



# Conseil d'administration

343<sup>e</sup> session, Genève, novembre 2021

Section des questions juridiques et des normes  
internationales du travail

LILS

Segment des normes internationales du travail  
et des droits de l'homme

**Date:** 11 octobre 2021

**Original:** anglais

Troisième question à l'ordre du jour

## Procédure de nomination des membres de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations

### Objet du document

Le Conseil d'administration est invité à donner des orientations sur la procédure de nomination des membres de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (voir le projet de décision au paragraphe 42).

**Objectifs stratégiques pertinents:** Tous les objectifs stratégiques.

**Principal résultat:** Résultat 2: Des normes internationales du travail et un système de contrôle efficace et faisant autorité.

**Incidences sur le plan des politiques:** Renforcer un contrôle efficace et faisant autorité des normes internationales du travail en améliorant encore la transparence du système de contrôle.

**Incidences juridiques:** Aucune.

**Incidences financières:** La décision d'élargir la composition de la commission d'experts et d'établir un système de candidature en ligne pour les candidats à la fonction d'experts aurait des incidences financières qui n'ont pas encore été estimées.

**Suivi nécessaire:** Mise en œuvre de la décision du Conseil d'administration.

**Unité auteur:** Département des normes internationales du travail (NORMES).

**Documents connexes:** Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail; GB.334/INS/5; GB.334/PV; GB.335/INS/5; GB.335/PV; GB.341/LILS/6; GB.341/PV.

▶ **Table des matières**

	<b>Page</b>
Introduction.....	5
A. Transparence accrue du processus de sélection par mise en concurrence.....	5
Autorité pour choisir les experts.....	5
Organisation en temps voulu, diffusion des prochains postes à pourvoir et campagne d'information préalable sur le processus de sélection.....	7
Critères de sélection des candidats .....	7
Procédure de sélection .....	7
B. Équilibre géographique, diversité et inclusivité .....	8
C. Durée et renouvellement des mandats des experts.....	9
D. Pratiques dans la sélection d'experts suivies par les mécanismes des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme.....	9
Processus de sélection et de nomination des experts des Nations Unies (rapporteurs spéciaux titulaires de mandats thématiques ou par pays) du Conseil des droits de l'homme.....	9
Processus de sélection et de nomination des membres des organes de traités des droits de l'homme .....	10
E. Améliorations possibles du processus de sélection à soumettre à l'examen du Conseil d'administration .....	12
Projet de décision .....	14

## ► Introduction

---

1. À sa 341<sup>e</sup> session (mars 2021), le Conseil d'administration a pris note des informations fournies par le Bureau dans le document [GB.341/LILS/6](#) concernant la procédure de nomination des membres de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations («la commission d'experts»), et a prié le Bureau de préparer un document tenant compte de la discussion, en vue de sa 343<sup>e</sup> session (novembre 2021) <sup>1</sup>.
2. Globalement, les commentaires formulés au cours de la discussion peuvent être résumés en quatre points:
  - transparence accrue du processus de sélection par mise en concurrence, en diffusant largement les avis des prochains postes à pourvoir, en menant des actions de sensibilisation préalables, en organisant le processus de sélection en temps voulu et en faisant connaître les critères de sélection;
  - équilibre géographique, diversité et inclusion dans le processus de sélection;
  - examen de la durée et du renouvellement des mandats des experts;
  - bonnes pratiques suivies dans d'autres organes des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme.

