



**ONU HABITAT Conseil exécutif  
du Programme des Nations Unies  
pour les établissements humains**

Distr. générale  
30 janvier 2020

Français  
Original : anglais

**Conseil exécutif du Programme des Nations Unies  
pour les établissements humains**

**Première session de 2020**

Nairobi, 31 mars – 2 avril 2020

Point 9 de l'ordre du jour provisoire\*

**Mesures prises par ONU-Habitat pour remédier  
aux déséquilibres géographiques et entre les sexes  
dans la composition de son personnel**

**Les effectifs du Programme des Nations Unies pour  
les établissements humains au 31 décembre 2019**

**Rapport de la Directrice exécutive**

**Additif**

**Recrutement, répartition géographique équitable et  
parité des sexes**

**I. Introduction**

1. Au paragraphe 6 de sa décision 2019/2, le Conseil exécutif a, à la reprise de sa première réunion, en novembre 2019, prié la Directrice exécutive de lui soumettre, à sa première session de 2020, un rapport d'ensemble sur les ressources humaines, l'accent étant mis sur la représentation géographique équitable et la parité des sexes au Programme, y compris les progrès accomplis dans la réalisation de l'objectif de la parité des sexes pour les postes financés au moyen de toutes les sources de financement. Le présent rapport complète les informations sur les ressources humaines figurant dans le rapport de la Directrice exécutive sur les effectifs du Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat) au 31 décembre 2019 (HSP/EB.2020/3).

**II. Répartition géographique équitable**

2. Comme le présent rapport a été établi comme suite à la décision 2019/2, 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. Le rapport du Secrétaire général intitulé « Réforme de la gestion des ressources humaines : analyse exhaustive du système de la répartition géographique et des questions soulevées par la modification éventuelle du nombre de postes qui y sont soumis » (A/65/305/Add.2) indique ce qui suit :

---

\* HSP/EB.2020/1.

Depuis les débuts de l'Organisation, les États Membres attachent une grande importance à leur représentation parmi le personnel du Secrétariat, comme en témoignent les principes énoncés au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, qui se lit comme suit :

« La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible ».

La première résolution de l'Assemblée générale sur la question du principe de la répartition géographique (résolution 153 (II) du 15 novembre 1947) a réaffirmé l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. Au troisième alinéa du préambule, l'Assemblée a évoqué le caractère international de l'Organisation et déclaré qu'afin d'éviter une prédominance injustifiée d'habitudes nationales, la ligne de conduite suivie par le Secrétariat et les méthodes administratives appliquées par lui devaient au plus haut point s'inspirer et bénéficier des acquisitions des diverses cultures et de la compétence technique de tous les États Membres.

Au paragraphe 2 de la même résolution, l'Assemblée a invité le Secrétaire général : a) à revoir la ligne de conduite qui avait été suivie jusqu'alors en matière de recrutement, afin d'améliorer la répartition géographique des postes dans les divers départements ; b) à prendre les mesures nécessaires afin d'engager du personnel dans les pays dont le Secrétariat ne comptait encore aucun ressortissant ; c) à prendre toutes les mesures possibles pour assurer l'amélioration de la répartition géographique du personnel, notamment en établissant toutes règles et tous règlements qui pouvaient être nécessaires pour observer les principes de la Charte.

En application de ladite résolution, le Secrétaire général a présenté un rapport intitulé « Composition du Secrétariat et principe de la répartition géographique » (A/652), dans lequel il décrivait les principes sur lesquels étaient fondées les mesures qu'il avait prises à ce sujet<sup>1</sup>.

Le principe de la répartition géographique équitable est énoncé dans la deuxième phrase du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte – « Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible ». La question de la définition, d'une part, de critères de répartition géographique équitable au Secrétariat et de l'établissement, d'autre part, d'un indicateur permettant de mesurer les progrès accomplis dans ce domaine a été abordée pour la première fois en 1948, avec l'instauration, suite à la résolution 153 (II) de l'Assemblée générale, du principe des « fourchettes souhaitables » pour la représentation des États Membres.

Dans le cadre de ce système, au lieu d'attribuer aux États Membres un nombre de postes donné, on a défini une fourchette destinée à assurer à chaque État Membre une représentation satisfaisante et devant servir de base pour définir les priorités en matière de recrutement. Dans sa résolution 1559 (XV) du 18 décembre 1960, l'Assemblée a confirmé le système des fourchettes souhaitables et établi un lien entre la notion de nomination sur la base du principe de la répartition géographique et celle de postes inscrits au budget pris en considération à cette fin.

Jusqu'en 1962, un seul facteur servait à établir les fourchettes souhaitables : la contribution de chaque État Membre au budget ordinaire de l'Organisation. Dans sa résolution 1852 (XVII) du 19 décembre 1962, l'Assemblée a ajouté deux autres facteurs : la qualité de Membre de l'Organisation et la population de l'État Membre.

