



Assemblée générale

Distr. générale
27 juillet 2017
Français
Original : anglais

Soixante-douzième session

Point 29 b) de l'ordre du jour provisoire*

Promotion de la femme : suite donnée aux textes issus de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale

Amélioration de la situation des femmes dans le système des Nations Unies

Rapport du Secrétaire général

Résumé

En application de la résolution 70/133 de l'Assemblée générale, le présent rapport porte sur la situation des femmes dans le système des Nations Unies pour la période allant du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2015. Depuis la fin de la période couverte par le rapport précédent (1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013), la représentation des femmes parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans le système des Nations Unies est passée de 41,6 % à 42,8 %.

Toutefois, le rapport inversement proportionnel existant entre l'ancienneté et la représentation des femmes persiste et seules 26,8 % des femmes atteignent la catégorie la plus élevée (hors cadre). La représentation des femmes est la plus élevée pour les postes de début de carrière (P-1 et P-2) et ces derniers ont également enregistré les hausses les plus importantes, respectivement de 5 points et 1 point de pourcentage, depuis la fin de la période considérée dans le rapport précédent. La représentation des femmes à la classe P-3 est restée à 45 % et a augmenté de 2 points de pourcentage aux classes P-4 et P-5. Les classes D-1 et D-2 ont augmenté d'un point chacune, mais le nombre de femmes en termes de chiffres absolus a baissé. La représentation des femmes aux postes hors cadre s'est maintenue à 27 %, malgré une hausse marginale du nombre de femmes. En raison de la fréquence des stagnations et des régressions de 2005 à 2015, l'accroissement annuel moyen pour l'ensemble des postes d'administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur n'a été que de 0,6 point de pourcentage.

* A/72/150.



Afin de tirer parti des progrès accomplis, qui ont néanmoins été lents et inégaux jusqu'à présent, le Secrétaire général recommande dans le présent rapport que les chefs d'entité accordent une plus grande priorité à la question, que les cadres supérieurs appliquent les politiques existantes avec plus de rigueur, que des mesures spéciales soient prises, que le contrôle et la responsabilité soient renforcés, que des perspectives d'évolution de carrière et de renforcement des capacités soient offertes et que les politiques relatives à l'égalité des sexes soient harmonisées. Il est indispensable de créer un environnement porteur pour attirer, garder et faire progresser les femmes qualifiées à l'ONU et de mettre en place des politiques et des pratiques qui tiennent compte des disparités hommes-femmes concernant la sélection du personnel, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'avancement professionnel.

Table des matières

	<i>Page</i>
Abréviations.....	4
I. Introduction.....	5
A. Déclaration et Programme d'action de Beijing.....	5
B. Stratégie à l'échelle de l'ensemble du système en faveur de la parité.....	6
II. Représentation des femmes dans le système des Nations Unies.....	6
A. Représentation par catégorie.....	6
B. Tendances.....	10
C. Représentation par lieu d'affectation.....	11
D. Postes de haut rang sur le terrain.....	12
E. Représentation par entité.....	13
III. Étapes d'une carrière : représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (sélection, nomination, promotion et cessation de service, du 1 ^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2015).....	15
A. Processus de sélection du personnel.....	15
B. Nominations.....	20
C. Promotions professionnelles.....	20
D. Cessation de service.....	21
IV. Culture de l'Organisation.....	22
A. Renforcement des capacités et préjugés inconscients.....	22
B. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée.....	23
C. Code de conduite : directives n matière de discrimination, de harcèlement et de violences.....	25
V. Conclusions et recommandations.....	26
A. Conclusions.....	26
B. Recommandations.....	28
 Annexe	
Répartition par sexes et entité du personnel occupant des postes P-1 à hors cadre, au titre d'un engagement permanent, continu ou de durée déterminée, dans tous les lieux d'affectation du système des Nations Unies, au 31 décembre 2015.....	32

Abréviations

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
CCI	Centre du commerce international
CCNUCC	Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
CIC	Centre international de calcul des Nations Unies
CIF-OIT	Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FIDA	Fonds international de développement agricole
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du Travail
OMI	Organisation maritime internationale
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la Santé
OMT	Organisation mondiale du tourisme
ONU-Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
OPS	Organisation panaméricaine de la santé
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UIT	Union internationale des télécommunications
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNITAR	Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche
UNOPS	Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets
UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient
UNU	Université des Nations Unies
UPU	Union postale universelle

I. Introduction

1. Conformément à la résolution 70/133¹ de l'Assemblée générale, le présent rapport sur la situation des femmes dans les 35 entités du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination au cours de la période allant du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2015². L'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) a communiqué des données supplémentaires ventilées par catégorie, entité et lieu d'affectation sur la représentation, les nominations, les promotions et la cessation de service des femmes. Ces données figurent dans les annexes en ligne publiées sur le site Web d'ONU-Femmes (voir <http://www.unwomen.org/fr/how-we-work/un-system-coordination/women-in-the-united-nations/reports-and-monitoring>).

