



Conseil exécutif du Programme des Nations Unies
pour les établissements humains
Deuxième session de 2022
Nairobi, 21–23 novembre 2022
Point 4 de l'ordre du jour provisoire*

Questions financières, budgétaires et administratives,
y compris la mise en œuvre de la stratégie de
mobilisation des ressources conformément au plan
stratégique pour la période 2020–2023 et les mesures
prises par ONU-Habitat pour remédier
aux déséquilibres en matière de répartition
géographique et de parité femmes-hommes dans la
composition de son personnel

Recrutement, répartition géographique équitable et parité femmes-hommes

Rapport de la Directrice exécutive

I. Introduction

1. Au paragraphe 6 de sa décision 2022/3, adoptée à sa première session de 2022 qui s'est tenue du 29 au 31 mars 2022, le Conseil exécutif a décidé que l'ordre du jour de sa deuxième session de 2022 traiterait des mesures prises par le Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat) pour remédier aux déséquilibres en matière de répartition géographique et de parité femmes-hommes dans la composition de son personnel. Le présent rapport traite des questions de la représentation géographique équitable et de la parité femmes-hommes au sein d'ONU-Habitat, y compris des progrès accomplis dans la réalisation de son objectif en matière de parité femmes-hommes pour les postes financés au moyen de toutes les sources de financement. Il complète les informations figurant dans le rapport de la Directrice exécutive sur les effectifs d'ONU-Habitat au 31 décembre 2021 (HSP/EB.2022/2/Add.3).

II. Répartition géographique équitable

2. Il est utile de rappeler ce que le principe de la répartition géographique équitable signifie pour les États Membres et comment il est appliqué dans la pratique. Un rappel du concept figure aux paragraphes 2 à 5 de l'additif au rapport de la Directrice exécutive sur les effectifs du Programme des Nations Unies pour les établissements humains au 31 décembre 2019 concernant le recrutement, la répartition géographique équitable et la parité des sexes (HSP/EB.2020/3/Add.1), lequel a été présenté au Conseil exécutif à sa deuxième session de 2020.

* HSP/EB.2022/14.

III. Parité femmes-hommes

3. On entend par « parité femmes-hommes » une représentation égale des femmes et des hommes, en l'occurrence au sein du personnel d'ONU-Habitat. L'objectif initial, qui n'a pas été atteint, était de parvenir à la parité femmes-hommes au sein du personnel relevant de la catégorie des administrateur(trice)s au plus tard en l'an 2000. Au fil des ans, plusieurs dispositions réglementaires et procédurales ont été introduites dans la procédure de recrutement pour promouvoir la parité, avec plus ou moins de succès. Un compte rendu complet de la définition opérationnelle du concept figure aux paragraphes 7 à 9 de l'additif au rapport de la Directrice exécutive sur les effectifs du Programme des Nations Unies pour les établissements humains au 31 décembre 2019 concernant le recrutement, la répartition géographique équitable et la parité des sexes (HSP/EB.2020/3/Add.1), lequel a été présenté au Conseil exécutif à sa deuxième session de 2020.

IV. Mise à jour

4. Depuis la dernière mise à jour sur les effectifs, présentée au Conseil exécutif à sa deuxième session de 2021 dans le rapport sur les effectifs du Programme des Nations Unies pour les établissements humains au 31 juillet 2021 (HSP/EB.2021/13/Add.2), la situation est restée stable. Les efforts visant à embaucher de nouvelles recrues venant de régions sous-représentées et à atteindre la parité femmes-hommes se poursuivent.

5. La parité femmes-hommes est d'une importance capitale pour le Secrétaire général, et le secrétariat s'efforce de se conformer à ses dernières instructions afin d'assurer la parité à tous les niveaux. Au 31 août 2022, l'ensemble des effectifs d'ONU-Habitat était composé à 47 % d'hommes et 53 % de femmes. Au sein de la catégorie des agent(e)s des services généraux, 36 % des effectifs étaient des hommes et 64 % des femmes.