De 1962 à 1988, l'importance de chaque facteur, c'est-à-dire le coefficient qui lui est affecté, a varié au fil des résolutions successivement adoptées par l'Assemblée, mais la préférence a toujours été donnée au facteur « contribution » et continue de l'être. Les débats consacrés à la question des modifications à apporter aux facteurs considérés ont été dominés par deux points de vue. Un groupe d'États Membres, essentiellement composé de pays en développement, souhaitait que l'on augmente le coefficient du facteur « qualité de Membre », ou du facteur « population », tandis que l'autre groupe, principalement composé des États Membres versant des quotes-parts élevées, souhaitait que le facteur « contribution » continue de peser le plus lourd.

<sup>1</sup> Voir A/652, par. 7 à 9.

Dans sa résolution 41/206 C du 11 décembre 1986, l'Assemblée a prié le Secrétaire général de soumettre de nouveaux calculs concernant les fourchettes souhaitables pour tous les États Membres, compte tenu, entre autres, des critères suivants : a) le fait qu'il était souhaitable que le chiffre de base retenu pour les calculs soit en rapport avec le nombre effectif de postes soumis au principe de la répartition géographique; b) l'évolution vers l'établissement d'une parité entre les facteurs « qualité de Membre » et « contribution »; c) l'attribution directe aux États Membres, proportionnellement au chiffre de leur population, des postes répartis en fonction du facteur « population »; d) la nécessité de prévoir une marge en plus ou en moins par rapport au point médian de la fourchette souhaitable. Ces dispositions ont abouti à l'adoption de la résolution 42/220 A du 21 décembre 1987, qui prévoyait l'entrée en vigueur, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1988, du système des fourchettes souhaitables tel qu'il fonctionne actuellement.

Dans sa résolution 42/220 A, l'Assemblée a prié le Secrétaire général de calculer les fourchettes souhaitables, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 1988, sur la base des critères suivants :

- a) Le chiffre de base retenu pour les calculs serait initialement de 2 700 postes ;
- b) Le coefficient du facteur « qualité de Membre » représenterait 40 % du chiffre de base ;
- c) Le facteur « population », qui se verrait affecter un coefficient de 5 %, serait directement lié au chiffre de la population des États Membres, et les postes correspondant à ce facteur seraient répartis entre les États Membres proportionnellement au chiffre de leur population ;
- d) Le facteur « contribution » serait fondé sur la répartition des postes restants entre les États Membres proportionnellement au barème des quotes-parts ;
- e) La marge pour la limite supérieure et la limite inférieure de chaque fourchette serait de 15 % en plus ou en moins à partir du point médian de la fourchette souhaitable mais ne serait pas inférieure à 4,8 postes en plus ou en moins, et la limite supérieure de la fourchette ne serait pas inférieure à 14 postes ;
- f) Le chiffre de base serait ajusté chaque fois que le nombre effectif de postes soumis au principe de la répartition géographique augmenterait ou diminuerait de 100, les coefficients des trois facteurs étant maintenus.

Depuis 1988, les critères de base servant à déterminer les fourchettes souhaitables sont demeurés inchangés. Les coefficients applicables aux facteurs pris en compte pour la répartition géographique des postes sont toujours de 55 % pour le facteur « contribution », de 40 % pour le facteur « qualité de Membre » et de 5 % pour le facteur « population ».

3. L'instruction administrative ST/AI/2010/3, relative au système de sélection du personnel, décrit le statut géographique dans ces termes : « Statut attribué à tout fonctionnaire de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur lors de son engagement initial pour une période d'un an au moins à un poste soumis au « principe de la répartition géographique équitable » et au système des fourchettes souhaitables, c'est-à-dire à tout poste du Secrétariat de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur inscrit au budget ordinaire (à l'exception des postes linguistiques de la classe P-5 et des classes inférieures). »

4. Les fonctionnaires considérés comme occupant un poste soumis au principe de la répartition géographique équitable sont ceux qui sont nommés par le Secrétaire général pour une période d'au moins un an à des postes financés au moyen du budget ordinaire de l'ONU dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur et soumis au système des fourchettes souhaitables.

5. Les critères mentionnés dans la résolution 42/220 A de l'Assemblée générale ont été soumis pour la dernière fois aux États Membres de l'ONU en 2018 pour examen et commentaires, en même temps que des combinaisons de facteurs pour réévaluer la manière d'appliquer le principe de « répartition géographique équitable » pour la dotation en personnel du Secrétariat de l'ONU (A/73/372/Add.3). À ce jour, les États Membres ne sont pas parvenus à une décision tendant à modifier les dispositions établies dans la résolution 42/220 A, en date du 21 décembre 1987.

