



Assemblée générale

Distr. générale
17 décembre 2020
Français
Original : anglais

Conseil des droits de l'homme

Quatorzième cycle

Session d'organisation

16 décembre 2020

Point 5 de l'ordre du jour

Organes et mécanismes des droits de l'homme

Déclaration de la Présidente

PRST OS/14/2. Méthodes de travail du Groupe consultatif du Conseil des droits de l'homme

À la session d'organisation du Conseil des droits de l'homme, tenue le 16 décembre 2020, la Présidente du Conseil a fait la déclaration ci-après :

Le Conseil des droits de l'homme,

Guidé par la Charte des Nations Unies et par les résolutions de l'Assemblée générale 60/251 du 15 mars 2006 et 65/281 du 17 juin 2011,

Réaffirmant sa résolution 5/1 du 18 juin 2007 relative à la mise en place de ses institutions, sa décision 6/102 du 27 septembre 2007 relative au suivi de sa résolution 5/1, sa résolution 16/21 du 25 mars 2011 relative au réexamen de ses activités et de son fonctionnement, la déclaration 29/1 de son président en date du 3 juillet 2015 sur le renforcement de son efficacité et sa décision 30/115 du 1^{er} octobre 2015 relative à la suite donnée à la déclaration du Président PRST 29/1,

Décide d'adopter les méthodes de travail de son groupe consultatif telles qu'elles figurent dans l'annexe à la présente déclaration.



Annexe

Méthodes de travail du Groupe consultatif du Conseil des droits de l'homme

Les travaux du Groupe consultatif sont guidés par la résolution 5/1 du Conseil des droits de l'homme du 18 juin 2007 relative à la mise en place des institutions du Conseil, la décision 6/102 du 27 septembre 2007 relative au suivi de la résolution 5/1 du Conseil, et la résolution 16/21 du Conseil en date du 25 mars 2011 relative au réexamen des activités et du fonctionnement du Conseil.

I. Membres du Groupe consultatif

A. Composition

1. Le Groupe consultatif se compose de cinq membres, qui sont nommés par leurs groupes régionaux respectifs et siègent à titre individuel.
2. Une représentation de haut niveau de tous les groupes régionaux est vivement encouragée, de même qu'une expérience et une bonne connaissance du système des droits de l'homme des Nations Unies de la part des membres du Groupe consultatif.

B. Fonctions

3. Le Groupe consultatif propose au (à la) Président(e), au moins un mois avant le début de la session au cours de laquelle le Conseil examinera la sélection de titulaires de mandat, une liste de candidat(e)s possédant les plus hautes qualifications pour les mandats en question et répondant aux critères généraux comme aux conditions particulières.
4. Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du Groupe consultatif respectent les principes d'indépendance, d'impartialité et d'objectivité.

C. Durée des mandats

5. Les membres du Groupe consultatif sont nommés pour un mandat d'un an, qui débute le 1^{er} avril et s'achève le 31 mars de l'année suivante.

D. Démission

6. La démission d'un membre du Groupe consultatif est notifiée par écrit au (à la) Président(e) du Conseil des droits de l'homme et aux autres membres du Groupe consultatif par l'intermédiaire du secrétariat du Groupe.
7. Le Groupe régional qui a nommé le membre qui démissionne désigne sans délai un nouveau membre pour la durée du mandat restant à courir.

II. Secrétariat du Groupe consultatif

8. Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme fait office de secrétariat du Groupe consultatif. Il apporte l'appui voulu au Groupe consultatif pour lui permettre de se réunir et d'exercer efficacement ses fonctions.

III. Modalités de fonctionnement du Groupe consultatif

A. Langues

9. Les langues de travail du Groupe consultatif sont celles du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies.

B. Sessions

10. Au début de chaque cycle de travail du Groupe consultatif, le Groupe décide à titre provisoire des dates de ses sessions, sur proposition du secrétariat.

C. Présidence

11. Pour chaque cycle de travail, le Groupe consultatif convient des dispositions à prendre concernant sa présidence pour les procédures de sélection préalablement à ses sessions.

D. Confidentialité

12. Les délibérations du Groupe consultatif et le processus suivi par celui-ci aux fins de la prise de décisions, y compris les documents y relatifs, restent confidentiels.