2. En outre, le rapport présente des informations recueillies dans le cadre d'une enquête biennale³ sur les politiques et pratiques liées à l'égalité hommes-femmes mises en œuvre par les entités des Nations Unies, ainsi que dans les rapports annuels de celles-ci sur le cadre de responsabilité pour la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes, à savoir le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

3. Depuis sa création en 2010, ONU-Femmes s'appuie sur son caractère interinstitutionnel et systémique pour mobiliser une action en faveur de l'égalité représentation des hommes et des femmes, notamment grâce au Plan d'action pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Toutefois, plus de 20 ans après la quatrième Conférence mondiale sur les femmes organisée en 1995, l'ONU continue de rencontrer des difficultés considérables pour ce qui est de parvenir à la parité des sexes.

A. Déclaration et Programme d'action de Beijing

4. La Déclaration et le Programme d'action de Beijing ont fixé l'objectif de parité pour les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Aux termes du paragraphe 193 c) de la Déclaration, l'Organisation des Nations Unies a été priée de continuer à rassembler et diffuser des données quantitatives et qualitatives sur le rôle des femmes et des hommes dans les prises de décision, d'en analyser les incidences et de suivre les progrès en vue de la réalisation de l'objectif fixé par le Secrétaire général tendant à ce que des femmes occupent 50 % des postes de gestion et de décision d'ici à l'an 2000.

5. L'Assemblée générale a ensuite adopté la résolution 50/164 dans laquelle elle a fixé l'objectif d'une représentée équilibrée des sexes à tous les niveaux du système des Nations Unies, en particulier aux postes de direction et de décision. Il convient de noter que les premières demandes de l'Assemblée générale concernant l'amélioration de la représentation des femmes aux échelons supérieurs remontent à 1970 et à la résolution 25/2715.

¹ Le cycle d'établissement des rapports a été modifié entre l'adoption des résolutions 69/151 et 70/133 pour le synchroniser sur la résolution.

² Les données au 31 décembre 2015 sont les plus récentes pour le système des Nations Unies dans son ensemble. Lorsque des données plus récentes étaient disponibles, elles ont été utilisées, comme dans le cas du Département des opérations des maintien de la paix, du Département de l'appui aux missions et des coordonnateurs résidents.

³ En 2016, ONU-Femmes a mené une enquête auprès des 35 entités du système des Nations Unies couvertes dans le présent rapport et reçu 27 réponses.

B. Stratégie à l'échelle de l'ensemble du système en faveur de la parité

6. Le Secrétaire général a exprimé à de multiples reprises sa volonté de parvenir à la parité hommes-femmes dans l'ensemble de l'Organisation bien avant 2030, y compris dans sa déclaration d'intention dans laquelle il a affirmé que l'ONU devait être à l'avant-garde du mouvement mondial vers l'égalité des sexes. À l'ouverture de la soixante et unième session de la Commission de la condition de la femme en mars 2017, il a déclaré :

Nous avons besoin d'un changement de culture, dans le monde et à l'ONU. La femme doit partout être reconnue comme l'égal de l'homme et encouragée en tant que telle. Plus que des objectifs, il nous faut des actes, des cibles et des jalons pour mesurer ce que nous faisons. À l'ONU, l'égalité des sexes ne concerne pas seulement le personnel, mais aussi tout ce que nous faisons.

7. Afin de concrétiser cet engagement, le Secrétaire général a créé l'Équipe spéciale chargée de la parité et de l'égalité des sexes dans le système des Nations Unies, qui réunit presque 40 entités de l'ONU. L'Équipe spéciale a élaboré un plan de route structuré autour de cinq axes, à savoir les cibles et la responsabilisation, les mesures spéciales, les missions et opérations sur le terrain, les nominations des hauts fonctionnaires et la création d'un environnement favorable. Le processus d'élaboration a donné lieu à des consultations et à des réunions d'information avec les principales parties prenantes, notamment le Conseil de direction, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, le Conseil du personnel de l'ONU, le Réseau ressources humaines, l'équipe dirigeante et le personnel.