## ► A. Transparence accrue du processus de sélection par mise en concurrence

---

### Autorité pour choisir les experts

3. Le processus de sélection des membres de la commission d'experts a fait l'objet d'un débat approfondi lors de la 341<sup>e</sup> session du Conseil d'administration, débat qui a suscité une grande diversité de vues. Le groupe des employeurs a estimé nécessaire de revoir le processus de nomination des membres de la commission d'experts pour veiller à ce qu'il réponde aux besoins de la gouvernance tripartite de l'OIT en matière de contrôle des normes. Le groupe des employeurs a également fait observer que la Déclaration du centenaire indique que l'Organisation tire sa force de la participation de ses mandants tripartites, et du fait qu'ils s'approprient l'Organisation. De plus, le groupe des employeurs a jugé problématique le fait que l'identification de nouveaux experts potentiels est actuellement confiée au Bureau, lequel aide les experts à préparer leurs évaluations, et exerce donc sur eux une influence considérable. Du point de vue de la gouvernance et de la transparence, il ne semble pas approprié que les personnes associées à l'élaboration du travail des experts soient également celles qui les identifient <sup>2</sup>.
4. Le groupe des travailleurs a estimé que le Conseil d'administration ne devrait pas jouer de rôle dans le processus de sélection, ni constituer un comité tripartite ad hoc composé de membres du Conseil d'administration. Le processus de sélection devrait rester du

---

<sup>1</sup> GB.341/PV, paragr. 787.

<sup>2</sup> GB.341/PV, paragr. 762 et 777.

ressort du Bureau afin de garantir que les critères de sélection restent ceux décrits dans le document du Bureau, et que les experts sont sélectionnés en fonction de leurs compétences techniques, de leur impartialité et de leur indépendance. La politisation de la sélection, à laquelle conduirait inévitablement la pression exercée par des groupes sur les membres d'un comité tripartite, compromettrait l'indépendance, l'impartialité et l'autorité des experts.

5. Le groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC) a estimé que le processus de sélection devrait être modernisé afin d'accroître la transparence, la responsabilisation, l'efficacité et l'efficience, et d'assurer la nomination d'experts en temps voulu. Le groupe a demandé que soit respecté l'engagement pris dans la Déclaration du centenaire, c'est-à-dire de garantir que les mandants participent pleinement, sur un pied d'égalité et démocratiquement, à la gouvernance tripartite de l'Organisation.
6. Le groupe de l'Afrique a déclaré que l'on devrait accroître la transparence et l'inclusivité de la sélection, et que ce processus devrait tenir compte de la diversité géographique des sous-régions de l'Afrique. Le groupe a également appelé à une révision de certains des critères actuels de sélection de façon à les rendre plus clairs.
7. D'autres membres (du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM), et de l'Union européenne (UE)) ont souligné que les membres de la commission d'experts doivent impérativement être des experts reconnus et impartiaux, et avoir les compétences techniques et l'indépendance requises, pour que la commission conserve le plus haut degré d'autorité et de crédibilité dans le système de contrôle de l'OIT. Les deux groupes ont soutenu le processus actuel de sélection qui est transparent et qui garantit que les experts sont choisis en fonction de leurs seules qualifications. Les deux groupes se sont également prononcés en faveur d'un processus de recrutement plus large et plus transparent lorsque des postes sont vacants, et ont souligné l'importance de pourvoir ces postes en temps voulu.
8. Tous les membres du Conseil d'administration ont reconnu que l'indépendance était l'attribut fondamental de la commission d'experts, et que la méthode de sélection des experts devait continuer à préserver, voire à renforcer, l'indépendance de la commission.
9. La répartition des responsabilités entre le Conseil d'administration et le Directeur général a été consolidée par une pratique suivie constamment depuis les premières nominations il y a près de cent ans. C'est cette pratique que le Conseil d'administration a toujours suivi pour la nomination des experts, sur recommandation de son bureau, en se fondant sur les propositions du Directeur général. Cette procédure a toujours été considérée comme appropriée pour s'assurer que les membres de la commission sont choisis en fonction de leurs qualifications, de leur indépendance et de leur impartialité. Depuis le début – avec un certain degré d'évolution pour répondre à des améliorations, par exemple dans la composition géographique et l'équilibre entre hommes et femmes de la commission d'experts – le Directeur général mène le processus de sélection d'experts qualifiés et présente des propositions au bureau du Conseil d'administration pour que le bureau recommande au Conseil d'administration un seul candidat. Le Conseil d'administration conserve l'autorité finale sur les nominations. Depuis 2009, le Conseil d'administration procède aux nominations sur recommandation de son bureau à partir d'une liste élargie de quatre à cinq candidats sélectionnés et proposés par le Directeur général.

