du Secrétaire général (affaires politiques et état de droit)
Total partiel	-1				
	-1	P-4	Spécialiste des affaires judiciaires	Transfert	À la Section de la responsabilité, de l'appui institutionnel et de la réforme juridique
	-2	AN	Spécialiste des affaires judiciaires	Transfert	
	-1	GN	Assistant administratif	Transfert	
Total partiel	-4				
Variation nette	-5		(voir tableau 13)		

40. La réaffectation du poste de spécialiste principal des affaires judiciaires est présentée au paragraphe 20. À la suite de la fusion de la Section de l'appui institutionnel et de la réforme juridique et de la Section de l'indépendance et de la responsabilité décrite au paragraphe 11, il est proposé de transférer les quatre postes présentés dans le tableau 15.

41. La proposition de fusionner deux sections pour créer une Section de la responsabilité, de l'appui institutionnel et de la réforme juridique est présentée au paragraphe 11. La dotation en effectifs proposée pour la nouvelle section comprend 10 postes (1 P-5, 2 P-4, 5 AN et 2 GN) transférés depuis la Section de l'appui

institutionnel et de la réforme juridique et la Section de l'indépendance et de la responsabilité, comme le montrent les tableaux 14 et 15.

Tableau 16

Ressources humaines : Section des droits de l'homme

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	-1	P-3	Spécialiste des droits de l'homme	} Suppression	
	-2	AN	Spécialiste des droits de l'homme		
Variation nette	-3		(voir tableau 13)		

42. Dans le cadre de la réduction en cours des effectifs de la Mission, décrite au paragraphe 10, la Section des droits de l'homme sera consolidée. En conséquence, il est proposé de supprimer les trois postes présentés dans le tableau 16.

Tableau 17

Ressources humaines : Groupe de la protection de l'enfance

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	-2	AN	Spécialiste de la protection de l'enfance	} Suppression	
	-1	GN	Assistant administratif		
Variation nette	-3		(voir tableau 13)		

43. Dans le cadre de la réduction en cours des effectifs de la Mission, décrite au paragraphe 10, il est proposé de ne conserver qu'un seul poste de spécialiste de la protection de l'enfance, dont le titulaire sera chargé d'organiser les formations en interne requises et de veiller à ce que les questions de protection de l'enfance soient prises en compte dans l'ensemble des travaux de la Mission. En conséquence, il est proposé de supprimer les trois postes présentés dans le tableau 17.

Composante 4 : appui

44. La composante appui continuera d'aider la Mission à s'acquitter de son mandat en lui assurant des services logistiques, administratifs et de sécurité efficaces par la fourniture des produits prévus, l'amélioration des services et la réalisation de gains d'efficacité. Un appui sera fourni à l'effectif autorisé de 2 370 militaires, 1 600 membres d'unités de police constituées, 951 membres de la Police des Nations Unies et 50 spécialistes des questions pénitentiaires, ainsi qu'à 319 agents recrutés sur le plan international, 932 agents recrutés sur le plan national et 94 Volontaires des Nations Unies. La gamme de services fournis comprendra toutes les formes d'appui, notamment l'administration du personnel, la gestion des marchés, les services financiers, les achats, l'entretien et la construction de bureaux et de locaux à usage d'habitation, les transports aériens et terrestres, l'informatique et les communications et les services médicaux, ainsi que la fourniture de services de sécurité à l'ensemble de la Mission. En outre, la Mission poursuivra ses efforts

visant à sécuriser et à améliorer l'utilisation et le fonctionnement du progiciel de gestion intégré Umoja, ainsi qu'à assurer des services de transport aérien sûrs, fiables, efficaces et présentant un bon rapport coût-efficacité, en améliorant l'intégration des moyens aériens militaires dans la planification des vols réguliers.

Réalisations escomptées
Indicateurs de succès

4.1 Fourniture à la Mission d'un appui administratif, logistique et de sécurité efficace et efficient

4.1.1 Des services médicaux sont accessibles 24 heures sur 24 pour l'ensemble du personnel de la Mission dans tous les lieux d'affectation, y compris pour les soins d'urgence en dehors des heures d'ouverture

4.1.2 Les moyens aériens de la Mission sont mis à la disposition du personnel et accessibles aux fins d'exécution du mandat de la Mission

4.1.3 Les dispositions du mémorandum d'accord signé avec les pays fournisseurs d'effectifs militaires ou de police sont respectées et la procédure de vérification est intégralement appliquée

4.1.4 Les stocks de la Mission sont évalués par rapport aux principaux indicateurs de résultats et ratios établis, et les mesures voulues sont prises en cas de matériel excédentaire ou obsolète

4.1.5 Les recommandations formulées à l'issue de l'examen des effectifs civils sont appliquées et le tableau d'effectifs est modifié en conséquence

Produits
Militaires, personnel de police et personnel civil

- Mise en place, relève et rapatriement d'un effectif moyen de 2 370 militaires, 951 membres de la Police des Nations Unies, 50 spécialistes des questions pénitentiaires et 1 600 membres d'unités de police constituées
- Vérification, suivi et inspection du matériel appartenant aux contingents et du matériel de soutien logistique autonome destiné aux militaires et aux policiers
- Stockage et distribution de 705 250 repas (1 626 tonnes de rations), 36 270 rations de combat et 163 215 litres d'eau à 2 370 militaires et 1 600 membres d'unités de police constituées, sur 17 sites
- Administration d'un effectif moyen de 1 346 civils, dont 320 agents recrutés sur le plan international, 932 agents recrutés sur le plan national et 94 Volontaires des Nations Unies
- Poursuite de l'application d'un programme de déontologie et de discipline à l'intention de tous les membres du personnel militaire, policier et civil, prévoyant des séances de formation, des activités de prévention, des mesures de suivi et des sanctions disciplinaires

Installations et infrastructures

- Entretien et réparation de 62 complexes, à savoir 15 camps militaires, 11 camps utilisés par les unités de police constituées, 2 bâtiments utilisés par la Police des Nations Unies, 19 bâtiments partagés par la Police des Nations Unies et la Police nationale d'Haïti, 12 bâtiments utilisés par le personnel civil et

3 installations abritant des répéteurs radio utilisés pour les services de l'informatique et des communications

- Services d'assainissement pour l'ensemble des locaux, y compris l'évacuation des eaux usées ainsi que le ramassage et l'évacuation des ordures dans tous les sites
- Exploitation et entretien de 7 stations de purification de l'eau appartenant à l'ONU réparties sur 6 sites
- Exploitation et entretien de 31 stations de traitement des eaux usées appartenant à l'ONU réparties sur 17 sites
- Exploitation et entretien de 197 groupes électrogènes, 68 tours d'éclairage et 17 générateurs de soudage appartenant à l'ONU
- Entretien et remise en état de 10 km de routes gravillonnées
- Entretien d'une installation aéroportuaire et de 9 principales aires de poser d'hélicoptère réparties sur 7 sites
- Stockage, distribution et contrôle de la consommation de 16,527 millions de litres de carburant et de lubrifiant destinés aux groupes électrogènes

Transports terrestres

- Distribution et contrôle de la consommation de 2,975 millions de litres de carburant et de lubrifiant destinés aux transports terrestres
- Exploitation et entretien de 756 véhicules appartenant à l'ONU, dont 18 véhicules blindés, dans 3 ateliers répartis sur 3 sites
- Service de navette pour le personnel civil, opérant tous les jours de la semaine à la fréquence de 2 bus par jour sur 13 itinéraires; service de taxi pour tout le personnel de la MINUSTAH, opérant pendant les heures de travail sur 13 trajets localisés afin d'appuyer les opérations; et services de transport non réguliers, sur demande du personnel.
- Organisation de 800 examens de conduite et délivrance d'un permis de conduire de l'ONU à tous les membres du personnel nouvellement arrivés
- Organisation et application des programmes de sécurité routière de la Mission

Transports aériens

- Fourniture 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, de services de transport aérien sûrs, efficaces et fiables à l'appui du mandat de la Mission, y compris des vols spéciaux sur demande ainsi que des évacuations de malades et de blessés
- Exploitation et entretien de 5 hélicoptères militaires et de 1 avion civil
- Administration de 2 100 heures de vol (1 500 heures de vol d'hélicoptère et 600 heures de vol d'avion pour permettre à la Mission d'assurer tous les services nécessaires à l'exécution de son mandat, y compris les opérations de recherche et de sauvetage, les évacuations de blessés et de malades, les vols de nuit et les vols militaires de reconnaissance)
- Distribution et contrôle de la consommation de 1, 071 million de litres de carburant d'aviation

Communications

- Exploitation et maintenance d'un réseau de communications par satellite composé de 2 stations terriennes principales pour la fourniture de services de téléphonie, de télécopie, de visioconférence et de transmission de données

- Exploitation et maintenance de 13 microstations terriennes (VSAT), 23 centraux téléphoniques et 98 liaisons hertziennes
- Exploitation et maintenance de 77 répéteurs à ultra-haute fréquence (UHF)
- Exploitation et maintenance de stations de radiodiffusion en modulation de fréquence dans les installations de production radiophonique

Informatique

- Exploitation et maintenance de 1 171 ordinateurs de bureau, 1 129 ordinateurs portables et 320 imprimantes répartis sur différents sites
- Exploitation et maintenance de 19 réseaux locaux et 18 réseaux longue portée reliant 3 100 comptes utilisateurs répartis sur différents sites

Services médicaux

- Fourniture de services d'ambulance 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 au personnel de la MINUSTAH à Port-au-Prince, assurés par une équipe médicale composée d'un infirmier/technicien médical d'urgence et d'un chauffeur
- Maintien d'un dispensaire des Nations Unies à la base logistique pendant les heures d'ouverture et sur demande, pour les urgences, en dehors des heures d'ouverture
- Maintien d'une surveillance active de la pandémie de grippe, de la maladie à virus Ebola et d'autres menaces sanitaires par le suivi de l'évolution épidémiologique en Haïti

Sécurité

- Fourniture de services de sécurité 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 dans toute la zone de la Mission
- Protection rapprochée, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 des responsables de la Mission et des hauts fonctionnaires en visite
- Évaluation des conditions de sécurité dans tous les sites de la Mission, notamment dans 150 logements
- Organisation de 18 réunions d'information sur la sécurité et les plans d'urgence à l'intention de l'ensemble du personnel de la Mission
- Initiation aux questions de sécurité et exercices élémentaires de lutte contre les incendies à l'intention de tous les nouveaux membres du personnel de la Mission
- Organisation de stages de formation sur la sécurité et la sûreté en mission à l'intention de 200 membres du personnel

Gestion du matériel

- Suivi et présentation de tous les indicateurs de résultats, concernant en particulier l'inventaire physique de tout le matériel appartenant à l'ONU et la liquidation de tous les actifs comptabilisés en pertes, y compris les substances dangereuses, dans le plein respect des règlements et des règles applicables et d'une manière qui respecte et protège l'environnement
- Notification de toute réduction des stocks excédentaires

Formation

- Organisation de 81 cours destinés au personnel recruté sur le plan international et 50 cours destinés au personnel recruté sur le plan national

- Organisation de formations en vue des activités de transition, telles que foires à l'emploi et aide à la préparation de curriculum vitæ

Facteurs externes : Les fournitures et le matériel sont livrés et les services externalisés sont exécutés conformément aux cahiers des charges. En outre, les activités devant être financées relèvent du mandat de la Mission et restent quasiment inchangées.