E. Conflits d'intérêts des membres du Groupe consultatif

13. Lorsque la candidature d'une personne de même nationalité qu'un membre du Groupe consultatif est examinée, ou lorsqu'un membre du Groupe consultatif estime se trouver dans toute autre situation susceptible de créer un conflit d'intérêts, le membre concerné signale le conflit d'intérêts et renonce à participer aux délibérations et à la prise de décisions pour le mandat en question tant que la candidature de la personne à l'origine du conflit d'intérêts est examinée.

F. Signalement volontaire des sollicitations

14. Les membres du Groupe consultatif ne devraient pas être sollicités au sujet des candidatures, néanmoins dans l'éventualité où un État Membre, une organisation ou une personne auraient pris contact avec eux au sujet d'une candidature, ils en informent les autres membres du Groupe consultatif pour garantir un maximum de transparence.

IV. Stade du dépôt des candidatures

A. Appels à candidature

15. Au début de chaque cycle de travail du Groupe consultatif, le secrétariat publie sur son site Web une liste des vacances de mandat prévues pour l'intégralité du cycle. Un appel à candidatures est lancé pour les mandats en question au moins trois mois et demi avant l'ouverture de la session au cours de laquelle le Conseil doit examiner les nominations à ces mandats.

16. La période de dépôt des candidatures s'étend sur six semaines au moins. Le Groupe consultatif dispose ensuite d'au moins quatre semaines pour mener à bonne fin la procédure de sélection.

17. Dans l'éventualité d'une vacance de mandat imprévue, et pour éviter une interruption de la protection assurée dans le domaine concerné par le mandat vacant, l'appel à candidatures est lancé le plus rapidement possible et le Groupe consultatif se tient prêt à

mettre en œuvre la procédure de sélection pour nommer sans délai le titulaire du mandat en question.

18. L'appel à candidatures est publié par le secrétariat dans les six langues officielles de l'Organisation des Nations Unies, et diffusé largement auprès de différents acteurs, notamment des États, des organisations régionales, des présences de l'ONU sur le terrain, d'experts indépendants, des institutions nationales des droits de l'homme et des réseaux et fédérations d'organisations de la société civile ou d'établissements universitaires, en particulier dans les régions sous-représentées, y compris dans les médias sociaux. Les coordonnateurs régionaux et les États Membres sont fortement encouragés à diffuser à leur tour l'appel à candidatures.

19. Le secrétariat met à disposition sur son site Web, et joint à l'appel à candidatures de la documentation accessible au public concernant la présentation des candidatures et la sélection des titulaires de mandat, dans les six langues officielles de l'ONU.

20. Le secrétariat conserve un formulaire de candidature normalisé conformément à la résolution 5/1 du Conseil des droits de l'homme. Ce formulaire peut être revu et mis à jour par le Groupe consultatif pendant son mandat.

21. Le formulaire de candidature comporte des questions concernant les critères généraux et les conditions techniques et objectives que doivent remplir les titulaires de mandat. Pour chaque mandat, les candidat(e)s déposent une demande accompagnée de leurs renseignements personnels et d'une lettre de motivation de 600 mots au maximum, dans laquelle ils présentent leur vision du mandat.

22. Chaque candidat(e) indique sa ou ses nationalité(s) s'il en a plusieurs.

23. Les candidatures sont présentées dans l'une des langues de travail du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies.

24. Le secrétariat transmet au Groupe consultatif une liste de candidat(e)s remplissant les conditions requises pour chaque mandat vacant, ainsi que le formulaire de candidature rempli par chaque candidat(e) et des lettres de soutien, le cas échéant.

25. Le secrétariat transmet également au Groupe consultatif, pour chaque mandat vacant, la liste des candidat(e)s ne remplissant pas les conditions requises, accompagnée des raisons pour lesquelles la candidature des intéressés ne pouvait être prise en considération.

26. Le secrétariat affiche sur le site Web du Haut-Commissariat la liste des candidat(e)s remplissant les conditions requises pour chaque mandat vacant.

B. Prorogation du délai de présentation des candidatures

27. Comme le prévoit la résolution 5/1 du Conseil des droits de l'homme, dans l'éventualité où un nombre insuffisant de candidatures aurait été reçu de la part de candidat(e)s remplissant les conditions requises, le délai de présentation des candidatures pour tel ou tel mandat peut être prorogé.