10. Dans ce contexte, le Conseil d'administration pourrait examiner les propositions suivantes qui visent à renforcer davantage la bonne gouvernance et la transparence du processus actuel de sélection.

## Organisation en temps voulu, diffusion des prochains postes à pourvoir et campagne d'information préalable sur le processus de sélection.

11. Plusieurs membres du Conseil d'administration ont évoqué la nécessité de donner une large publicité à l'appel à manifestation d'intérêt afin d'obtenir le plus grand nombre possible de candidats qualifiés. Le groupe de l'Afrique a proposé, pour accroître la transparence et l'inclusivité, de signaler les postes à pourvoir aux bureaux concernés des régions ainsi qu'aux bureaux régionaux de l'OIT. Le groupe des PIEM et l'UE se sont prononcés en faveur d'un processus d'information plus large et plus transparent, plus actif et plus inclusif. Un représentant du gouvernement de l'Inde a proposé d'assortir le processus de sélection d'une campagne de communication, en particulier la publication d'un appel à manifestation d'intérêt dans des revues et journaux internationaux réputés et en ligne.
12. Certains membres (du GRULAC et du groupe des PIEM) ont également estimé nécessaire que le processus de sélection soit mené en temps voulu. Le GRULAC a proposé d'entamer le processus de sélection six mois avant la fin du mandat d'un membre sortant. L'UE a souligné l'importance de pourvoir en temps utile les postes devenus vacants récemment et ceux qui le seront prochainement, afin que la commission d'experts puisse poursuivre ses travaux sans entrave.
13. Compte tenu de cette discussion, le Conseil d'administration pourrait envisager de demander au Bureau de publier les postes vacants neuf mois avant la fin du mandat d'un expert, et de diffuser largement l'appel à candidatures par différents moyens, notamment sur les pages Internet, à l'échelle mondiale et régionale, de l'OIT.

## Critères de sélection des candidats

14. En tenant compte des vues du Conseil d'administration concernant la clarification et l'ajustement des critères de sélection des experts, et conformément à la pratique suivie depuis la création de la commission d'experts, le Bureau pourrait préparer des propositions, en consultation avec le bureau du Conseil d'administration, afin que le Conseil d'administration les examine à sa 344<sup>e</sup> session (mars 2022).
15. En ce qui concerne l'expérience requise pour siéger à la commission, il semblerait approprié que le processus de sélection cherche à maintenir l'équilibre actuel entre, d'une part, l'expérience judiciaire et universitaire, et d'autre part l'expérience pratique des experts qui ont une connaissance intime des conditions de travail et de l'application de la législation du travail.

## Procédure de sélection

16. Compte tenu de la discussion du Conseil d'administration à sa 341<sup>e</sup> session, le Directeur général continuera de soumettre à l'examen du bureau du Conseil d'administration les candidatures de cinq experts au maximum par poste vacant.