II. Représentation des femmes dans le système des Nations Unies⁴

A. Représentation par catégorie

Tableau 1

Répartition par sexe des membres du personnel du système des Nations Unies titulaires d'un engagement permanent, continu ou de durée déterminée, pour tous les lieux d'affectation, au 31 décembre 2015

	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Pourcentage de femmes</i>
Hors cadre ^a	221	81	26,8
Total partiel	221	81	26,8
D-2	380	169	30,8
D-1	1 138	573	33,5
Total partiel	1 518	742	32,8

⁴ Les données présentées dans le rapport intitulé « Status of Women in the United Nations System » publié en décembre 2015 par ONU-Femmes (disponible à l'adresse suivante : <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2016/12/status-of-women-in-the-united-nations-system>), concernent le personnel titulaire d'un contrat d'un an ou plus, tandis que le présent rapport rend compte des agents titulaires d'un engagement permanent, continu ou de durée déterminée.

	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Pourcentage de femmes</i>
P-6/P-7b	139	56	28,7
P-5	4 046	2 281	36,1
P-4	6 070	4 363	41,8
P-3	5 288	4 407	45,5
P-2	1 464	1 984	57,5
P-1	61	95	60,9
Total partiel	17 068	13 186	43,6
AN, classe E	1	1	50,0
AN, classe D	189	146	43,6
AN, classe C	1 616	1 310	44,8
AN, classe B	2 425	1 762	42,1
AN, classe A	1 133	990	46,6
Total partiel	5 364	4 209	44,0
SM-7	27	0	0,0
SM-6	315	71	18,4
SM-5	1 097	466	29,8
SM-4	1 350	518	27,7
SM-3	39	18	31,6
Total partiel	2 828	1 073	27,5
ASS-7	3	0	0,0
ASS-6	6	1	14,3
ASS-5	15	2	11,8
ASS-4	20	3	13,0
ASS-3	90	13	12,6
ASS-2	115	25	17,9
Total partiel	249	44	15,0
ACM-8	2	0	0,0
ACM-7	10	0	0,0
ACM-6	17	1	5,6
ACM-5	36	0	0,0
ACM-4	17	0	0,0
ACM-3	5	0	0,0
ACM-2	4	0	0,0
Total partiel	91	1	1,1
G-7	1 475	2 141	59,2
G-6	4 021	6 436	61,5
G-5	4 496	6 828	60,3
G-4	5 006	3 621	42,0
G-3	4 451	836	15,8

	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Pourcentage de femmes</i>
G-2	4 053	208	4,9
G-1	129	44	25,4
Total partiel	23 631	20 114	46,0
PL-1	8	23	74,2
Total partiel	8	23	74,2
AI-3	0	1	100,0
AI-2	2	7	77,8
Total partiel	3	8	72,7
Total	50 981	39 481	43,6

Abréviations : ACM : agent de corps de métier; AI : assistant d'information; AN : administrateur recruté sur le plan national; ASS : agent du Service de sécurité; D : directeur; G : agent des services généraux; P : administrateur; PL : professeur de langue; SM : service mobile.

^a La désignation hors cadre comprend toutes les catégories supérieures à D-2, comme suit : Directeur général; Directeur général adjoint; Secrétaire général; Secrétaire général adjoint; Sous-Directeur général et Sous-Secrétaire général.

^b Les classes P-6 et P-7 sont utilisées par l'OMS, l'OPS, le PNUD et l'UNOPS et correspondent respectivement à D-1 et D-2.

8. Comme indiqué dans le tableau 1, au 31 décembre 2015, la représentation des femmes titulaires d'un engagement permanent, continu ou de durée déterminée dans le système des Nations Unies, toutes catégories et tous lieux d'affectation confondus, s'établissait à 43,6 % et à 42,8 % pour la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Elle continue d'avoir une corrélation négative avec l'ancienneté et tombe à 26,8 % pour la catégorie hors cadre, qui est la plus élevée. Le taux de représentation des femmes dépasse les 50 % seulement pour les classes P-1 et P-2.