Tableau 18
Ressources humaines : composante 4 (Appui)

Personnel civil	Personnel recruté sur le plan international						Total partiel	Personnel recruté sur le plan national ^a	Volontaires des Nations Unies	Total
	SGA-SSG	D-2-D-1	P-5-P-4	P-3-P-2	Service mobile					
Section Déontologie et discipline										
Postes approuvés 2015/16	–	–	2	1	–	3	3	1	7	
Postes proposés 2016/17	–	–	–	–	–	–	–	–	–	
Variation nette (voir tableau 4)	–	–	(2)	(1)	–	(3)	(3)	(1)	(7)	
Section de la sécurité										
Postes approuvés 2015/16	–	–	1	8	43	52	178	2	232	
Postes proposés 2016/17	–	–	1	6	43	50	168	2	220	
Variation nette (voir tableau 19)	–	–	–	(2)	–	(2)	(10)	–	(12)	
Groupe du VIH/sida										
Postes approuvés 2015/16	–	–	1	–	–	1	1	2	4	
Postes proposés 2016/17	–	–	–	–	–	–	–	–	–	
Variation nette (voir tableau 20)	–	–	(1)	–	–	(1)	(1)	(2)	(4)	
Division de l'appui à la mission										
Bureau du Chef de l'appui à la mission										
Postes approuvés 2015/16	–	1	4	8	15	28	26	4	58	
Postes proposés 2016/17	–	1	5	7	13	26	26	2	54	
Variation nette (voir tableaux 21, 22, 23 et 24)	–	–	1	(1)	(2)	(2)	–	(2)	(4)	
Emplois de temporaire approuvés ^b 2015/16	–	1	–	–	–	1	–	–	1	
Emplois de temporaire proposés ^b 2016/17	–	–	–	–	–	–	–	–	–	
Variation nette (voir tableau 21)	–	(1)	–	–	–	(1)	–	–	(1)	
Total partiel										
Postes approuvés 2015/16		2	4	8	15	29	26	4	59	

Personnel civil	Personnel recruté sur le plan international						Total partiel	Personnel recruté sur le plan national ^a	Volontaires des Nations Unies	Total
	SGA-SSG	D-2-D-1	P-5-P-4	P-3-P-2	Service mobile					
Postes proposés 2016/17		1	5	7	13	26	26	2	54	
Variation nette (voir tableaux 21, 22, 23 et 24)		(1)	1	(1)	(2)	(3)		(2)	(5)	
Services administratifs										
Postes approuvés 2015/16	–	–	5	3	17	25	194	10	229	
Postes proposés 2016/17	–	–	5	3	14	22	162	9	193	
Variation nette (voir tableaux 25 et 26)	–	–	–	–	(3)	(3)	(32)	(1)	(36)	
Services d'appui intégrés										
Effectif approuvé 2015/16	–	–	11	22	86	119	434	57	610	
Effectif proposé 2016/17	–	–	11	20	78	109	400	51	560	
Variation nette (voir tableaux 27 à 35)	–	–	–	(2)	(8)	(10)	(34)	(6)	(50)	
Total										
Effectif approuvé 2015/16	–	2	24	42	161	229	836	76	1 141	
Effectif proposé 2016/17	–	1	22	36	148	207	756	64	1 027	
Variation nette	–	(1)	(2)	(6)	(13)	(22)	(80)	(12)	(114)	

^a Administrateurs et agents des services généraux.

^b Financés à la rubrique Personnel temporaire (autre que pour les réunions) (personnel civil).

Personnel recruté sur le plan international : diminution de 21 postes et de 1 emploi de temporaire

Personnel recruté sur le plan national : diminution de 80 postes

Volontaires des Nations Unies : diminution de 12 postes

45. Le transfert de la Section Déontologie et discipline à la composante Direction exécutive et administration est expliqué au paragraphe 24 ci-dessus.

Tableau 19

Ressources humaines : Section de la sécurité

	Variation	Classe	Titre ou fonction	Modification	Description
Postes	-1	P-3	Agent de sécurité	} Suppression	
	-1	P-2	Agent de sécurité auxiliaire		
	-10	GN	Garde		
Variation nette	-12		(voir tableau 18)		

46. Dans le cadre de la réduction en cours des effectifs de la Mission (voir par. 10 ci-dessus), la Section de la sécurité sera réorganisée. Il est donc proposé de supprimer les 12 postes recensés dans le tableau 19.

Tableau 20

Ressources humaines : Groupe du VIH/sida

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	-1	AN	Spécialiste du VIH/sida	} Suppression	
	-2	VNU	Spécialiste du VIH/sida		
Total partiel	-3				
	-1	P-4	Spécialiste du VIH/sida	Transfert	Au Bureau du Chef de l'appui à la mission
Total partiel	-1				
Variation nette	-4		(voir tableau 18)		

47. Dans le cadre de la réduction en cours des effectifs de la Mission (voir par. 10 ci-dessus), le Groupe du VIH/sida sera supprimé, en maintenant un seul poste dont le titulaire sera intégré à l'équipe de collaborateurs directs du Chef de l'appui à la mission. Il est donc proposé de supprimer trois postes recensés dans le tableau 20, et d'en transférer un, dont le titulaire sera chargé de dispenser la formation interne pertinente et de garantir que des services confidentiels de dépistage du VIH/sida sont proposés dans la zone de la Mission.

Bureau du Chef de l'appui à la mission

Tableau 21

Ressources humaines : Équipe de collaborateurs directs du Chef de l'appui à la mission

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes temporaire	-1	D-2	Directeur de l'appui à la mission	Suppression	
Total partiel	-1				
Poste	+1	P-4	Conseiller pour la lutte contre le VIH	Transfert	Du Groupe du VIH/sida
Total partiel	+1				
Variation nette	-				

48. Le poste de directeur de l'appui à la mission avait été créé à titre temporaire à la classe D-2 pour renforcer l'équipe de direction de la Mission au lendemain du séisme. Dans le cadre de la réduction des effectifs, il est proposé de supprimer ce poste temporaire. La Division de l'appui à la mission sera dirigée par le Chef de l'appui à la mission (ancien Directeur adjoint de l'appui à la mission), de classe D-1. Le transfert d'un poste figurant dans le tableau 21 est expliqué au paragraphe 47 ci-dessus.

Tableau 22

Ressources humaines : Groupe des réclamations

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	-1	P-3	Juriste chargé des réclamations	} Suppression	
	-1	SM	Assistant administratif		
Total partiel	-2				
	-1	GN	Assistant de bureau	} Transfert	À la Section de la gestion du matériel
	-1	VNU	Fonctionnaire d'administration		
Total partiel	-2				
Variation nette	-4				

49. Conformément aux recommandations issues de l'examen des effectifs civils (voir par. 11 ci-dessus), le Groupe des réclamations sera intégré à la Section de la gestion du matériel et regroupé avec le Groupe du contrôle du matériel. Dans ce contexte, il est proposé de transférer deux postes recensés dans le tableau 22. En outre, vu la diminution sensible du nombre de réclamations en souffrance, il est également proposé de supprimer deux postes recensés dans ce tableau.

Tableau 23

Ressources humaines : Groupe du respect de la réglementation environnementale

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Poste	+1	AN	Spécialiste des questions d'environnement	Réaffectation	Depuis la Section des transports
Variation nette	+1				

50. Conformément aux recommandations issues de l'examen des effectifs civils (voir par. 11 ci-dessus), il est proposé de réaffecter un poste qui figure dans le tableau 23 afin de renforcer les moyens dont dispose la Mission pour gérer l'élimination des déchets dangereux et la liquidation du matériel réformé conformément aux politiques environnementales du pays hôte.

Tableau 24

Ressources humaines : Section des finances et du budget

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Poste/emploi de temporaire	-1	SM	Assistant (finances)	} Suppression	
	-1	VNU	Assistant (finances)		
Variation nette	-2				

51. Dans le cadre de la réduction en cours des effectifs de la Mission (voir par. 10 ci-dessus), la Section des finances et du budget sera réorganisée. Il est donc proposé de supprimer les deux postes recensés dans le tableau 24.

Services administratifs

Tableau 25

Ressources humaines : Section du personnel

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	-2	SM	Assistant chargé des ressources humaines	} Suppression	
	-30	GN	Assistants multilingues		
	-1	GN	Assistant chargé des ressources humaines		
Variation nette	-33				

52. Dans le cadre de la réduction en cours des effectifs de la Mission (voir par. 10 ci-dessus), la Section du personnel sera réorganisée. Il est donc proposé de supprimer les 33 postes recensés dans le tableau 25.

Tableau 26

Ressources humaines : Section des achats

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	-1	SM	Assistant aux achats	} Suppression	
	-1	GN	Assistant aux achats		
	-1	VNU	Assistant aux achats		
Variation nette	-3				

53. Dans le cadre de la réduction en cours des effectifs de la Mission (voir par. 10 ci-dessus), la Section des achats sera réorganisée. Il est donc proposé de supprimer les trois postes recensés dans le tableau 26.

Services d'appui intégrés

Tableau 27

Ressources humaines : Équipe de collaborateurs du Chef des services d'appui intégrés

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	-1	GN	Chauffeur	} Suppression	
	-1	GN	Assistant de bureau		
Variation nette	-2				

54. Dans le cadre de la réduction en cours des effectifs de la Mission (voir par. 10 ci-dessus), il est proposé de supprimer les deux postes recensés dans le tableau 27.

Tableau 28

Ressources humaines : Centre des opérations logistiques conjointes

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	-1	P-3	Logisticien	} Suppression	
	-1	P-3	Fonctionnaire d'administration		
	-2	GN	Logisticien		
	-2	GN	Assistant administratif		
Variation nette	-6				

55. Dans le cadre de la réduction en cours des effectifs de la Mission (voir par. 10 ci-dessus), le Centre des opérations logistiques conjointes sera réorganisé. Il est donc proposé de supprimer les six postes recensés dans le tableau 28.

Tableau 29

Ressources humaines : Section des services médicaux

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	-1	GN	Infirmier	} Suppression	
	-2	GN	Conducteur ambulancier		
Variation nette	-3				

56. Dans le cadre de la réduction en cours des effectifs de la Mission (voir par. 10 ci-dessus), la Section des services médicaux sera réorganisée. Il est donc proposé de supprimer les trois postes recensés dans le tableau 29.

Tableau 30

Ressources humaines : Section de la gestion du matériel

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	-1	SM	Assistant au contrôle du matériel et à la gestion des stocks	} Suppression	
	-1	SM	Assistant au contrôle du matériel		
	-2	GN	Assistant (gestion du matériel)		
	-1	GN	Assistant au contrôle du matériel et à la gestion des stocks		
	-2	GN	Groupe de la réception et de l'inspection		
Total partiel	-7				

<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
+1	GN	Assistant de bureau	} Transfert	Depuis le Groupe des réclamations (Bureau du Chef de l'appui à la mission)
+1	VNU	Fonctionnaire d'administration		
Total partiel	+2			
Variation nette	-5			

57. Dans le cadre de la réduction en cours des effectifs de la Mission (voir par. 10 ci-dessus), la Section de la gestion du matériel sera réorganisée. Il est donc proposé de supprimer sept postes recensés dans le tableau 30 et d'en transférer deux, comme expliqué au paragraphe 49 ci-dessus.

Services d'appui intégrés

Tableau 31

Ressources humaines : Section des transports aériens

<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	-1	SM	} Transformation	D'un poste de fonctionnaire recruté sur le plan international en poste d'agent recruté sur le plan national
	+1	AN		
Variation nette	-			

58. Conformément à la politique de la Mission consistant à confier des responsabilités croissantes au personnel recruté sur le plan national, et compte tenu du fait que ce personnel a démontré sa capacité d'assumer des responsabilités de supervision et de direction, il est proposé de transformer un poste soumis à recrutement international qui figure dans le tableau 31 en poste d'administrateur recruté sur le plan national.