## ► B. Équilibre géographique, diversité et inclusivité

---

17. Lors de la 341<sup>e</sup> session du Conseil d'administration, le GRULAC a formulé une proposition visant à prendre en compte, parmi les critères de sélection, le besoin d'assurer un bon équilibre entre les pays de la région géographique concernée <sup>3</sup>. Le groupe de l'Afrique a fait observer que l'aspect de la diversité géographique pose problème aux sous-régions de l'Afrique, eu égard à l'étendue géographique du continent <sup>4</sup>.
18. Bien que les experts ne représentent pas des États membres et qu'ils siègent à titre individuel, la diversité géographique est importante pour que la commission ait une expérience directe des différents systèmes juridiques, économiques et sociaux. À l'origine, le critère essentiel de sélection des experts était leurs seules compétences. La Conférence a toutefois noté aussi l'importance de représenter dans la composition de la commission les différents systèmes industriels et juridiques et les niveaux de développement des États Membres <sup>5</sup>.
19. En conséquence, un soin particulier a été et continuera d'être apporté au processus de sélection pour maintenir la diversité géographique. Lorsqu'il y a un poste vacant dans une région particulière, on le pourvoit en choisissant un candidat de cette région. De fait, l'équilibre géographique est bien maintenu dans la plus récente composition complète de la commission d'experts. Elle comptait en 2020 cinq experts de l'Afrique (Afrique du Sud, Cameroun, Madagascar, Maroc et Sierra Leone), cinq des Amériques (Argentine, Brésil, États-Unis d'Amérique, Panama et Trinité-et-Tobago), quatre de l'Asie (Australie, Inde, Japon et Thaïlande), un des États arabes (Liban) et cinq de l'Europe (Allemagne, Fédération de Russie, France, Grèce et Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord).
20. Au fil du temps, d'autres considérations relatives à la diversité ont également été appliquées. Par exemple, la parité hommes-femmes est systématiquement recherchée dans le processus de sélection, ce qui a abouti à l'équilibre actuel entre hommes et femmes au sein de la commission.
21. D'autres formes de diversité et d'inclusion pourraient être prises en compte, par exemple la sélection de personnes handicapées.

---

<sup>3</sup> GB.341/PV, paragr. 759.

<sup>4</sup> GB.341/PV, paragr. 766.

<sup>5</sup> BIT, *Compte rendu des travaux*, Conférence internationale du Travail, 8<sup>e</sup> session, Genève, 1926, 401. La Conférence a confirmé le point de vue du Bureau, à savoir que les membres de la CEACR devraient «posséder une connaissance approfondie des conditions du travail et de l'application de la législation du travail. Ces membres devraient être des personnalités indépendantes et on devrait les choisir de manière à ce qu'elles représentent, dans la mesure du possible, les divers degrés du développement industriel et les formes différentes des méthodes industrielles qui se rencontrent parmi les États Membres de l'Organisation».

## ► C. Durée et renouvellement des mandats des experts

---

- 22.** Le Conseil d'administration a également discuté de la durée des mandats des experts et du nombre maximum de renouvellements des mandats. Trois propositions ont été évoquées:
- nomination pour un mandat de six ans, renouvelable une fois (douze ans au maximum);
  - nomination pour un mandat de trois ans, renouvelable deux fois (neuf ans au maximum); ou
  - nomination pour un mandat de trois ans, renouvelable quatre fois (quinze ans au maximum, c'est-à-dire la pratique actuelle).
- 23.** Le Conseil d'administration n'a jamais débattu de la limitation du renouvellement des mandats des experts. En 2002, la commission d'experts a examiné la question et adopté un principe visant à dissuader les experts de se représenter après avoir siégé quinze ans à la commission (autrement dit, si le Conseil d'administration avait déjà renouvelé quatre fois leur mandat). La commission d'experts a pris cette décision de manière indépendante, en vertu de l'autorité qu'elle a pour déterminer ses propres règles internes et méthodes de travail.
- 24.** Des mandats plus longs – par exemple un mandat de cinq ans renouvelable deux fois – auraient l'avantage de permettre au Conseil d'administration de gérer les renouvellements à des intervalles plus longs, tout en permettant aux experts récemment nommés d'acquérir davantage d'expérience et d'apporter ainsi une contribution de fond plus importante aux travaux de la commission avant le renouvellement de leur mandat.

## ► D. Pratiques dans la sélection d'experts suivies par les mécanismes des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme

---

- 25.** Cette section résume les processus actuels de sélection et de nomination suivis par les mécanismes des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme. En examinant les pratiques de ces mécanismes, pour déterminer si elles conviennent à la commission d'experts, il convient de garder à l'esprit la nature différente des organisations dans lesquelles ils siègent ainsi que les fonctions différentes qu'ils remplissent.