9. En valeur absolue, l'augmentation du nombre de femmes nécessaire pour parvenir à la parité des sexes dans chaque classe est marginale par rapport à l'ensemble du personnel du système des Nations Unies : en effet, il faudrait que les femmes occupent 441 postes détenus par des hommes à la classe P-3 pour atteindre la parité, 854 postes à la classe P-4, 883 à la classe P-5, 283 à la classe D-1 et 106 à la classe D-2, tandis qu'au 31 décembre 2015, il ne manquait que 70 femmes à des postes hors cadre pour atteindre la parité.

10. Si les femmes sont sous-représentées dans les lieux d'affectation hors siège, les différentes classes de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national sont toutes à moins de 8 points de pourcentage de la parité. Compte tenu de leur expérience sur le terrain, elles constituent un vivier de candidates qualifiées pour être recrutées sur le plan international en tant qu'administratrices.

11. À l'inverse, le service mobile est la catégorie pour laquelle la représentation des femmes est la plus faible (27,5 %), en raison de la concentration de ses postes dans les secteurs technique et logistique. Néanmoins, l'augmentation du nombre de

femmes qui choisissent cette voie et la prise en compte croissante par le secteur de cette main-d'œuvre inexploitée sont deux évolutions prometteuses⁵.

12. Les mesures prises en faveur de la parité des sexes se sont concentrées sur les femmes administratrices et fonctionnaires de rang supérieur, et leur sous-représentation dans les catégories inférieures a souvent été négligée. Les femmes représentent 60,6 % des classes les plus élevées des services généraux (G-5 à G-7) et 46 % de la catégorie dans son ensemble (G-1 à G-7).

⁵ En 2013, le Chartered Institute of Logistics and Transport a lancé une initiative sur les femmes dans la logistique et le transport afin de promouvoir le secteur auprès des femmes et de leur offrir d'autres perspectives de carrière. En juin 2014, l'initiative réunissait plus de 1 600 membres dans 14 pays.

B. Tendances

Tableau 2
Représentation des femmes aux postes d'administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans le système des Nations Unies de 2005 à 2015^a

An- née	P-1			P-2			P-3			P-4			P-5			D-1			D-2			Hors cadre		Total			
	H	F	Pour- centage de femmes	H	F	Pour- centage de femmes	H	F	Pour- centage de femmes	H	F	Pour- centage de femmes	H	F	Pour- centage de femmes	H	F	Pour- centage de femmes	H	F	Pour- centage de femmes	H	F	Pour- centage de femmes			
2005	103	141	58%	1 349	1 676	55%	3 331	2 532	43%	4 596	2 404	34%	3 686	1 484	29%	1 266	430	25%	405	123	23%	172	47	21	14 908	8 837	37,2
2006	66	89	57%	1 342	1 770	57%	3 699	2 775	43%	4 783	2 554	35%	3 704	1 521	29%	1 249	430	26%	390	119	23%	172	45	21	15 405	9 303	37,7
2007	71	81	53%	1 407	1 742	55%	3 874	2 881	43%	4 962	2 774	36%	3 708	1 575	30%	1 260	473	27%	404	122	23%	172	56	25	15 858	9 704	38,0
2008	59	67	53%	1 363	1 690	55%	3 869	3 058	44%	5 155	2 949	36%	3 792	1 727	31%	1 262	509	29%	423	147	26%	186	60	24	16 109	207	38,8
2009	68	80	54%	1 473	1 975	57%	4 347	3 531	45%	5 528	3 331	38%	3 979	1 843	32%	1 319	534	29%	427	155	27%	180	65	27	17 321	514	39,9
2010	51	77	60%	1 467	1 968	57%	4 630	3 805	45%	5 731	3 569	38%	4 040	1 879	32%	1 296	561	30%	417	144	26%	177	79	31	17 809	082	40,4
2011	48	75	61%	1 477	1 965	57%	4 816	4 027	46%	5 947	3 805	39%	4 125	2 004	33%	1 295	565	30%	430	158	27%	182	78	30	18 320	677	40,9
2012	43	75	64%	1 418	1 902	57%	4 986	4 185	46%	6 021	3 975	40%	4 123	2 095	34%	1 304	594	31%	423	167	28%	194	78	29	18 512	071	41,4
2013	58	71	55%	1 417	1 917	57%	5 208	4 270	45%	6 029	4 092	40%	4 114	2 116	34%	1 268	606	32%	405	174	30%	194	72	27	18 693	318	41,6
2014	63	92	59%	1 449	1 943	57%	5 243	4 275	45%	6 090	4 164	41%	4 087	2 215	35%	1 244	611	33%	394	174	31%	198	76	28	18 768	550	41,9
2015	61	95	61%	1 464	1 984	58%	5 288	4 407	45%	6 070	4 363	42%	4 046	2 281	36%	1 138	573	33%	380	169	31%	221	81	27	18 668	953	42,8