Tableau 32

Ressources humaines : Section du génie

<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes/emplois de temporaire	-2 SM	Assistant (gestion des installations)	Suppression	
	-1 GN	Assistant administratif		
	-3 GN	Électricien		
	-1 GN	Technicien (approvisionnement en eau et assainissement)		
	-2 GN	Assistant aux fournitures		
	-1 GN	Assistant (gestion des installations)		
	-1 VNU	Ingénieur de campagne		
	-1 VNU	Superviseur des entrepôts		
	-1 VNU	Assistant ingénierie		
	-1 VNU	Technicien (chauffage, ventilation et climatisation)		
Variation nette	-14			

59. Dans le cadre de la réduction en cours des effectifs de la Mission (voir par. 10 ci-dessus), la Section du génie sera réorganisée. Il est donc proposé de supprimer les 14 postes recensés dans le tableau 32.

Tableau 33

Ressources humaines : Section des transports

<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	-1 SM	Technicien automobile	Suppression	
	-1 AN	Fonctionnaire chargé des transports		
	-2 GN	Technicien automobile		
	-3 GNS	Chauffeur		
Total partiel	-7			
	-1 AN	Moniteur de conduite	Réaffectation	Au Groupe de l'environnement (Bureau du Chef de l'appui à la mission), en tant que poste de spécialiste des questions d'environnement
Total partiel	-1			
Variation nette	-8			

60. Dans le cadre de la réduction en cours des effectifs de la Mission (voir par. 10 ci-dessus), la Section des transports sera réorganisée. Il est donc proposé de

supprimer sept postes qui figurent dans le tableau 33 et d'en réaffecter un, comme expliqué au paragraphe 50 ci-dessus.

Tableau 34

Ressources humaines : Section des communications et de l'informatique

<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes/emplois de temporaire	-2 SM	Assistant aux systèmes d'information] Suppression	
	-1 GN	Technicien adjoint en télécommunications		
	-1 GN	Assistant informaticien		
	-1 VNU	Assistant informaticien		
	-1 VNU	Technicien câblage informatique		
	-1 VNU	Préposé à la facturation des communications téléphoniques		
Variation nette	-7			

61. Dans le cadre de la réduction en cours des effectifs de la Mission (voir par. 10 ci-dessus), la Section des communications et de l'informatique sera réorganisée. Il est donc proposé de supprimer les sept postes recensés dans le tableau 34.

Tableau 35

Ressources humaines : Section des approvisionnements

<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	-1 GN	Assistant à la gestion des carburants] Suppression	
	-1 GN	Assistant à la gestion des rations		
	-3 GN	Assistant aux fournitures		
Variation nette	-5			

62. Dans le cadre de la réduction en cours des effectifs de la Mission (voir par. 11 ci-dessus), la Section des approvisionnements sera réorganisée. Il est donc proposé de supprimer les cinq postes recensés dans le tableau 35.

II. Ressources nécessaires

A. Ressources financières

1. Vue d'ensemble

(En milliers de dollars des États-Unis; l'exercice budgétaire court du 1^{er} juillet au 30 juin.)

Catégorie de dépenses	Dépenses (2014/15) (1)	Montant alloué (2015/16) (2)	Dépenses prévues (2016/17) (3)	Variation	
				Montant (4) = (3) - (2)	Pourcentage (5) = (4)/(2)
Militaires et personnel de police					
Observateurs militaires	—	—	—	—	—
Contingents	161 796,4	70 089,6	72 541,7	2 452,1	3,5
Police des Nations Unies	42 266,5	51 088,1	50 381,4	(706,7)	(1,4)
Unités de police constituées	47 777,7	52 445,9	51 388,4	(1 057,5)	(2,0)
Total partiel	251 840,6	173 623,6	174 311,5	687,9	0,4
Personnel civil					
Personnel recruté sur le plan international	68 126,0	69 655,7	57 286,3	(12 369,4)	(17,8)
Personnel recruté sur le plan national	34 334,5	28 749,0	20 874,4	(7 874,6)	(27,4)
Volontaires des Nations Unies	6 624,8	5 969,5	6 052,0	82,5	1,4
Personnel temporaire (autre que pour les réunions)	698,4	320,8	—	(320,8)	(100,0)
Personnel fourni par des gouvernements	2 292,7	3 080,6	2 920,2	(160,4)	(5,2)
Total partiel	112 076,4	107 775,6	87 132,9	(20 642,7)	(19,2)
Dépenses opérationnelles					
Observateurs électoraux civils	—	—	—	—	—
Consultants	1 299,4	1 777,0	1 300,3	(476,7)	(26,8)
Voyages	2 765,6	3 542,0	2 732,6	(809,4)	(22,9)
Installations et infrastructures	37 804,2	42 844,6	39 263,5	(3 581,1)	(8,4)
Transports terrestres	6 710,3	6 743,1	4 532,6	(2 210,5)	(32,8)
Transports aériens	11 349,0	11 918,9	8 156,0	(3 762,9)	(31,6)
Transports maritimes ou fluviaux	292,3	310,1	—	(310,1)	(100,0)
Communications	7 758,9	9 317,3	7 092,1	(2 225,2)	(23,9)
Informatique	10 700,6	6 934,4	5 777,3	(1 157,1)	(16,7)
Santé	1 090,7	1 587,3	1 565,1	(22,2)	(1,4)
Matériel spécial	—	—	—	—	—
Fournitures, services et matériel divers	24 484,9	9 981,8	12 062,8	2 081,0	20,8
Projets à effet rapide	4 959,0	4 000,0	3 000,0	(1 000,0)	(25,0)
Total partiel	109 214,9	98 956,5	85 482,3	(13 474,2)	(13,6)
Total brut	473 131,9	380 355,7	346 926,7	(33 429,0)	(8,8)
Recettes provenant des contributions du personnel	11 423,8	10 809,3	8 406,5	(2 402,8)	(22,2)
Total net	461 708,1	369 546,4	338 520,2	(31 026,2)	(8,4)
Contributions volontaires en nature (budgétisées)	—	—	—	—	—
Total	473 131,9	380 355,7	346 926,7	(33 429,0)	(8,8)

B. Contributions non budgétisées

63. Le montant prévu des contributions non budgétisées pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017 est le suivant :

(En milliers de dollars des États-Unis)

<i>Catégorie</i>	<i>Montant prévu</i>
Contributions prévues par l'accord sur le statut des forces ^a	7 238,4
Contributions volontaires en nature (non budgétisées)	
Total	7 238,4

^a Valeur locative estimative des terrains et bâtiments mis à la disposition de la Mission par le Gouvernement, ainsi que dispenses de frais de départ/taxes d'aéroport, de redevances d'atterrissage et de droits de douane.

C. Gains d'efficience

64. Il est tenu compte dans les prévisions de dépenses pour l'exercice 2016/17 des mesures ci-après, qui visent à accroître l'efficience :

(En milliers de dollars des États-Unis)

<i>Catégorie</i>	<i>Montant</i>	<i>Mesure</i>
Génie	12,0	Utilisation des ressources internes (camions de vidange appartenant à l'ONU) pour la collecte et l'évacuation des eaux usées, au lieu de recourir à des agents contractuels
Génie	21,0	Le tri et le recyclage des déchets des installations abritant le personnel civil, les contingents et le personnel de police, dans le cadre du plan de gestion des déchets solides, devraient réduire de quelque 1 300 m ³ le volume de déchets solides à collecter par le contractant aux fins d'évacuation.
Communications par réseaux commerciaux	384,0	La modernisation notable d'une infrastructure complexe de liaisons hertziennes et l'optimisation du réseau VSAT rendront la Mission moins tributaire d'un système de communications par satellite, ce qui se traduira par une économie mensuelle de 22 000 dollars, tandis que la rationalisation des services de téléphonie mobile et de transmission de données permettra d'économiser 10 000 dollars par mois. Ces améliorations permettront de réaliser une économie totale de 384 000 dollars au titre des communications par réseaux commerciaux.
Total	417,0	

D. Taux de vacance

65. Les prévisions de dépenses pour l'exercice 2016/17 ont été établies sur la base des taux de vacance suivants :

(En pourcentage)

<i>Catégorie</i>	<i>Taux effectif 2014/15</i>	<i>Taux budgétisé 2015/16</i>	<i>Projection 2016/17</i>
Militaires et personnel de police			
Contingents	9,7	3,0	3,0
Police des Nations Unies	27,2	10,0	12,0
Unités de police constituées	1,7	3,0	–
Personnel civil			
Personnel recruté sur le plan international	16,1	10,0	13,0
Personnel recruté sur le plan national			
Administrateurs recrutés sur le plan national	13,0	4,0	16,0
Agents des services généraux recrutés sur le plan national	6,7	4,0	11,0
Volontaires des Nations Unies	16,3	5,0	10,0
Personnel fourni par des gouvernements	18,0	3,0	8,0

66. Les taux de vacance de postes proposés pour les militaires et le personnel de police tiennent compte des déploiements récents. Les taux de vacance de postes proposés pour le personnel civil tiennent compte du taux de vacance de postes moyen constaté à ce jour pour l'exercice en cours, des schémas d'occupation des postes observés dans le passé et des changements proposés en termes d'effectifs.

E. Matériel appartenant aux contingents : matériel majeur et soutien logistique autonome

67. Les ressources nécessaires pour l'exercice 2016/17, calculées sur la base des taux standard de remboursement au titre du matériel majeur et du soutien logistique autonome, s'élèvent à 30 519 000 dollars et se répartissent comme suit :

(En milliers de dollars des États-Unis)

<i>Catégorie</i>	<i>Montant prévu</i>		Total
	<i>Contingents</i>	<i>Unités de police constituées</i>	
Matériel majeur	14 209,3	8 266,0	22 475,3
Soutien logistique autonome	4 994,2	3 049,5	8 043,7
Total	19 203,5	11 315,5	30 519,0

<i>Facteurs applicables à la mission</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Date d'entrée en vigueur</i>	<i>Date du dernier examen</i>
A. Facteurs applicables à la zone de la Mission			
Contraintes du milieu	1,1	1 ^{er} juin 2004	–
Usage opérationnel intensif	1,3	1 ^{er} juin 2004	–
Acte d'hostilité ou abandon forcé	1,0	1 ^{er} juin 2004	–
B. Facteurs applicables au pays d'origine			
Différentiel de transport	0,25-5,75		

F. Formation

68. Les dépenses de formation prévues pour l'exercice 2016/17 s'établissent comme suit :

(En milliers de dollars des États-Unis)

<i>Catégorie</i>	<i>Montant</i>
Consultants	
Formateurs	254,3
Voyages	
Voyages au titre de la formation	573,6
Fournitures, services et matériel divers	
Honoraires, fournitures et services	421,5
Total	1 249,4

69. Le nombre de participants prévu pour l'exercice 2016/17, par rapport à celui des exercices 2014/15 et 2015/16, s'établit comme suit :

(Nombre de participants)

	<i>Personnel recruté sur le plan international</i>			<i>Personnel recruté sur le plan national</i>			<i>Militaires et personnel de police</i>		
	<i>Nombre effectif 2014/15</i>	<i>Nombre prévu 2015/16</i>	<i>Nombre proposé 2016/17</i>	<i>Nombre effectif 2014/15</i>	<i>Nombre prévu 2015/16</i>	<i>Nombre proposé 2016/17</i>	<i>Nombre effectif 2014/15</i>	<i>Nombre prévu 2015/16</i>	<i>Nombre proposé 2016/17</i>
Formation interne	669	1 372	823	1 911	3 189	2 028	1 695	2 170	597
Formation externe ^a	73	59	55	22	26	28	4	3	–
Total	742	1 431	878	1 933	3 215	2 056	1 699	2 173	597

^a Comprend les cours assurés à la Base de soutien logistique des Nations Unies à Brindisi (BSLB) et ailleurs, hors de la zone de la Mission.