### Processus de sélection et de nomination des experts des Nations Unies (rapporteurs spéciaux titulaires de mandats thématiques ou par pays) du Conseil des droits de l'homme

- 26.** Le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies agit dans le cadre de tout un ensemble de «procédures spéciales». Pour l'essentiel, ces procédures se rapportent à des experts en droits de l'homme qui ont pour mandat de rendre compte de la situation des droits de l'homme et de fournir des conseils en la matière, sur un plan thématique ou par pays. Ces experts, qui ne sont pas rémunérés, sont élus pour des mandats de trois ans qui peuvent être renouvelés pour trois autres années.

- 27.** Les titulaires de ces mandats sont nommés dans le cadre d'un processus transparent de sélection par mise en concurrence. Les critères appliqués lors de la nomination, de la sélection et de la désignation des titulaires de mandat sont entre autres la transparence; ils ont un caractère général et sont considérés comme étant d'une importance primordiale <sup>6</sup>:
- l'expérience dans le domaine couvert par le mandat;
  - l'indépendance;
  - l'impartialité;
  - l'intégrité personnelle;
  - l'objectivité.
- 28.** Le processus de sélection doit prendre dûment en compte l'équilibre entre hommes et femmes et une représentation géographique équitable, ainsi qu'une représentation appropriée des différents systèmes juridiques.
- 29.** Le processus de sélection indique clairement les conditions objectives nécessaires pour se porter candidat, notamment en ce qui concerne les qualifications, les compétences requises, les compétences établies et la flexibilité/l'inclination et le temps disponible pour s'acquitter effectivement des fonctions liées au mandat <sup>7</sup>.
- 30.** La procédure de candidature comprend:
- un appel à candidatures publié sur le site Internet du Conseil des droits de l'homme <sup>8</sup>;
  - des statistiques sur les titulaires actuels de mandat au titre des procédures spéciales (par région géographique et par sexe) et des informations sur les anciens titulaires de mandat <sup>9</sup>;
  - l'obligation de présenter un formulaire de candidature contenant des renseignements personnels et une lettre de motivation <sup>10</sup>.

## Processus de sélection et de nomination des membres des organes de traités des droits de l'homme

- 31.** Les organes de traités des droits de l'homme sont des commissions d'experts qui supervisent la mise en œuvre des principaux traités internationaux relatifs aux droits de l'homme <sup>11</sup>.
- 32.** Les traités énoncent divers critères pour guider les États parties dans la nomination et l'élection des membres des organes de traités <sup>12</sup>. D'autres orientations sont fournies par

---

<sup>6</sup> Résolution 5/1 du Conseil des droits de l'homme, 18 juin 2007.

<sup>7</sup> Décision 6/102 du Conseil des droits de l'homme, 27 septembre 2007.

<sup>8</sup> Voir par exemple la page Internet sur les [désignations](#) à la 48<sup>e</sup> session du Conseil des droits de l'homme (13 septembre au 8 octobre 2021).

<sup>9</sup> Voir la page Internet du [groupe consultatif](#) concerné qui conseille le Président du Conseil des droits de l'homme sur la sélection des candidats.

<sup>10</sup> Résolution 16/21 du Conseil des droits de l'homme du 12 avril 2011.

<sup>11</sup> Actuellement, [neuf organes de suivi des droits de l'homme](#) ont été créés pour chacun des neuf principaux instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme.

<sup>12</sup> Voir, par exemple, la [29<sup>e</sup> réunion des États parties](#) (New York, 24 juin 2021): Élection des membres du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale en remplacement de ceux dont le mandat expire le 19 janvier 2022.



l'Assemblée générale des Nations Unies <sup>13</sup> et les «Principes directeurs relatifs à l'indépendance et à l'impartialité des membres des organes créés en vertu d'instruments relatifs aux droits de l'homme» (Principes directeurs d'Addis-Abeba) <sup>14</sup>. Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) (c'est-à-dire le secrétariat des organes de traités des droits de l'homme de l'ONU) fournit une note d'information sur la composition en cours de l'organe de traité <sup>15</sup>.