^a Les données pour les années 2005 à 2014 sont tirées des rapports annuels du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination sur les statistiques des ressources humaines dans le système des Nations Unies (disponible à l'adresse suivante : <http://www.unsceb.org/content/un-system-human-resources-statistics-reports>) et concernent les agents titulaires d'un contrat d'un an ou plus. Les données pour 2015 sont fournies par les entités des Nations Unies et rendent compte des membres du personnel ayant un engagement permanent, continu ou de durée déterminée.

13. Selon le tableau 2, en raison de la fréquence des stagnations et des régressions de 2005 à 2015, l'accroissement annuel moyen pour l'ensemble des postes d'administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur n'a été que de 0,6 point de pourcentage. La représentation des femmes dans la catégorie hors cadre était plus faible en 2015 (26,8 %) qu'en 2010 (30,9 %). Malgré les diminutions, les classes P-4 et supérieures ont enregistré les hausses annuelles les plus importantes, de 0,6 à 0,8 point de pourcentage en moyenne chacune, tandis que la représentation des femmes pour la classe P-3 n'a augmenté que de 0,2 point en moyenne par an. Si la classe P-3 était à moins de 7 points de pourcentage de la parité en 2005, elle a stagné entre 43 % et 46 % pour la période considérée. Il ressort des tendances pour la classe P-3 que les progrès peuvent être plus lents à mesure que l'on se rapproche de l'équilibre entre les sexes, et il faudra donc redoubler d'efforts pour combler l'écart restant.

C. Représentation par lieu d'affectation

Tableau 3

Représentation des femmes pour les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, parmi les titulaires d'un engagement permanent, continu ou de durée déterminée au 31 décembre 2015

Catégorie	Siège			Hors Siège			Total		
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
Hors cadre	153	59	27,8	68	22	24,4	221	81	26,8
Total partiel	153	59	27,8	68	22	24,4	221	81	26,8
D-2	241	113	31,9	139	56	28,7	380	169	30,8
D-1	581	301	34,1	557	272	32,8	1 138	573	33,5
Total partiel	822	414	33,5	696	328	32,0	1518	742	32,8
P-5	2 082	1 242	37,4	1 964	1 039	34,6	4 046	2 281	36,1
P-4	2 867	2 476	46,3	3 203	1 887	37,1	6 070	4 363	41,8
P-3	2 221	2 467	52,6	3 067	1 940	38,7	5 288	4 407	45,5
P-2	708	1 143	61,8	756	841	52,7	1 464	1 984	57,5
P-1	36	67	65,0	25	28	52,8	61	95	60,9
Total partiel	7 801	7 286	48,3	8 905	5 676	38,9	16 706	12 962	43,7
Total	8 889	7 868	47,0	9 779	6 085	38,4	18 668	13 953	42,8

14. Les écarts entre le Siège et les affectations hors Siège sont particulièrement frappants pour les classes P-3 et P-4 (tableau 3), ce qui traduit le manque d'accompagnement des femmes en milieu de carrière, l'obstacle que peut représenter le critère de mobilité et le fait que ces classes correspondent souvent aux années de maternité, période à laquelle les femmes ont besoin d'un accès aux services d'éducation et de santé. Les goulets d'étranglement qui se créent pour ces classes clefs dans les affectations hors Siège entravent l'avancement global vers les catégories plus élevées, étant donné qu'il est souvent nécessaire de justifier d'une expérience sur le terrain pour les postes P-5 et les classes supérieures.

D. Postes de haut rang sur le terrain

1. Coordonnateurs résidents

Tableau 4

Répartition des coordonnateurs résidents, par sexe et par région, en décembre 2014, 2015 et 2016

Région	Décembre 2014			Décembre 2015			Décembre 2016			Écart entre 2014 et 2016 (pourcentage)
	Femmes	Hommes	Pourcentage de femmes	Femmes	Hommes	Pourcentage de femmes	Femmes	Hommes	Pourcentage de femmes	
États d'Afrique	18	24	42,9	20	20	50,0	22	23	48,9	6,0
États arabes	4	12	25,0	6	10	37,5	4	9	30,8	5,8
États d'Asie et du Pacifique	11	11	50,0	10	13	43,5	9	12	42,9	(7,1)
États d'Asie orientale et centrale	5	12	29,4	6	12	33,3	7	10	41,2	11,8
États d'Amérique latine et de Caraïbes	10	13	43,5	9	12	42,9	9	14	39,1	(4,3)
Total	48	72	40,0	51	67	43,2	51	68	42,9	2,9