70. Les besoins de formation pour l'exercice 2016/17 seront moins élevés que pour l'exercice 2015/16. Cette diminution s'explique par la réduction prévue de l'effectif civil dans le cadre de la réduction en cours des effectifs de la Mission. La formation portera sur divers domaines, tels que notamment gestion/valorisation des ressources humaines, questions humanitaires, administration, budget, finances et sécurité.

G. Programme de lutte contre la violence de proximité

71. Les dépenses prévues au titre du programme de lutte contre la violence de proximité pour l'exercice 2016/17 s'établissent comme suit :

(En milliers de dollars des États-Unis)

<i>Catégorie</i>	<i>Montant</i>
Fournitures, services et matériel divers	
Autres services	5 000,0
Total	5 000,0

72. Pendant l'exercice 2016/17, la MINUSTAH mettra à profit ses domaines de compétence traditionnels pour contribuer au développement des institutions chargées de la sécurité et de l'état de droit. Elle renforcera également les capacités des collectivités et des entités nationales ciblées afin qu'elles puissent administrer les programmes visant à atténuer la violence de proximité. La Mission s'attachera tout spécialement à préparer le transfert de ces programmes aux entités nationales, en faisant appel, si nécessaire, au concours de l'équipe de pays des Nations Unies.

73. La transmission durable et responsable de la programmation et des connaissances aux entités nationales exige un budget de fonctionnement d'un montant de 5 millions de dollars. On sera alors en mesure d'approfondir et d'étendre les partenariats avec les entités qui assumeront la responsabilité opérationnelle et programmatique des activités locales de lutte contre la violence de proximité en milieu urbain, de façon à ne pas créer un vide dangereux qui risquerait de réduire à néant les avancées capitales réalisées sur le plan de la sécurité et du développement grâce au Programme.

74. La Mission, agissant en collaboration avec les ministères compétents, les autorités locales, les groupes et dirigeants locaux et l'équipe de pays des Nations Unies, prévoit d'exécuter 29 projets, comme suit : a) cinq projets à forte intensité de main-d'œuvre qui offriront une activité rémunérée aux jeunes et adultes des deux sexes dans les quartiers à forte criminalité de Cap-Haïtien ou de Port-au-Prince; b) trois projets portant sur la sécurité et la stabilité, destinés à créer un environnement plus sûr dans les quartiers à forte criminalité de Cap-Haïtien ou de Port-au-Prince; c) trois projets de formation professionnelle à l'intention des jeunes vulnérables et des détenus à Cap-Haïtien ou à Port-au-Prince, ou des deux localités; d) trois projets de prévention des violences sexistes et de protection de l'enfance à Cap-Haïtien ou à Port-au-Prince, ou dans les deux localités, à l'intention des femmes victimes de violence et des jeunes exposés à la toxicomanie et à l'alcoolisme; e) quatre projets de création d'emplois et d'entreprises destinés à

500 jeunes et femmes de Cap-Haïtien, de Port-au-Prince ou des deux à la fois; f) cinq projets à l'appui du système national d'aide juridictionnelle, s'articulant autour de la détention provisoire de longue durée, de la violence sexiste, de la protection de l'enfance et des questions de citoyenneté, à l'intention de personnes vivant à Cap-Haïtien et aux Cayes; g) un projet de sensibilisation et de médiation au niveau local, l'objet étant d'appuyer l'action des instances locales et d'intensifier la coordination entre les autorités et les collectivités locales; h) deux campagnes de sensibilisation et de mobilisation sociale à Cap-Haïtien ou à Port-au-Prince, en vue de réduire le nombre des actes de violence; i) trois projets de suivi et d'évaluation axés sur le programme de lutte contre la violence de proximité et le recensement des enseignements tirés de l'expérience et des meilleures pratiques.

H. Projets à effet rapide

75. Les dépenses prévues au titre des projets à effet rapide pour l'exercice 2016/17, par rapport à celles des exercices précédents, s'établissent comme suit :

(En milliers de dollars des États-Unis)

<i>Exercice</i>	<i>Montant</i>	<i>Nombre de projets</i>
2014/15 (effectif)	4 959,0	113
2015/16 (approuvé)	4 000,0	80
2016/17 (proposé)	3 000,0	60

76. Dans le cadre de la restructuration de la Mission, qui devrait continuer à réduire sa présence sur le terrain, le programme de projets à effet rapide demeure essentiel dans cette phase de transition. Le programme atténuera les effets du retrait de la Mission et facilitera le transfert de compétences aux autorités haïtiennes, aux organismes des Nations Unies et aux autres donateurs.

77. Pendant l'exercice 2016/17, la MINUSTAH exécutera les 60 projets prévus pour continuer à renforcer la capacité de l'État d'assurer les services publics de base, à renforcer les structures de l'état de droit, à appuyer la participation de la société civile à la bonne gouvernance et à créer des occasions de promouvoir la démocratie. Le programme contribuera à améliorer les infrastructures essentielles, ce qui permettra aux institutions haïtiennes de mieux exercer leur autorité. En outre, il restera un outil efficace pour aider le Gouvernement à assurer les services publics, notamment en facilitant l'accès de millions de Haïtiens à l'eau potable. Enfin, grâce aux projets qui visent à renforcer la petite agriculture et à promouvoir l'entrepreneuriat social en offrant des moyens de subsistance et des sources de revenu, le programme contribuera à la stabilité économique. La réduction des dépenses prévues au titre des projets à effet rapide s'explique par la consolidation en cours de la Mission.

III. Analyse des variations¹

78. Les termes standard qui figurent ci-après dans l'analyse des variations sont définis à l'annexe I B du présent rapport. Ce sont les mêmes que ceux qui ont été utilisés dans les rapports précédents.

	<i>Variation</i>	
Contingents	2 452,1	3,5 %

• **Gestion : moyens revus à la hausse et produits inchangés**

79. L'augmentation des crédits demandés s'explique essentiellement par le fait que le matériel appartenant aux contingents nécessitera davantage de services d'entretien et par l'effet du passage du taux unique de remboursement du coût des contingents à 1 365 dollars au lieu de 1 332 dollars dans le budget de l'exercice 2015/16, comme prévu par l'Assemblée générale dans sa résolution 68/281. Cette augmentation est en partie compensée par la réduction des taux de remboursement au titre du matériel de soutien logistique autonome appartenant aux contingents, en application du mémorandum d'accord en vigueur.

	<i>Variation</i>	
Police des Nations Unies	(706,7)	(1,4 %)

• **Gestion : moyens revus à la baisse et produits inchangés**

80. La diminution des crédits demandés s'explique essentiellement par l'application d'un taux de vacance de 12 % pour calculer les frais de voyage (déploiement, relève et rapatriement), contre 10 % dans le budget approuvé pour l'exercice 2015/16, et par le fait que le nombre de relèves devrait être moins élevé que celui prévu dans le budget approuvé pour l'exercice 2015/16.

	<i>Variation</i>	
Unités de police constituées	(1 057,5)	(2,0 %)

• **Gestion : moyens revus à la baisse et produits inchangés**

81. La diminution des crédits demandés s'explique essentiellement par la réduction des taux de remboursement au titre du matériel de soutien logistique autonome appartenant aux contingents, en vertu du mémorandum d'accord en vigueur. Cette diminution est en partie compensée par le fait qu'un taux de vacance nul a été appliqué pour calculer les frais de voyage (déploiement, relève et rapatriement), les dépenses au titre des rations et les indemnités journalières, contre un taux de 3 % retenu dans le budget approuvé pour l'exercice 2015/16, ainsi que par l'effet du passage du taux unique de remboursement du coût des contingents à 1 365 dollars au lieu de 1 332 dollars dans le budget de l'exercice 2015/16, comme prévu par l'Assemblée générale dans sa résolution 68/281.

¹ Les variations, dont le montant est exprimé en milliers de dollars des États-Unis, sont analysées lorsqu'elles atteignent \pm 5 % ou 100 000 dollars.

	<i>Variation</i>	
Personnel recruté sur le plan international	(12 369,4)	(17,8 %)

• **Gestion : moyens et produits revus à la baisse**

82. La diminution des crédits demandés s'explique essentiellement par : a) la suppression de 31 postes soumis à recrutement international, dans le cadre de la réduction en cours des effectifs de la Mission; b) la diminution des traitements par rapport à ceux appliqués dans le budget approuvé pour l'exercice 2015/16; et c) l'application d'un taux de vacance de 13 % pour calculer le montant des traitements du personnel recruté sur le plan international, contre 10 % dans le budget approuvé pour l'exercice 2015/16.

	<i>Variation</i>	
Personnel recruté sur le plan national	(7 874,6)	(27,4 %)

• **Gestion : moyens et produits revus à la baisse**

83. La diminution des crédits demandés s'explique essentiellement par la suppression de 123 postes de personnel recruté sur le plan national, dans le cadre de la réduction en cours des effectifs de la Mission, et par l'application d'un taux de vacance de 16 % pour les administrateurs recrutés sur le plan national et de 11 % pour les agents des services généraux recrutés sur le plan national pour calculer le montant des traitements du personnel recruté sur le plan national, contre un taux de 4 % retenu dans le budget approuvé pour l'exercice 2015/16.

	<i>Variation</i>	
Volontaires des Nations Unies	82,5	1,4 %

• **Gestion: moyens revus à la hausse et produits inchangés**

84. L'augmentation des crédits demandés s'explique essentiellement par la hausse prévue des dépenses non renouvelables et des dépenses d'appui au programme, en application des conditions d'emploi révisées des Volontaires des Nations Unies. Cette augmentation est en partie compensée par la suppression de 22 postes de Volontaire des Nations Unies, dans le cadre de la réduction en cours des effectifs de la Mission, et par l'application d'un taux de vacance de 10 % pour calculer l'indemnité de subsistance Volontaires des Nations Unies et les autres dépenses non renouvelables, contre 5 % dans le budget approuvé pour l'exercice 2015/16.

	<i>Variation</i>	
Personnel temporaire (autre que pour les réunions)	(320,8)	(100 %)

• **Gestion : moyens et produits revus à la baisse**

85. La diminution des crédits demandés s'explique par la suppression d'un poste soumis à recrutement international, dans le cadre de la réduction en cours des effectifs de la Mission.

	<i>Variation</i>	
Personnel fourni par des gouvernements	(160,4)	(5,2 %)

• **Gestion : moyens et produits revus à la baisse**

86. La diminution des crédits demandés s'explique essentiellement par l'application d'un taux de vacance de 8 % pour calculer l'indemnité de subsistance (missions) et les frais de voyage (déploiement, relève et rapatriement), contre 3 % dans le budget approuvé pour l'exercice 2015/16.

	<i>Variation</i>	
Consultants	(476,7)	(26,8 %)

• **Gestion : moyens et produits revus à la baisse**

87. La diminution des crédits demandés tient essentiellement à la suppression des dépenses au titre des services de consultants chargés de fournir un appui au Gouvernement haïtien, compte tenu du retrait progressif des activités habituelles d'appui institutionnel et de renforcement des capacités, dans le cadre de la réduction des effectifs de la Mission.

	<i>Variation</i>	
Voyages	(809,4)	(22,9 %)

• **Gestion : moyens et produits revus à la baisse**

88. La diminution des crédits s'explique par le fait que les dépenses au titre des voyages non liés à la formation sont moins élevées que celles inscrites au budget approuvé pour l'exercice 2015/16 du fait du projet de réduction des effectifs civils et de la fermeture de deux bureaux régionaux, dans le cadre de la réduction en cours des effectifs de la Mission.