- 33.** Il y a des différences entre les différents organes de traités mais les critères communs du processus de nomination, de sélection et de désignation des titulaires de mandat sont notamment les suivants:
- un haut degré de moralité;
  - une compétence reconnue en matière de droits de l'homme ou une expérience professionnelle dans le domaine couvert par le domaine du traité;
  - l'indépendance;
  - le fait de siéger à titre individuel;
  - une impartialité reconnue.
- 34.** Les processus de sélection exigent généralement que l'on prenne dûment en compte une répartition géographique équitable, la représentation des différentes cultures et des principaux systèmes juridiques, une représentation équilibrée entre hommes et femmes et la présence d'experts handicapés dans la composition des organes de traités.
- 35.** Les exigences en matière de sélection consistent notamment à éviter tout conflit d'intérêts, en particulier en soumettant les nominations au principe du non-cumul des fonctions en matière de droits de l'homme.
- 36.** Le secrétariat (le HCDH) prépare le modèle de curriculum vitae des candidats à des postes d'experts. Ces curriculum vitae sont publiés sur le site Internet de l'organe de contrôle de l'application d'un traité, ainsi que toute autre documentation pertinente - règlement intérieur, informations sur la composition actuelle et passée de l'organe de contrôle de l'application d'un traité.
- 37.** En ce qui concerne les informations fournies ci-dessus, on notera que le Conseil des droits de l'homme est un organe chargé d'un examen collégial, composé de représentants des gouvernements <sup>16</sup>. En ce sens, il a un certain degré de similitude avec la Commission de l'application des normes de la Conférence. Le Conseil des droits de l'homme a le pouvoir discrétionnaire de nommer des experts indépendants pour mener à bien des mandats spéciaux. Ces procédures spéciales sont d'une nature très différente de celle de la commission d'experts: elles consistent en des procédures ad hoc et temporaires établies à la discrétion du Conseil des droits de l'homme, lequel peut décider de les interrompre ou de les remplacer par d'autres mandats à tout moment, s'il le souhaite. En outre, et c'est particulièrement important, ces mandats spéciaux sont

---

<sup>13</sup> Voir la [Résolution 68/268 de l'Assemblée générale des Nations Unies](#) sur le renforcement et l'amélioration du fonctionnement de l'ensemble des organes conventionnels des droits de l'homme.

<sup>14</sup> ONU, Assemblée générale des Nations Unies, [Rapport des présidents des organes créés en vertu d'instruments relatifs aux droits de l'homme sur leur vingt-quatrième réunion](#), annexe I, A/67/222, 2 août 2012.

<sup>15</sup> Voir l'exemple des dernières élections du [Comité pour l'élimination de la discrimination raciale](#).

<sup>16</sup> Voir la [Résolution 5/1 du Conseil des droits de l'homme](#) sur la mise en place des institutions du Conseil des droits de l'homme.

généralement axés sur l'établissement de faits plutôt que sur le contrôle de l'application des traités ratifiés <sup>17</sup>.

- 38.** D'une manière plus générale, il est utile aussi de noter que, si les membres du Conseil des droits de l'homme – ainsi que tous les membres des autres organes de contrôle de l'application de traités des Nations Unies – sont toujours nommés à la suite d'une élection <sup>18</sup>, aucun des membres des organes de contrôle de l'OIT n'est élu, qu'il s'agisse de la Commission de l'application des normes de la Conférence, de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, du Comité de la liberté syndicale, des comités tripartites ad hoc chargés d'examiner les réclamations au titre de l'article 24, ou des commissions d'enquête établies conformément à la procédure de plainte prévue aux articles 26 à 33 de la Constitution.