6. S'agissant du personnel relevant de la catégorie des administrateur(trice)s, on compte actuellement 69 % de femmes et 31 % d'hommes à la classe P-2, 53 % de femmes et 47 % d'hommes à la classe P-3, 54 % de femmes et 46 % d'hommes à la classe P-4 et 17 % de femmes et 83 % d'hommes à la classe P-5. À la classe D-1, on compte 14 % de femmes et 86 % d'hommes. On ne compte qu'un seul homme et aucune femme à la classe D-2, personne à la classe des sous-secrétaires généraux(ales) et qu'une seule femme à la classe des secrétaires généraux(ales) adjoint(e)s. Dans l'ensemble, on compte 48 % de femmes et 52 % d'hommes au sein de la catégorie des administrateur(trice)s.

7. En 2021, la Directrice exécutive a déployé des efforts concertés pour améliorer la parité femmes-hommes en sélectionnant trois femmes pour des postes de classe P-5 et une quatrième pour un poste de classe D-1. Malheureusement, toutes ont refusé la nomination proposée. Leur acceptation aurait permis d'améliorer considérablement la parité femmes-hommes aux classes P-5 et D-1.

8. S'agissant de la répartition géographique, au 31 août 2022, d'après l'analyse et les informations fournies par le Siège de l'Organisation des Nations Unies, ONU-Habitat était proche de la moyenne, 52 % des États Membres étant représentés dans la fourchette souhaitable, 16 pour cent surreprésentés, 21 % sous-représentés et 11 % non représentés. S'agissant de la répartition chiffrée des membres du personnel, 151 d'entre eux étaient des ressortissants des États d'Afrique, 54 des États d'Asie et du Pacifique, 15 des États d'Amérique latine et des Caraïbes, 6 des États d'Europe orientale et 86 des États d'Europe occidentale et autres États.

9. La gestion prévisionnelle des ressources humaines est essentielle pour garantir que chaque procédure de recrutement devienne l'occasion de satisfaire aux orientations des États Membres visant à améliorer l'équilibre géographique et la parité femmes-hommes. La Directrice exécutive a donné pour instruction à tous les responsables des postes à pourvoir de prendre des mesures pour promouvoir et rechercher des candidates qualifiées et des candidat(e)s ressortissant(e)s de pays sous-représentés et non représentés, à l'appui d'une procédure de recrutement transparente et équitable.

10. Les mesures suivantes sont en cours d'application pour améliorer la procédure de recrutement :

- a) Le secrétariat plaide auprès des États Membres et des organisations partenaires et au sein du système des Nations Unies pour élargir le vivier de candidat(e)s ;
- b) Le secrétariat propose une formation aux responsables des postes à pourvoir pour leur faire prendre conscience qu'il est important d'améliorer la productivité en diversifiant les effectifs ;
- c) Le secrétariat prend des mesures pour rationaliser ses échanges avec l'Office des Nations Unies à Nairobi, qui lui fournit des services d'appui en matière de ressources humaines, afin d'éviter les doubles emplois, d'encourager l'efficacité et d'améliorer le suivi ;

- d) Le secrétariat participe à des salons de recrutement, afin de se constituer un vivier de candidat(e)s et d'améliorer le fichier de candidat(e)s existant ;
- e) Pour les postes de classe P-5 et de rang supérieur, le Bureau de la Directrice exécutive sollicite l'aide de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et du Bureau de la coordination des activités de développement en vue de la diffusion des annonces auprès de leurs réseaux de candidat(e)s qualifié(e)s ;
- f) La Directrice exécutive sollicite l'avis du Bureau du Secrétaire général en ce qui concerne les hommes dont la candidature est retenue pour des postes de classe P-5 et de rang supérieur, en lui fournissant la documentation relative à la publication des annonces de ces postes, aux procédures d'établissement de la liste complète et de présélection des candidat(e)s et aux procédures de test écrit et d'entretien, ainsi qu'une explication détaillée du choix effectué ;
- g) Tous les responsables des postes à pourvoir sont tenus de veiller à ce qu'un nombre égal de femmes et d'hommes soient présélectionné(e)s et reçu(e)s en entretien.
11. Un rapport actualisé au 20 septembre 2022 tenant compte des principales activités menées en matière de ressources humaines sera présenté sous forme de document de séance à la deuxième session de 2022 du Conseil exécutif.
-