	<i>Variation</i>	
Installations et infrastructures	(3 581,1)	(8,4 %)

• **Gestion : moyens et produits revus à la baisse**

89. La diminution des crédits demandés s'explique essentiellement par le fait qu'il n'y a pas de dépenses prévues au titre du matériel de génie. Les stocks existants sont suffisants pour couvrir le reste des besoins, compte tenu de la réduction des effectifs de la Mission. La baisse est également imputable au projet de réduction des effectifs civils, à la fermeture de deux bureaux régionaux et à l'utilisation de ressources internes pour les services de photocopie et d'impression. Elle est en partie annulée par : a) l'augmentation prévue du prix du carburant à 0,68 dollar le litre, contre 0,55 dollar le litre dans le budget approuvé pour l'exercice 2015/16; b) l'augmentation de 12,7 % de la part des frais de maintenance (carburant) inscrits à la rubrique Installations et infrastructures, par rapport à la part appliquée dans le budget approuvé pour l'exercice 2015/16; c) l'augmentation des frais de location de locaux à Port-au-Prince.

	<i>Variation</i>	
Transports terrestres	(2 210,5)	(32,8 %)

• **Gestion : moyens et produits revus à la baisse**

90. La diminution des crédits demandés s'explique essentiellement par la baisse attendue de la consommation de carburant, puisque 3,0 millions de litres ont été prévus au budget alors que le budget approuvé pour l'exercice 2015/16 prévoyait une consommation de 3,4 millions de litres, et par la diminution des frais d'entretien par rapport au montant approuvé à ce titre pour 2015/16, la Mission devant réduire son parc automobile dans le cadre de la réduction en cours de ses effectifs.

	<i>Variation</i>	
Transports aériens	(3 762,9)	(31,6 %)

• **Gestion : moyens et produits revus à la baisse**

91. La diminution des crédits demandés s'explique essentiellement par la baisse prévue du nombre d'heures de vol (2 100 heures de vol, contre 2 850 prévues au budget approuvé pour l'exercice 2015/16), dans le cadre de la réduction des effectifs en cours de la Mission.

	<i>Variation</i>	
Transports maritime ou fluviaux	(310,1)	(100,0 %)

• **Gestion : moyens et produits revus à la baisse**

92. La diminution des crédits demandés est imputable à la fermeture des opérations navales de la Mission, les six canots pneumatiques Zodiac ayant été rapatriés dans le cadre de la réduction en cours des effectifs.

	<i>Variation</i>	
Communications	(2 225,2)	(23,9 %)

• **Gestion : moyens et produits revus à la baisse**

93. La diminution des crédits demandés s'explique essentiellement par : a) la baisse prévue des besoins en matériel de radiodiffusion, d'impression et de reproduction, du fait du désengagement et de la réduction des effectifs de la Mission actuellement en cours; b) l'utilisation moins importante du réseau satellitaire, des services Internet et des liaisons louées du fait du projet de réduire les effectifs civils et de la fermeture de deux bureaux régionaux; c) l'optimisation de l'utilisation des services de téléphonie mobile, en abaissant les plafonds de crédit et en supprimant la fonction itinérante sur le téléphone d'un grand nombre d'agents; d) le fait qu'aucun crédit n'est demandé pour les dépenses d'appui indirectes au titre d'Umoja, alors que des montants avaient été inscrits au budget approuvé pour l'exercice 2015/16.

	<i>Variation</i>	
Informatique	(1 157,1)	(16,7 %)

• **Gestion : moyens et produits revus à la baisse**

94. La diminution des crédits demandés s'explique essentiellement par la diminution des besoins de services informatiques du fait de la réduction prévue des effectifs civils et de la fermeture de deux bureaux régionaux, et par le fait qu'aucun crédit n'est demandé pour les dépenses d'appui indirectes au titre d'Umoja, alors que des montants avaient été inscrits au budget approuvé pour l'exercice 2015/16. La baisse est en partie annulée par l'augmentation des besoins en pièces détachées pour le matériel vétuste et par l'accroissement des dépenses au titre des fournitures du fait de l'utilisation de ressources internes pour les services de photocopie et d'impression.

	<i>Variation</i>	
Fournitures, services et matériel divers	2 081,0	20,8 %

• **Gestion: moyens revus à la hausse et produits inchangés**

95. L'augmentation des crédits demandés s'explique essentiellement par la mise en œuvre des activités de fond prévues dans le plan du Secrétaire général concernant l'application des recommandations formulées par le Groupe indépendant de haut niveau chargé d'étudier les opérations de paix dans son rapport intitulé « Unissons nos forces pour la paix : privilégions la politique, les partenariats et l'action en faveur des populations » (A/70/95-S/2015/446). Les activités supplémentaires permettront : a) de promouvoir un climat politique plus propice à l'instauration de l'état de droit; b) d'améliorer les conditions de sécurité dans tout le pays; c) de promouvoir un système judiciaire plus efficace, plus rationnel et plus transparent qui respecte les droits de l'homme; d) d'améliorer l'accès à la justice grâce à la prestation de services juridiques et à la sensibilisation au droits de chacun. Cette augmentation sera en partie compensée par la baisse des crédits destinés aux programmes de lutte contre la violence de proximité, du fait de la réduction en cours des effectifs de la Mission.

	<i>Variation</i>	
Projets à effet rapide	(1 000)	(25,0 %)

• **Gestion : moyens et produits revus à la baisse**

96. La diminution des crédits demandés s'explique essentiellement par la baisse prévue du nombre de projets à effet rapide (de 80 à 60) dans le cadre de la réduction en cours des effectifs de la Mission.

IV. Décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre

96. Les décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre au sujet du financement de la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti portent sur les points suivants :

a) Ouverture d'un crédit de 346 926 700 dollars aux fins du fonctionnement de la Mission pour l'exercice de 12 mois allant du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017;

b) Mise en recouvrement d'un montant de 101 187 000 dollars pour la période allant du 1^{er} juillet au 15 octobre 2016;

c) Mise en recouvrement d'un montant de 245 739 700 dollars pour la période allant du 16 octobre 2016 au 30 juin 2017, si le Conseil de sécurité décide de proroger le mandat de la Mission.

V. Récapitulatif des mesures prises pour donner suite aux décisions et demandes formulées par l'Assemblée générale dans ses résolutions 69/307 et 69/299, ainsi qu'aux demandes et recommandations du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires approuvées par l'Assemblée générale

A. Assemblée générale

Questions transversales

(Résolution 69/307)

Décision ou demande

Mesures prises

Prie le Secrétaire général de continuer de s'efforcer d'atténuer l'impact environnemental global des missions de maintien de la paix, notamment en mettant en place des systèmes de gestion des déchets et de production d'énergie qui soient respectueux de l'environnement, dans le plein respect des règlements et des règles applicables, y compris les politiques et procédures des Nations Unies en matière de protection de l'environnement et de gestion des déchets (par. 28)

Engage le Secrétaire général à utiliser les matériaux, les moyens et les connaissances disponibles localement dans le cadre des projets de construction menés dans les opérations de maintien de la paix, dans le respect des dispositions du Manuel des achats de l'Organisation des Nations Unies (par. 31)

Prie le Secrétaire général de renforcer les mécanismes de supervision et de contrôle interne relatifs aux achats et à la gestion des biens dans les missions de maintien de la paix, notamment en exigeant de la direction des missions qu'elle vérifie le nombre d'articles détenus en stocks avant d'entreprendre tout nouvel achat, en vue de faire respecter les politiques de gestion des biens en vigueur, compte tenu des besoins actuels et futurs des missions et de la nécessité d'appliquer

La MINUSTAH va revoir sa politique environnementale pour y intégrer les directives en matière de gestion des déchets qui viennent d'être adoptées à l'intention des missions. Elle continuera de tenir des séances d'information sur les questions environnementales et de procéder à des inspections de tous ses sites, et suivra de près la suite donnée à la recommandation. De plus, elle va remplacer les climatiseurs non écologiques par des systèmes conformes à la réglementation interdisant l'utilisation du chlorofluorocarbone et a commencé à installer des lampes solaires autonomes dans ses différents sites et bureaux.

Autant que possible, la Mission utilise des matériaux et des moyens locaux pour ses projets. Le dernier projet de construction en date a été conduit par un maître d'œuvre recruté sur le plan local. Afin de renforcer les capacités et les connaissances de la Mission en matière de gestion des projets de construction, des administrateurs recrutés sur le plan national sont assignés à ces projets sous la supervision d'agents recrutés sur le plan international. Les ingénieurs de la Mission ont aussi participé à des séances de formation sur la gestion de projets ainsi que sur la santé et la sécurité au travail.

Les chefs de section de la MINUSTAH vérifient les niveaux des stocks et s'enquière auprès du Centre de services mondial de l'ONU de la disponibilité de tel ou tel article avant de faire des demandes d'achat. Pour renforcer les mécanismes de supervision et de contrôle interne relatifs aux achats et à la gestion des biens, la Mission a modifié son formulaire de demande d'achat, qui comporte désormais des champs dans lesquels sont indiqués le nombre et la valeur des articles disponibles, faisant ainsi apparaître le niveau de stocks. De plus, la Section des

*Décision ou demande**Mesures prises*

intégralement les Normes comptables internationales pour le secteur public (par. 33)

Prie également le Secrétaire général de définir clairement dans les projets de budget les besoins en construction des missions, notamment en présentant, s'il l'estime nécessaire, des plans pluriannuels, de s'attacher encore à améliorer tous les aspects de la planification des projets, en particulier les hypothèses servant de base à l'établissement des budgets, compte dûment tenu des besoins opérationnels des missions, et de suivre de près l'exécution des travaux de sorte qu'ils soient menés à bonne fin dans les délais (par. 36)

Rappelle les paragraphes 137 et 143 du rapport du Comité consultatif, accueille favorablement la mise en service du système de gestion des informations aériennes dans toutes les opérations de maintien de la paix détenant des moyens aériens et entend être tenue informée de toute amélioration intervenant dans le domaine des opérations aériennes (par. 37)

Rappelle le paragraphe 147 du rapport du Comité consultatif (A/69/839), prie le Secrétaire général de garantir la cohérence et la transparence de la budgétisation des systèmes aériens sans pilote dans les projets de budget des opérations de maintien de la paix et de veiller à la bonne utilisation des ressources en la matière, notamment en présentant des réalisations escomptées et des indicateurs de succès adaptés ainsi que des informations sur les produits, selon que de besoin, dans le cadre de budgétisation axée sur les résultats (par. 39)

Prie le Secrétaire général de veiller à ce que les victimes d'actes d'exploitation ou d'agression sexuelles aient aisément accès à des mécanismes leur permettant de signaler ces actes (par. 51)

achats procède à des vérifications trimestrielles des engagements de dépenses au regard des montants totaux disponibles pour chaque rubrique afin de mettre en évidence tout dépassement ou sous-utilisation de crédits par rapport au plan d'achats.

Pour ce qui est des projets de construction, la Section du génie a établi ses projets de budget en s'appuyant sur les besoins opérationnels de la Mission. L'important plan de remise en état des installations, qui est en cours d'exécution, a été établi en vue de la reconfiguration et de la réinstallation des camps et des bureaux régionaux. La conduite des projets est suivie de près par un ingénieur de chantier qualifié, chargé de superviser les travaux au jour le jour et de soumettre des rapports d'activité hebdomadaires jusqu'à la fin du projet.