## ► E. Améliorations possibles du processus de sélection à soumettre à l'examen du Conseil d'administration

---

- 39.** Compte tenu de l'analyse ci-dessus, les propositions suivantes sont soumises à l'examen du Conseil d'administration:
- a) Lorsqu'un poste au sein de la commission d'experts devient vacant, c'est-à-dire lorsqu'un expert arrive au terme de son mandat ou qu'il démissionne, en principe neuf mois avant la session suivante de la commission d'experts le Directeur général lance un appel public à manifestation d'intérêt, pour inviter les candidats de la région de l'expert sortant à soumettre leur candidature. L'appel encourage la diversité géographique et l'équilibre entre hommes et femmes parmi les candidats de la région correspondant au poste vacant, ainsi que l'inclusion de personnes handicapées. L'appel à manifestation d'intérêt est publié sur les sites Internet à l'échelle mondiale et régionale de l'OIT, et contient des informations sur les critères et la procédure de sélection.
  - b) Le Directeur général fixe un délai de trois mois pour le dépôt des candidatures au moyen d'une plateforme en ligne. Les candidats sont invités à déposer leur candidature exclusivement à titre individuel, et s'abstiennent de rechercher ou d'accepter toute forme de soutien de la part des mandants tripartites de l'OIT.
  - c) Le Directeur général organise le processus de sélection.
  - d) Le Directeur général présente un rapport détaillé au bureau du Conseil d'administration qui contiendra toutes les informations concernant les profils des candidats et le processus de sélection, et propose, à des fins de nomination, jusqu'à cinq candidats pour chaque poste vacant.
  - e) Le bureau du Conseil d'administration examine les propositions du Directeur général et présente un rapport au Conseil d'administration, en recommandant la nomination d'un expert par poste vacant. Les experts continuent d'être nommés à titre individuel, en tant que personnes indépendantes et impartiales ayant les

---

<sup>17</sup> Voir la [Décision 6/102 du Conseil des droits de l'homme sur le suivi de la résolution 5/1](#) du Conseil des droits de l'homme.

<sup>18</sup> Pour un complément d'information, voir HCDH, [Manuel à l'intention des membres des organes conventionnels des droits de l'homme](#) (décembre 2015), 12-32.

compétences techniques, la réputation professionnelle et l'intégrité morale requises.

f) Le Conseil d'administration effectue les nominations pour un mandat de cinq ans renouvelable deux fois. Le renouvellement des mandats est proposé au Conseil d'administration, sauf lorsqu'un membre ne remplit pas ses fonctions en temps voulu ou n'assiste pas aux sessions de la commission.

40. En ce qui concerne les mesures transitoires possibles, comme l'a indiqué le Directeur général lors de la 341<sup>e</sup> session du Conseil d'administration, alors que des améliorations sont actuellement établies en vue des sélections et nominations d'experts à l'avenir, il est urgent de nommer deux nouveaux experts pour remplacer deux experts dont le mandat au sein de la commission d'experts a expiré à la fin de 2020, ainsi qu'un expert qui a démissionné en avril 2021 à la suite de sa nomination en tant que titulaire d'un mandat spécial de l'ONU<sup>19</sup>. Permettre ces trois nominations sur la base du processus de sélection actuel est essentiel pour assurer la continuité des travaux de la commission d'experts. De même, si le Conseil d'administration accepte la proposition visant à porter de trois à cinq ans la durée des mandats des experts, afin qu'ils soient renouvelables deux fois au lieu de quatre, des mesures transitoires seront nécessaires pour les mandats actuels, lesquels devraient continuer à avoir une durée de trois ans et être renouvelables quatre fois.
41. Compte tenu de la charge de travail que représente le mandat de la commission, le Conseil d'administration pourrait également envisager d'accroître le nombre d'experts et/ou d'allonger la durée de la session annuelle de la commission d'experts. La session pourrait être organisée en deux parties: deux semaines pour l'examen préparatoire à distance des dossiers, et deux semaines pour la délibération collective à Genève, laquelle serait précédée de la réunion d'un groupe de travail de pré-session de trois jours pour examiner l'étude d'ensemble. En effet, alors que le nombre de ratifications des conventions de l'OIT a augmenté de manière exponentielle au cours des dernières décennies, le nombre des membres de la commission d'experts est le même depuis 1983<sup>20</sup>. Si l'on examine la pratique des autres organes de l'ONU, on note que la session annuelle de chacun des huit organes conventionnels de l'ONU, qui supervisent chacun l'application d'un seul traité, dure de huit à dix semaines, à laquelle s'ajoutent des réunions de groupes de travail de pré-session pendant deux à trois semaines par an<sup>21</sup>. En comparaison, la commission d'experts remplit son mandat lors d'une session annuelle qui dure deux semaines et demie, ainsi que dans le cadre d'un groupe de travail de pré-session de trois jours pour l'examen de l'étude d'ensemble. À la lumière de ce qui précède, le Conseil d'administration pourrait envisager d'accroître le nombre de postes au sein de la commission d'experts et/ou de prolonger la durée de sa session annuelle comme indiqué ci-dessus.