28. Si le délai de présentation des candidatures est prorogé, le (la) Président(e) du Conseil en est dûment informé(e).

C. Renseignements communiqués par le secrétariat

29. Le secrétariat établit, conserve, met à jour régulièrement et publie sur son site Web des statistiques ventilées sur les titulaires de mandat, notamment sur la représentation des sexes et des zones géographiques, depuis la création du Conseil. Le secrétariat devrait étudier la manière de fournir des informations sur la représentation des différents systèmes juridiques liés aux titulaires de mandat, s'il y a lieu.

30. Le secrétariat transmet au Groupe consultatif les attributions liées à chaque mandat vacant, des informations sur les précédents titulaires du mandat et tout autre renseignement utile demandé par les membres du Groupe consultatif.

V. Présélection des candidat(e)s

A. Examen des candidatures et sélection des candidat(e)s en vue des entretiens

31. Lorsqu'il procède à la présélection des candidat(e)s en vue des entretiens, le Groupe consultatif tient compte des critères généraux d'une importance primordiale, à savoir : a) la compétence ; b) l'expérience dans le domaine concerné par le mandat ; c) l'indépendance ; d) l'impartialité ; e) l'intégrité personnelle ; f) l'objectivité, conformément au paragraphe 39 de l'annexe à la résolution 5/1 du Conseil des droits de l'homme. Le Groupe consultatif tient compte des critères techniques et objectifs suivants : 1) qualifications ; 2) compétences requises ; 3) compétences établies ; 4) flexibilité/inclination et temps disponible, conformément à la décision 6/102 du Conseil des droits de l'homme. Il doit aussi tenir dûment compte de l'équilibre entre les sexes et les zones géographiques, et d'une représentation appropriée des différents systèmes juridiques, comme le prévoit le Conseil des droits de l'homme au paragraphe 40 de l'annexe à sa résolution 5/1.

32. Le Groupe consultatif devrait procéder à un examen de fond des candidatures, indépendamment du niveau de connaissance, par le (la) candidat(e), de la langue utilisée pour la candidature, tout en ayant conscience de l'importance que revêt le multilinguisme dans les activités de l'Organisation.

33. Le Groupe consultatif devrait tenir compte, selon qu'il convient, de l'avis des parties intéressées, notamment des titulaires de mandat en fonctions ou sortants, pour déterminer les connaissances spécialisées, l'expérience, les aptitudes nécessaires et les autres critères applicables à chaque mandat.

34. Après avoir examiné les éléments susmentionnés, chaque membre du Groupe consultatif établit un classement des cinq candidat(e)s qu'il considère comme étant les plus qualifiés pour chaque mandat et communique ses préférences au secrétariat. En fonction du nombre et de la qualité des candidatures reçues, le Groupe consultatif peut également décider d'établir un classement de moins ou de plus de cinq candidat(e)s pour une procédure de sélection donnée. Compte tenu du classement des candidat(e)s et de la note qui leur aura été attribuée, et après examen de tous les éléments mentionnés au paragraphe 31 ci-dessus, le Groupe consultatif délibérera afin de décider des candidat(e)s à convoquer à un entretien.

B. Non-cumul des mandats et conflits d'intérêts des candidat(e)s

35. Le principe du non-cumul des mandats dans le domaine des droits de l'homme doit être respecté.

36. Les personnes ayant de hautes responsabilités dans un gouvernement ou dans toute autre organisation ou entité qui pourraient donner lieu à un conflit d'intérêts avec les responsabilités inhérentes au mandat seront écartées.

37. Le secrétariat communique des informations au cas par cas sur la possibilité d'un cumul des mandats dans le domaine des droits de l'homme et sur l'existence d'éventuels conflits d'intérêts pour permettre aux membres du Groupe consultatif de demander des précisions aux candidat(e)s pendant les entretiens.

38. Le Groupe consultatif invite les candidat(e)s, au cours des entretiens, à donner de plus amples précisions sur tout conflit d'intérêts supposé et leur demande, si nécessaire, des éclaircissements par écrit.