La MINUSTAH a bien mis en service le système de gestion des informations aériennes. Depuis juin 2015, elle y entre les données relatives aux opérations menées et, depuis septembre 2015, elle établit des rapports à partir des données qui en sont extraites. Toutefois, quelques défaillances techniques subsistent encore, que la Section des transports aériens du Siège s'évertue de corriger, en collaboration avec le responsable du projet de la Base de soutien logistique des Nations Unies, en tenant des visioconférences hebdomadaires avec toutes les missions. Il est donc pour l'instant trop tôt pour rendre compte d'une quelconque amélioration.

La MINUSTAH ne compte aucun système sans pilote dans sa flotte aérienne.

La MINUSTAH a mis en place une permanence téléphonique et créé un compte de messagerie électronique pour le signalement des cas d'exploitation et d'agression sexuelles. Le numéro de téléphone et l'adresse électronique en question sont indiqués sur le site Web de la Mission et sur les affiches de la Section déontologie et

Prie le Secrétaire général de prendre de nouvelles mesures pour veiller à ce que tous les membres du personnel soient parfaitement au fait de leurs responsabilités et continuent de se conformer aux règles en vigueur en ce qui concerne la politique de tolérance zéro de l'Organisation, dès leur arrivée dans la zone de la Mission et tout au long de leur déploiement (par. 54)

discipline et ont été communiqués aux médias, aux collectivités locales, aux organisations non gouvernementales, aux responsables locaux et au grand public dans le cadre des programmes de sensibilisation de la Mission. Toutes ces informations sont diffusées en créole haïtien, en français, en anglais et en espagnol. À l'occasion de visites d'évaluation dans la région, les membres de l'Équipe déontologie et discipline expliquent aux organisations non gouvernementales locales et aux responsables communautaires les procédures de dépôt de plainte en cas de faute par un fonctionnaire de l'Organisation.

Dès leur arrivée, toutes les nouvelles recrues de la Mission (personnel civil, policier et militaire) doivent signer un engagement, conformément aux dispositions de la circulaire ST/SGB/2003/13 du Secrétaire général. Tous les membres du personnel en tenue reçoivent des fiches au format de poche récapitulant ces dispositions dans leur langue maternelle. Tous les membres de la Mission suivent une formation initiale au moment de leur arrivée sur la prévention des cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles et sur la politique de tolérance zéro de l'Organisation. Des séances de rappel sont régulièrement organisées. Des activités de sensibilisation à la politique de tolérance zéro sont spécialement menées pour le personnel d'encadrement, les chefs d'unité et les coordonnateurs des questions de déontologie et de discipline. La Mission a établi une liste des lieux d'accès interdit dans toutes les régions de l'île et procède à des inspections de sécurité régulières pour vérifier que cette interdiction est bien respectée. Les auteurs de violations doivent en répondre. L'Équipe déontologie et discipline conduit des visites d'évaluation régulières dans tous les sites où sont déployés des contingents militaires et policiers. La MINUSTAH mène en continu, dans les langues les plus parlées par son personnel, une campagne de lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et de sensibilisation à la politique de tolérance zéro de l'Organisation, sous forme d'affiches placardées dans ses locaux ainsi que sur son réseau intranet.

(Résolution 69/299)

*Décision ou demande**Mesures prises*

Félicite la Mission des efforts qu'elle a déployés pour préparer le personnel recruté sur le plan national à la période de transition en organisant des stages de formation et en accueillant des salons de l'emploi, l'encouragement à continuer d'aider ce personnel à réaliser la transition vers de futures carrières professionnelles à l'extérieur de la Mission et prie le Secrétaire général de faire rapport sur les progrès effectués à cet égard (par. 8)

Félicite également la Mission du rôle qu'elle a joué dans la phase pilote de mise en service de l'Extension 1 du progiciel de gestion intégré Umoja et prie le Secrétaire général d'intégrer aux futurs projets de budget des informations sur les gains résultant de cette mise en service (par. 9)

Prie le Secrétaire général de veiller à ce que les dispositifs nécessaires soient en place pour gérer l'évacuation des malades et des blessés vers des hôpitaux de niveau IV et de faire rapport à ce sujet dans le cadre du projet de budget pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017 (par. 14)

Des séances de formation à la reconversion professionnelle ont été systématiquement organisées à l'intention de tous les membres du personnel touchés par la réduction des effectifs de la Mission. Grâce à son programme de renforcement des capacités, la MINUSTAH continuera d'aider les membres du personnel recruté sur le plan national à trouver un emploi à l'extérieur. Ces derniers sont en train d'être formés aux compétences requises, en coopération avec les chefs de section (y compris des Volontaires des Nations Unies), qui leur transfèrent leur savoir-faire.

Les avantages à long terme de l'Extension 1 d'Umoja (simplification des modalités de fonctionnement, réduction du temps passé sur des tâches administratives, harmonisation de l'utilisation des données et informations administratives et accès du personnel, y compris d'encadrement, aux outils en libre-service) commencent peu à peu à se faire sentir. Globalement, les procédures liées aux voyages et à la gestion des ressources humaines ainsi qu'aux services s'automatisent et deviennent considérablement plus efficaces et fonctionnelles.

La MINUSTAH travaille avec le Département de l'appui aux missions à l'élaboration d'un cahier des charges pour un hôpital de niveau IV. La Section du soutien sanitaire du Service de l'appui stratégique de la Division du soutien logistique du Siège a délivré l'habilitation technique et la Division des achats du Siège a nommé une autorité responsable des achats au niveau local en vue de lancer un appel d'offres pour passer un contrat avec un hôpital de niveau IV.

B. Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

Questions transversales

(A/69/839/Add.4)

Demande ou recommandation

Mesures prises

Le Comité consultatif a été informé que l'Extension 1 du progiciel de gestion intégré Umoja avait été mise en service le 1^{er} juillet 2014 à la MINUSTAH, qui a joué un rôle pilote dans son déploiement, et qu'elle comprenait les modules Ressources humaines, Voyages et Paie. Des difficultés subsistent cependant en ce qui concerne la formation et les capacités d'appui ainsi que la gestion du changement. La Mission collabore étroitement avec le Département de l'appui aux missions et l'équipe Umoja à New York pour y remédier. Selon les informations communiquées, l'Extension 1 d'Umoja doit être progressivement mise en service dans toutes les missions entre juin et novembre 2015. **Le Comité consultatif félicite la MINUSTAH pour le rôle qu'elle a joué au début de l'exploitation d'Umoja et recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de présenter des renseignements sur les gains d'efficacité résultant de la mise en service de l'Extension 1 d'Umoja dans ses futurs projets de budget** (par. 48).

Les avantages à long terme de l'Extension 1 d'Umoja (simplification des modalités de fonctionnement, réduction du temps passé sur des tâches administratives, harmonisation de l'utilisation des données et informations administratives et accès du personnel, y compris d'encadrement, aux outils en libre-service) commencent peu à peu à se faire sentir. Globalement, les procédures liées aux voyages et à la gestion des ressources humaines ainsi qu'aux services s'automatisent et deviennent considérablement plus efficaces et fonctionnelles.

Annexe I

Définitions

A. Terminologie se rapportant aux changements proposés dans le domaine des ressources humaines

La terminologie ci-après se rapporte aux changements proposés dans le domaine des ressources humaines (voir la section I.E du présent rapport) :

- **Création de poste** : Proposée lorsque des ressources supplémentaires sont nécessaires et qu'il est impossible de les prélever sur les effectifs d'autres bureaux ou d'assurer autrement l'exécution de certaines activités dans les limites des ressources existantes;
- **Réaffectation de poste** : Proposée lorsqu'il est envisagé d'utiliser un poste initialement approuvé pour une fonction donnée aux fins de la réalisation d'autres activités prescrites prioritaires, sans rapport avec la fonction d'origine. Il peut y avoir un changement de lieu ou de bureau, mais pas de catégorie ou de classe;
- **Transfert de poste** : Proposé lorsqu'il est envisagé d'utiliser un poste autorisé pour des fonctions comparables ou connexes dans un autre bureau;
- **Reclassement ou déclassement de poste** : Proposé lorsqu'il est envisagé de changer la classe d'un poste, du fait que les attributions et responsabilités qui y sont attachées ont été sensiblement modifiées;
- **Suppression de poste** : Proposée lorsqu'un poste autorisé n'est plus nécessaire ni à la réalisation des activités pour lesquelles il a été approuvé ni à celle d'autres activités prioritaires de la mission;
- **Transformation de poste** : Trois cas de figure sont possibles :
 - Transformation d'un emploi de temporaire en poste : il s'agit de transformer en poste un emploi de temporaire, financé au moyen des crédits prévus à la rubrique Personnel temporaire (autre que pour les réunions), du fait que les fonctions considérées ont un caractère continu;
 - Transformation d'un contrat de vacataire ou de louage de services en poste d'agent recruté sur le plan national : il s'agit de transformer un contrat de vacataire ou de louage de services en poste d'agent recruté sur le plan national, compte tenu du caractère continu des fonctions considérées, conformément au paragraphe 11 de la section VIII de la résolution 59/296 de l'Assemblée générale;
 - Transformation d'un poste de fonctionnaire international en poste d'agent recruté sur le plan national : il s'agit de transformer en poste d'agent recruté sur le plan national un poste d'agent recruté sur le plan international approuvé.

B. Terminologie se rapportant à l'analyse des variations

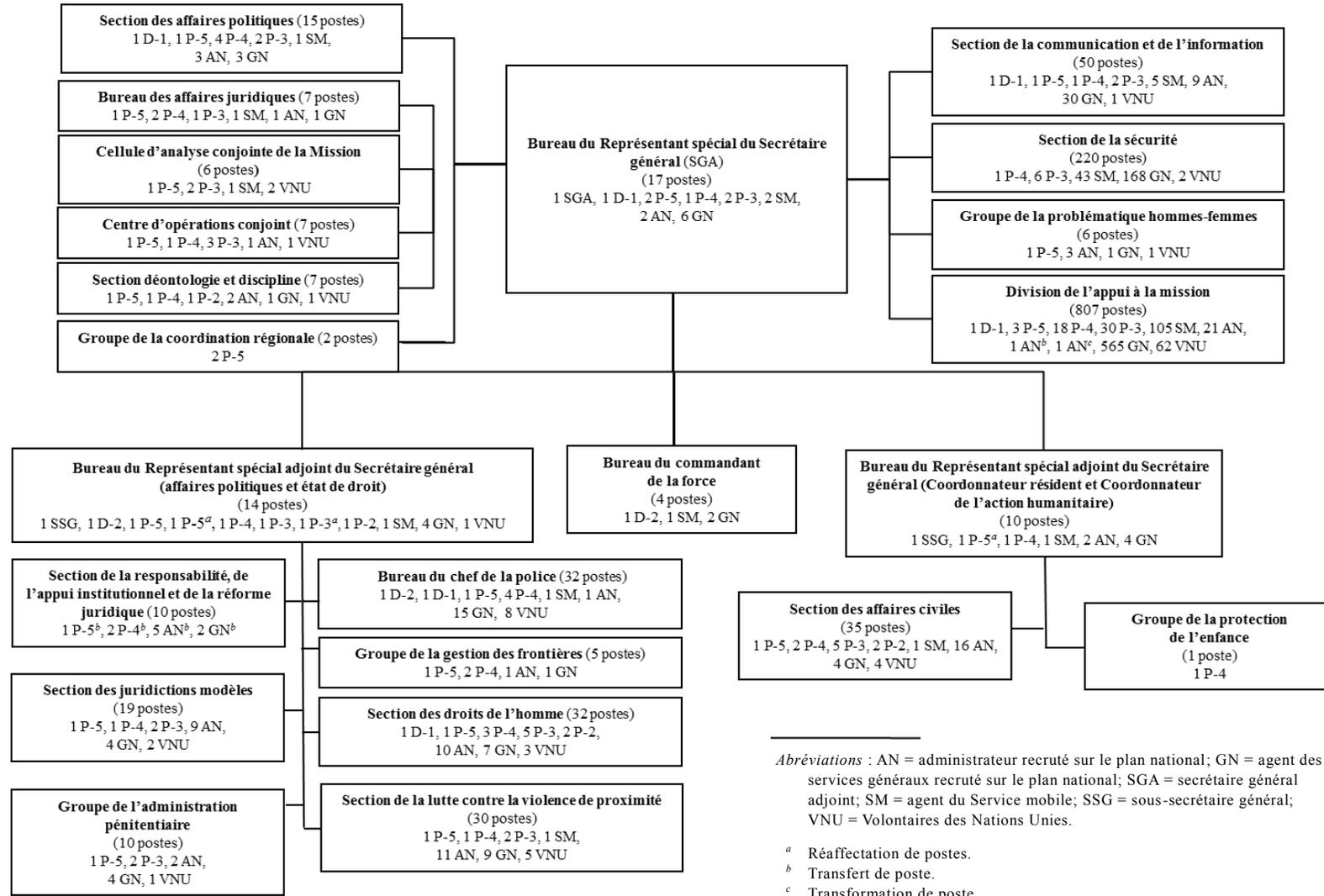
On trouve à la section III du présent rapport, pour chaque rubrique, une indication du facteur auquel la variation est principalement imputable, les facteurs types recensés étant classés dans les quatre grandes catégories ci-après :