### III. Parité des sexes

6. « Parité des sexes » s'entend d'une représentation égale des femmes et des hommes, en l'occurrence au sein du personnel de l'ONU. L'objectif initial, qui n'a pas été atteint, était de parvenir

à la parité des sexes parmi le personnel du rang d'administrateur au plus tard en l'an 2000. Au fil des ans, plusieurs dispositions réglementaires et procédurales ont été introduites dans le processus de recrutement pour promouvoir la parité, avec plus ou moins de succès.

7. L'actuel Secrétaire général de l'ONU s'est engagé à atteindre la parité des sexes au niveau des secrétaires généraux adjoints et des sous-secrétaires généraux d'ici à la fin de son mandat actuel de cinq ans, en 2022. Il a contribué à l'adoption d'une stratégie à l'échelle du système des Nations Unies sur la parité des sexes, sous la forme d'un document directif publié en octobre 2017<sup>2</sup>. De plus, il a introduit un certain nombre de mesures au sein du Secrétariat de l'ONU qui visent à augmenter le nombre de femmes fonctionnaires qualifiées au sein du Secrétariat. Ces initiatives offrent des orientations générales à ONU-Habitat et aux autres entités des Nations Unies.

8. ONU-Habitat est résolu à faire des efforts délibérés pour accroître l'intérêt des réseaux de femmes spécialistes des établissements humains pour son travail et à faire distribuer tous les avis de vacance de poste d'administrateur à ces réseaux. ONU-Habitat réévaluera les modalités de participation du coordonnateur pour les questions d'égalité des sexes au processus de recrutement en vue de la renforcer.

9. ONU-Habitat évaluera les postes d'administrateur occupés par des femmes, en particulier aux classes P-3 et P-4, afin de trouver des moyens d'améliorer leur exposition professionnelle pour les préparer à des fonctions et des postes plus élevés. Ces activités seront entreprises en tenant dûment compte des aspirations professionnelles des collègues masculins occupant un poste à ces classes.

#### IV. Recrutement

10. Trois facteurs principaux ont une incidence élevée sur la capacité d'ONU-Habitat de remédier aux déséquilibres géographiques et entre les sexes :

a) La composition actuelle du personnel, la durée du contrat des membres du personnel, le roulement du personnel et les départs à la retraite, qui ont tous une incidence sur le recrutement visant à pourvoir les postes existants ;

b) La possibilité de créer des postes supplémentaires, qui est directement liée à la disponibilité de fonds pour créer et publier des postes ;

c) S'agissant de la parité des sexes, le pourcentage de candidates par rapport au nombre total de candidats pour les postes dont la vacance est annoncée, qui, ces dernières années, a été en moyenne d'environ 30 %.

11. Cinq postes d'administrateur ont fait l'objet d'un avis de vacance depuis le début du mois de novembre 2019. Trois d'entre eux étaient des avis de vacance temporaires, dont deux ont été pourvus (un avec une candidate, l'autre avec un candidat). Les deux avis de poste vacant permanent, qui sont des postes de projet, seront retirés à la fin du mois de janvier. Parmi les postes de haut niveau qui ont été récemment pourvus à titre temporaire pour apporter un appui au processus de restructuration, on peut citer le poste de directeur par intérim de la Division de la stratégie, de la planification, du savoir, de la promotion et de la communication (anciennement Bureau des relations extérieures), avec une candidate, et le poste de directeur par intérim de la Division du conseil à la direction et de la conformité (anciennement Division de la gestion et des opérations), avec un candidat masculin. Le poste de chef de cabinet a été publié plus tôt, en octobre, et le processus de recrutement a atteint les dernières étapes.

12. Les nominations temporaires ne sont pas soumises au « principe de répartition géographique équitable » (voir par. 5 ci-dessus). Les postes qui ont été pourvus à titre temporaire seront progressivement pourvus au titre de contrats à long terme au moyen de procédures de recrutement standard.

13. ONU-Habitat travaillera avec le Bureau des ressources humaines au Siège de l'Organisation des Nations Unies et avec le Conseil d'administration pour assurer la plus large diffusion possible des avis de vacance de poste afin d'attirer une grande variété de candidats dûment qualifiés provenant du plus grand nombre possible d'États Membres. Une campagne d'information permettra également de s'assurer que les avis de vacance de poste sont portés à la connaissance des réseaux professionnels liés aux établissements humains, en mettant particulièrement l'accent sur la diffusion auprès des réseaux de professionnelles des établissements humains.

<sup>2</sup> [https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/system-wide\\_gender\\_parity\\_strategy\\_f.pdf](https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/system-wide_gender_parity_strategy_f.pdf).