VI. Entretiens

39. Le secrétariat convoque les candidat(e)s présélectionné(e)s à un entretien.
40. L'entretien déroule sous la présidence d'un membre du Groupe consultatif. Les entretiens se font par téléphone ou, dans la mesure du possible, par vidéoconférence.
41. Les membres du Groupe consultatif devraient assister à tous les entretiens.
42. Le secrétariat met à la disposition des membres du Groupe consultatif les enregistrements des entretiens.
43. Au moment du lancement de l'appel à candidatures, le secrétariat transmet au Groupe consultatif une liste de questions posées lors de précédents entretiens pour chaque mandat afin que les membres du Groupe consultatif puissent passer en revue les questions et proposer des modifications à apporter à la liste s'ils le jugent nécessaire.
44. Les candidat(e)s présélectionné(e)s se voient poser des questions semblables en fonction des critères énoncés par le Conseil des droits de l'homme dans sa résolution 5/1, sa décision 6/102 et sa résolution 16/21, et dans la résolution portant création du mandat en question, le but étant de garantir à tou(te)s les candidat(e)s un traitement égal dans le cadre des entretiens. Selon le déroulement de chaque entretien, les membres du Groupe consultatif pourront demander aux candidat(e)s des précisions supplémentaires.
45. Au cours de son mandat, le Groupe consultatif peut, s'il y a lieu, réexaminer et mettre à jour les questions à poser en entretien afin que les connaissances et les compétences des candidat(e)s en rapport avec le mandat puissent être correctement évaluées.
46. Les candidat(e)s présélectionné(e)s par le Groupe consultatif peuvent demander à passer leur entretien dans n'importe quelle langue officielle de l'Organisation. Des mesures sont prises pour que l'entretien soit accessible aux personnes handicapées et des aménagements raisonnables devraient être apportés sur demande.
47. Conformément au paragraphe 22 c) de la résolution 16/21, le Groupe consultatif peut envisager de faire passer des entretiens à d'autres candidat(e)s ayant les mêmes qualifications ou des qualifications mieux adaptées au mandat vacant.

VII. Prise de décisions en vue de la formulation de recommandations à l'intention du (de la) Président(e)

48. Compte tenu des critères généraux d'une importance primordiale que sont : a) la compétence ; b) l'expérience dans le domaine visé par le mandat ; c) l'indépendance ; d) l'impartialité ; e) l'intégrité personnelle ; f) l'objectivité, énoncés au paragraphe 39 de l'annexe à la résolution 5/1 du Conseil des droits de l'homme, ainsi que des critères techniques et objectifs, à savoir : 1) les qualifications ; 2) les compétences requises ; 3) les compétences établies ; 4) la flexibilité/l'inclination et le temps disponible, tels que définis par le Conseil des droits de l'homme dans sa décision 6/102, le Groupe consultatif tient un débat de fond sur les mérites de chaque candidat(e), notamment sur les aptitudes démontrées par chaque candidat(e) au cours des entretiens, afin de décider des candidatures à recommander pour tel ou tel mandat. Il s'efforce d'assurer comme il se doit un équilibre entre les sexes et une représentation géographique équitable, ainsi qu'une représentation appropriée des différents systèmes juridiques, comme le prévoit le Conseil des droits de l'homme au paragraphe 40 de l'annexe à sa résolution 5/1.
49. Le Groupe consultatif recommande uniquement des candidat(e)s considéré(e)s comme ayant toutes les qualifications requises pour exercer le mandat concerné. Il devrait en principe recommander trois candidat(e)s pour chaque mandat vacant, en les présentant par ordre de préférence. Néanmoins, en fonction de la qualité des candidatures, il peut également recommander des candidat(e)s sans établir de classement ou recommander plus ou moins de candidat(e)s pour un mandat donné.

VIII. Recommandations du Groupe consultatif au (à la) Président(e)

50. Le Groupe consultatif formule ses recommandations dans un rapport adressé au (à la) Président(e) du Conseil des droits de l'homme, conformément au paragraphe 47 de l'annexe à la résolution 5/1 du Conseil.

51. Le Groupe consultatif fait figurer dans ce rapport des informations étayant ses décisions afin de faciliter le choix du (de la) Président(e) et d'assurer la transparence du processus.

52. Le Groupe consultatif rencontre le (la) Président(e) après la soumission de son rapport pour communiquer d'éventuels renseignements complémentaires et répondre aux questions du (de la) Président(e) sur le rapport.