- **Mandat** : Variations liées à la modification de la portée ou de la nature du mandat, ou à une révision des réalisations escomptées dans le cadre du mandat;
- **Facteurs externes** : Variations imputables à des acteurs extérieurs ou à des situations qui échappent au contrôle de l'Organisation;
- **Paramètres budgétaires** : Variations qui tiennent aux règles, directives et politiques de l'Organisation;
- **Gestion** : Variations dues à des décisions de gestion destinées à permettre d'obtenir les résultats attendus avec plus d'efficacité (par exemple, révision des priorités ou ajout de produits) ou d'efficience (par exemple, réduction des effectifs ou des moyens nécessaires à l'exécution des produits, sans incidence sur les produits), ou liées à des problèmes apparus au stade de l'exécution (par exemple, sous-estimation du coût ou du volume des moyens nécessaires à l'exécution des produits, ou retards dans le recrutement).

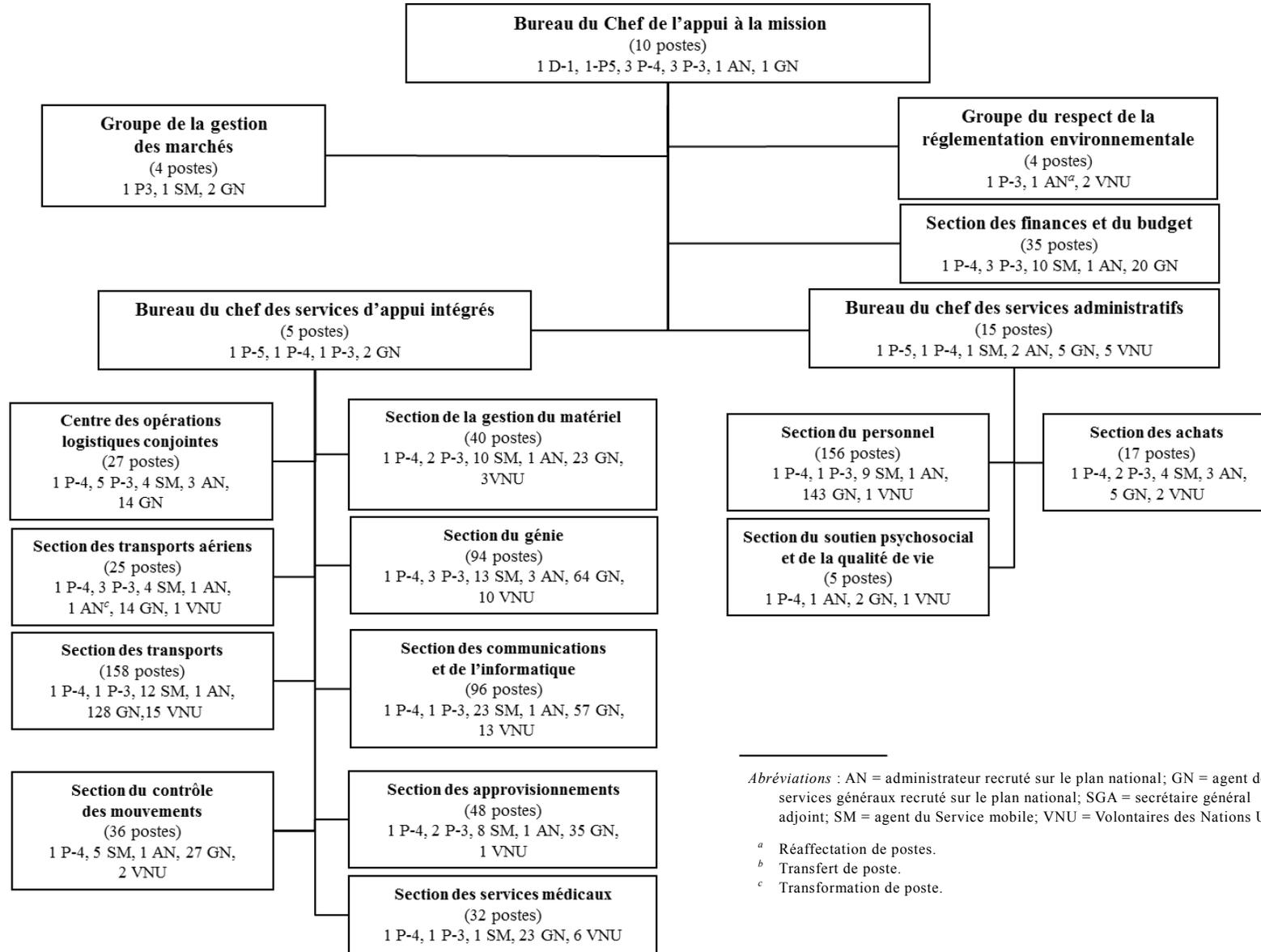
Annexe II

Organigrammes

A. Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti



B. Division de l'appui à la mission



Annexe III

Information concernant les activités des organismes, fonds et programmes des Nations Unies et les fonds prévus

<i>Priorités</i>	<i>Réalisations</i>	<i>Produits</i>	<i>Chef de file, partenaires et mécanisme</i>
Reconstruction institutionnelle Contribuer à consolider l'état de droit en améliorant la gouvernance démocratique et en appuyant la réforme de l'administration publique, l'exécution d'un programme législatif adopté par consensus et le renforcement de la société civile	<i>Justice et état de droit</i> Sur la base de l'engagement réciproque de l'Organisation des Nations Unies et des autorités haïtiennes, les institutions nationales, y compris celles chargées de l'état de droit, sont encore renforcées et peuvent remplir les fonctions de l'administration publique et assurer les services de base.	<ul style="list-style-type: none"> • Création de l'Inspection judiciaire du Conseil supérieur du pouvoir judiciaire et certification des juges. Renouvellement des mandats des membres du Conseil, dont le fonctionnement ne s'en trouve pas affecté, et nomination d'au moins 30 % de femmes 	Chef de file : PNUD Partenaires : MINUSTAH (état de droit, affaires civiles, affaires politiques et droits de l'homme) Ministère de la justice et de la sécurité publique et Conseil supérieur du pouvoir judiciaire Mécanisme : cadre stratégique intégré
	Les mécanismes de contrôle et d'application du principe de responsabilité sont renforcés, notamment le Conseil supérieur du pouvoir judiciaire, la Cour de cassation, l'Inspection générale de la Police nationale d'Haïti, l'Office de la protection du citoyen, l'Inspection judiciaire, la Cour supérieure des comptes et du contentieux administratif, dans le respect des normes internationales en matière de droits de l'homme et de l'égalité des sexes.	<ul style="list-style-type: none"> • Application du plan de développement de l'Inspection générale de la Police nationale d'Haïti • Traitement et classement, d'ici à la fin de l'année 2017, de 98 % des plaintes relatives à des violations des droits de l'homme reçues par l'Office de la protection du citoyen • Conduite d'inspections annuelles par l'Inspection judiciaire du Ministère de la justice et de la sécurité publique 	MINUSTAH (Police des Nations Unies) Partenaires : HCDH Inspection générale de la Police nationale d'Haïti Mécanisme : cadre stratégique intégré HCDH Partenaires: MINUSTAH (Droits de l'homme) Office de la protection du citoyen Mécanisme : cadre stratégique intégré Chef de file : PNUD Partenaires: MINUSTAH Ministère de la justice et de la sécurité publique Mécanisme : cadre stratégique intégré

<i>Priorités</i>	<i>Réalisations</i>	<i>Produits</i>	<i>Chef de file, partenaires et mécanisme</i>
		<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des moyens de la Cour supérieure des comptes et du contentieux administratif, lui permettant de traiter des affaires et de rendre des décisions sur une base annuelle • Augmentation du nombre d'audiences à 600 par an dans les trois juridictions modèles. Services juridiques de Cap-Haïtien et Les Cayes fonctionnels 	<p>Chef de file : PNUD</p> <p>Partenaires: MINUSTAH</p> <p>Cour supérieure des comptes et du contentieux administratif</p> <p>Mécanisme : cadre stratégique intégré</p>
Sur la base d'un accord réciproque entre l'Organisation des Nations Unies et les autorités haïtiennes, les institutions nationales, y compris celles chargées de l'état de droit, sont renforcées et peuvent remplir les fonctions de l'administration publique et assurer les services de base.	Le service public est progressivement modernisé et la promotion des femmes à des postes à responsabilités élevées est encouragée.	<ul style="list-style-type: none"> • Application du plan d'action pour la réforme de l'État par les principaux ministères et entités 	<p>Chef de file : PNUD</p> <p>Partenaires : MINUSTAH (affaires civiles, droits de l'homme, problématique hommes-femmes)</p> <p>ONU-Femmes, UNICEF, ONU-Habitat</p> <p>Gouvernement haïtien</p> <p>Mécanisme : cadre stratégique intégré</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du nombre de femmes nommées à des postes de fonctionnaires de haut rang 	<p>Équipe de pays des Nations Unies (PNUD, ONU-Femmes, UNICEF, ONU-Habitat)</p> <p>Pouvoirs publics haïtiens (Cabinet du Président, Cabinet du Premier Ministre, Ministère de la planification et de la coopération externe, Ministère de la justice et de la sécurité publique, Ministère à la condition féminine et aux droits des femmes, Office de la protection du citoyen, Ministère de l'économie et</p>