---

<sup>19</sup> Les mandats du juge Abdul Koroma (Sierra Leone) et du juge Bentes Correa (Brésil) ont atteint leur durée maximale de quinze ans en décembre 2020, et le professeur Vitit Muntarbhorn (Thaïlande) a présenté sa démission en avril 2021 après avoir accepté un mandat de rapporteur spécial des Nations Unies.

<sup>20</sup> Voir GB.222/16/6, paragr. 4 et 5.

<sup>21</sup> Voir HCDH, *Manuel à l'intention des membres des organes conventionnels des droits de l'homme*, 50-51.

## ► **Projet de décision**

---

### **42. Le Conseil d'administration a prié le Directeur général:**

- 1) d'appliquer les modifications suivantes à la procédure de nomination des membres de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations:**
  - a) les postes vacants au sein de la commission d'experts font l'objet d'une large publicité par le biais d'un appel à manifestation d'intérêt sur le site Internet public, à l'échelle mondiale et régionale, de l'OIT, neuf mois avant le début de la session de la commission d'experts dans laquelle un poste à pourvoir est connu;**
  - b) le processus de sélection est effectué par le Directeur général;**
  - c) le processus de sélection ne comporte pas une approbation de la part des mandants de l'OIT, ni une intervention ou une déclaration publique concernant les candidats ou le processus de sélection;**
  - d) le Directeur général présente des propositions au bureau du Conseil d'administration en vue d'éclaircir et de faire connaître les critères existants pour la sélection des experts, tout en préservant les critères essentiels d'indépendance, d'impartialité et de compétences techniques;**
  - e) le Directeur général soumet au bureau du Conseil d'administration un rapport détaillé sur le processus de sélection, et propose pour examen jusqu'à cinq candidats pour chaque poste à pourvoir, en vue de leur nomination à la commission d'experts;**
  - f) le bureau présente au Conseil d'administration un rapport proposant la nomination d'un expert par poste vacant;**
  - g) les experts sont nommés pour un mandat de cinq ans renouvelable deux fois;**
  - h) le Directeur général propose le renouvellement de mandats au Conseil d'administration, sauf lorsqu'un membre ne s'acquitte pas de ses fonctions en temps voulu ou n'assiste pas aux sessions de la commission;**
  - i) le Conseil d'administration procède à la nomination de trois experts et au renouvellement des mandats de quatre experts en 2022, sur la base des procédures actuelles, afin de garantir la continuité du fonctionnement de la commission d'experts;**
- 2) de préparer des propositions pour sa 344<sup>e</sup> session (mars 2022) en tenant compte de ses orientations, en vue d'accroître le nombre des membres de la commission d'experts et de prolonger la durée de la session annuelle de la commission, afin de veiller à ce que suffisamment de temps soit alloué pour que la commission d'experts puisse s'acquitter de sa charge de travail.**