<i>Priorités</i>	<i>Réalisations</i>	<i>Produits</i>	<i>Chef de file, partenaires et mécanisme</i>
			des finances, Institut du bien-être social et de recherches, Ministère de l'intérieur et des collectivités territoriales)
			Mécanisme : cadre stratégique intégré
	Les principaux éléments de la réforme du droit sont mis en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Adoption du Code pénal 	<p>Chef de file : MINUSTAH</p> <p>Partenaire: Ministère de la justice et de la sécurité publique</p> <p>Mécanisme : cadre stratégique intégré</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Adoption de la loi portant réforme du Ministère de la justice et de la sécurité publique et de la loi sur les nationalités. Lancement de la réforme de l'état civil 	<p>Chef de file : MINUSTAH</p> <p>Partenaires : PNUD, UNICEF, HCR</p> <p>Ministère de la justice et de la sécurité publique et Police nationale d'Haïti</p> <p>Mécanisme : cadre stratégique intégré</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Application du Code de protection de l'enfance et de la loi portant réforme des procédures d'adoption 	<p>Chef de file : UNICEF</p> <p>Partenaire: Ministère des affaires sociales</p> <p>Mécanisme: cadre stratégique intégré</p>
	Un conseil constitutionnel est établi conformément à l'article 190 <i>bis</i> de la Constitution.	<ul style="list-style-type: none"> • Appui apporté par les Nations Unies à la création d'un conseil constitutionnel 	<p>Chef de file : MINUSTAH</p> <p>Partenaires : PNUD, HCDH</p> <p>Cabinet du Président</p> <p>Mécanisme : cadre stratégique intégré</p>
	L'efficacité du système judiciaire est améliorée (réduction des délais de traitement des affaires pénales et augmentation du nombre d'affaires civiles et administratives traitées)	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du nombre d'audiences à 600 par an dans les trois juridictions modèles. Services juridiques fonctionnels 	<p>Chef de file : MINUSTAH</p> <p>Partenaires : PNUD, Ministère de la justice et de la sécurité publique et Conseil supérieur du pouvoir judiciaire</p> <p>Mécanisme: cadre stratégique intégré</p>

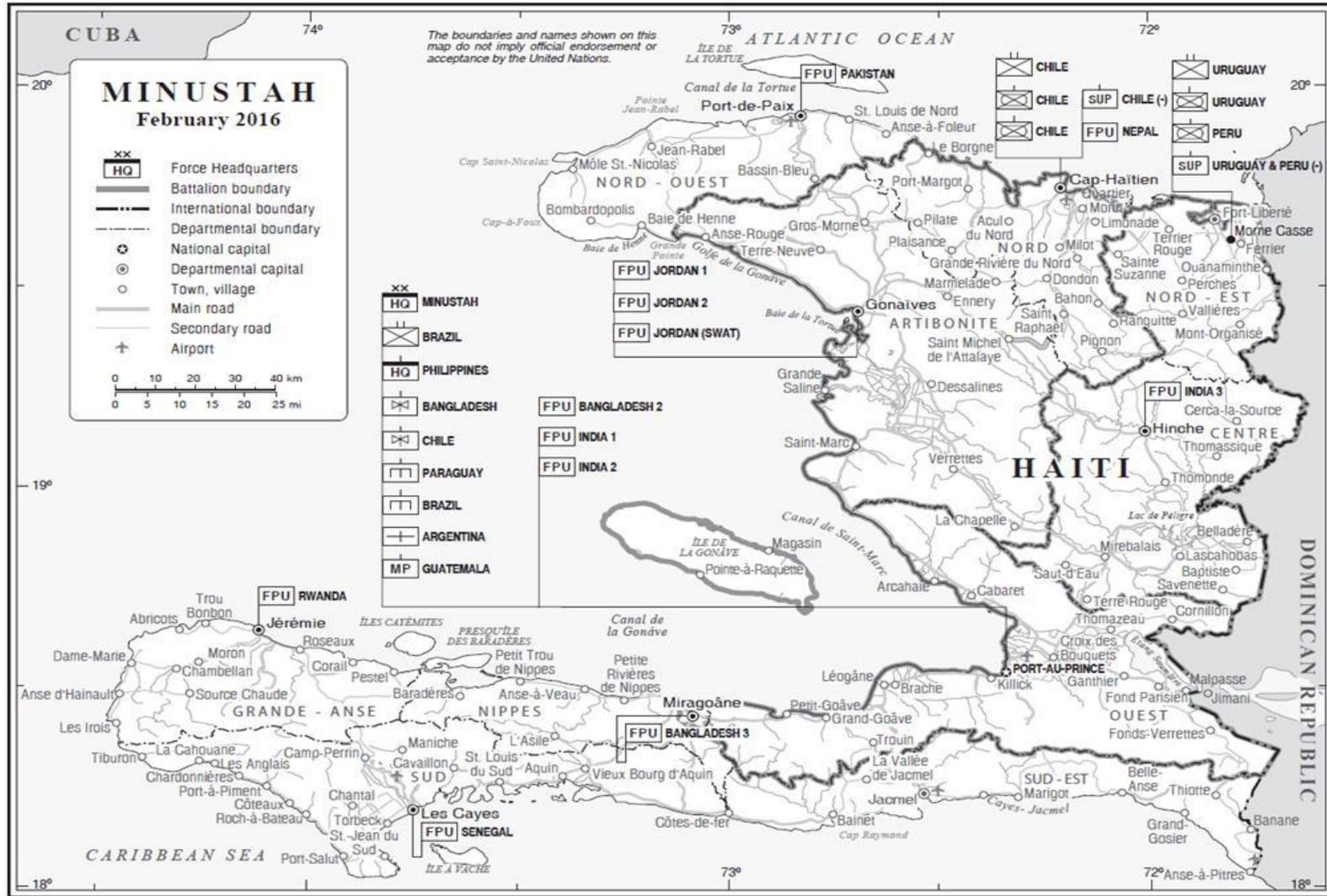
<i>Priorités</i>	<i>Réalisations</i>	<i>Produits</i>	<i>Chef de file, partenaires et mécanisme</i>
	La capacité des services météorologiques et hydrologiques à fournir des informations de qualité et des alertes rapides est renforcée.	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'un service météorologique national disposant des moyens et capacités nécessaires pour fournir les services voulus 	<p>Chef de file : OMM</p> <p>Mécanisme : cadre stratégique intégré</p>
	L'environnement politique est suffisamment stable et démocratique pour garantir la continuité des institutions nationales et un plus grand respect des droits de l'homme.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité du conseil électoral permanent d'organiser et de coordonner la tenue d'élections parlementaires transparentes, régulières et crédibles, sans l'aide de partenaires extérieurs ni le soutien technique et logistique ou les services de sécurité de la MINUSTAH 	<p>Chef de file : MINUSTAH</p> <p>Partenaires : PNUD, UNICEF, ONU-Femmes</p> <p>Gouvernement haïtien</p> <p>Mécanisme : cadre stratégique intégré</p>
	Les organisations non étatiques sont progressivement renforcées pour faire part des priorités et défendre les droits de leurs membres, y compris des femmes, aux niveaux municipal et départemental.	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du nombre d'organisations ou de réseaux de la société civile, y compris des associations de femmes et de jeunes, utilisant des outils de sensibilisation axés sur les droits afin d'accroître l'accès aux services de base 	<p>Chef de file : HCDH</p> <p>Partenaires : MINUSTAH, PNUD, UNICEF, ONU-Femmes, ONU-Habitat</p> <p>Gouvernement haïtien</p> <p>Mécanisme : cadre stratégique intégré</p>
Les moyens dont disposent les institutions nationales pour assurer la sécurité de la population dans l'ensemble du territoire sont renforcés.	La capacité opérationnelle de la Police nationale haïtienne est renforcée.	<ul style="list-style-type: none"> • Déploiement d'au moins 15 000 policiers, dont 11 % de femmes, sur l'ensemble du territoire 	<p>Chef de file : MINUSTAH</p> <p>Police nationale d'Haïti</p> <p>Mécanisme : cadre stratégique intégré</p>
	La Police nationale d'Haïti a les moyens administratifs et opérationnels nécessaires pour fournir les services voulus.	<ul style="list-style-type: none"> • Déploiement de 1 000 agents de maintien de l'ordre dans les régions et à Port-au-Prince et d'une unité du génie civile en mesure de fournir les services voulus 	<p>Chef de file : MINUSTAH</p> <p>Partenaire: Police nationale d'Haïti et Ministère de la justice et de la sécurité publique</p> <p>Mécanisme : cadre stratégique intégré</p>

<i>Priorités</i>	<i>Réalisations</i>	<i>Produits</i>	<i>Chef de file, partenaires et mécanisme</i>
	Les services haïtiens de contrôle aux frontières ont des équipements, des qualifications et une dotation en effectifs suffisants pour assurer un contrôle plus strict des flux migratoires, réduire les déplacements irréguliers et les trafics illégaux et accroître le montant des taxes perçues.	<ul style="list-style-type: none"> • Rétablissement des contrôles douaniers par au moins 515 agents. Organisation de réunions régulières par la commission technique des frontières 	<p>Chef de file : OIM, MINUSTAH</p> <p>Partenaires : services douaniers haïtiens, services d'immigration, Police nationale d'Haïti, Cabinet du Premier Ministre</p> <p>Mécanisme : cadre stratégique intégré</p>
	Les effectifs de la Brigade de protection des mineurs de la Police nationale d'Haïti sont renforcés aux postes frontière.	<ul style="list-style-type: none"> • Présence d'au moins deux agents aux postes frontière et enquêtes menées pour 100 % des affaires 	<p>Chefs de file : OIM, HCR</p> <p>Partenaires : Institut du bien-être social et de recherches, Police nationale d'Haïti</p> <p>Mécanisme : cadre stratégique intégré</p>
	La Direction de l'administration pénitentiaire dispose de moyens administratifs et opérationnels suffisants pour assurer la conformité des établissements pénitentiaires aux normes internationales.	<ul style="list-style-type: none"> • Adoption et application d'un plan de développement stratégique 	<p>Chef de file : MINUSTAH</p> <p>Partenaires: Direction de l'administration pénitentiaire et Ministère de la justice et de la sécurité publique</p> <p>Mécanisme : cadre stratégique intégré</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Application par la Direction de l'administration pénitentiaire des directives relatives aux maladies mentales, ainsi que de celles concernant la grossesse et l'allaitement en prison 	<p>Chef de file : MINUSTAH</p> <p>Partenaires: Direction de l'administration pénitentiaire et Ministère de la justice et de la sécurité publique</p> <p>Mécanisme : cadre stratégique intégré</p>
Les institutions publiques décentralisées ont les outils et les moyens nécessaires pour appliquer la stratégie de développement	Augmentation du nombre de personnes recrutées, formées et dont les postes sont financés.	<ul style="list-style-type: none"> • Financement de 40 postes de responsable technique par les communes concernées, avec l'appui de l'État 	<p>Chefs de file : OIM, PNUD, UNOPS, MINUSTAH</p> <p>Ministère de l'intérieur et des collectivités territoriales</p> <p>Mécanisme : cadre stratégique intégré</p>

<i>Priorités</i>	<i>Réalisations</i>	<i>Produits</i>	<i>Chef de file, partenaires et mécanisme</i>
territorial avec la participation des intéressés sur un pied d'égalité.	Le nombre de communes qui appliquent la stratégie de développement territorial augmente.	• Application de la stratégie par au moins 10 communes	<p>Chefs de file : OIM, PNUD, UNOPS, MINUSTAH</p> <p>Partenaire : Ministère de l'intérieur et des collectivités territoriales</p> <p>Mécanisme : cadre stratégique intégré</p>

Abréviations : HCDH = Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme; HCR = Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés; MINUSTAH = Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti; OIM = Organisation internationale pour les migrations; OMM = Organisation météorologique mondiale; ONU-Femmes = Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes; ONU-Habitat = Programme des Nations Unies pour les établissements humains; PNUD = Programme des Nations Unies pour le développement; UNICEF = Fonds des Nations Unies pour l'enfance; UNOPS = Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets.

Carte



Map No. 4224 Rev. 46 UNITED NATIONS
February 2016

Department of Field Support
Geospatial Information Section (formerly Cartographic Section)