Source : Groupe des Nations Unies pour le développement

15. La représentation des femmes parmi les coordonnateurs résidents s'est améliorée dans trois des cinq régions de décembre 2014 à décembre 2016 (tableau 4). La parité des sexes avait été rétablie en 2014 en Asie-Pacifique en 2015 en Afrique, mais en décembre 2016, la parité des coordonnateurs résidents n'avait été atteinte dans aucune des régions. À la fin de la période considérée, l'effectif total comptait trois coordonnatrices résidentes supplémentaires, ce qui représente une augmentation de 2,9 points de pourcentage.

16. De manière générale, l'équilibre hommes-femmes et la diversité géographique sont examinés comme s'ils s'excluaient mutuellement. Pourtant, ces deux objectifs devraient être harmonisés chaque fois que cela est possible afin de maximiser les ressources et les effets. Ainsi, en vue d'améliorer la diversité parmi les coordonnateurs résidents et de remédier à la faible représentation des coordonnateurs venant des États arabes (4 %), en particulier des femmes arabes, l'équipe régionale du Groupe des Nations Unies pour le développement chargée des États arabes, du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord a convoqué un groupe thématique sur la place des femmes parmi les coordonnateurs résidents et la direction des équipes de pays afin d'accroître le nombre de femmes à des postes de responsabilité dans la région, en accordant une attention particulière au personnel originaire des États arabes.

17. En juillet 2016, le groupe de travail du Groupe des Nations Unies pour le développement chargé des questions de direction a établi une équipe spéciale interinstitutions afin de promouvoir la diversité parmi les coordonnateurs résidents et de former et cultiver un vivier de candidats qualifiés pour des postes de direction au niveau national. On compte parmi les obstacles recensés le fait que les femmes ne disposent pas toujours de l'expérience sur le terrain requise pour les postes de classes P-5 et D-1, et les difficultés s'accroissent lorsque certaines organisations ne

présentent que des candidatures d'administrateurs de classe D-1 au Centre d'évaluation des coordonnateurs résidents.

2. Postes de haut rang au Département des opérations de maintien de la paix et au Département de l'appui aux missions

18. Au 31 décembre 2016, 2 des 13 représentants spéciaux adjoints du Secrétaire général (14,4 %) et 4 des 9 représentants spéciaux du Secrétaire général (44,4 %) étaient des femmes. Du 31 décembre 2014 au 31 décembre 2016, le nombre de représentantes spéciales a diminué de deux, mais celui de représentantes spéciales adjointes a augmenté de deux. Il n'y a donc pas eu de hausse nette du nombre de femmes à des postes de responsabilité au cours de la période considérée, et une baisse de l'ancienneté a été enregistrée.

19. En février 2017, le Secrétariat de l'ONU a lancé un appel mondial encourageant les États Membres à déposer la candidature de femmes aux postes de représentant spécial et de représentant spécial adjoint. Il a notamment organisé une campagne dans les médias sociaux, à laquelle ont participé des femmes occupant des postes de responsabilité, et communiqué des informations ciblées aux gouvernements et aux organisations régionales : 126 pays ont répondu à l'appel, et 41 % des candidats étaient des femmes. Il a été proposé qu'un jury interdépartemental et interinstitutions se charge d'examiner et de sélectionner les candidatures.

E. Représentation par entité

Tableau 5

Représentation des femmes parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement permanent, continu ou de durée déterminée, par entité, au 31 décembre 2015⁶

<i>Pourcentage de femmes parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur</i>	<i>Nombre d'entités</i>	<i>Entités (pourcentage de femmes)</i>
≥ 50 %	5	ONU-Femmes (78,9), CIJ (56,1), ONUSIDA (50,8), UNESCO (50,6), OMT (50,0)
40-49 %	17	FNUAP (49,6), UNICEF (49,3), OPS (48,2), FIDA (46,8), Caisse commune des pensions (45,4), OMPI (45,4), OIT (45,0), PNUD (44,4), HCR (44,0), OMI (43,8), CCI-OIT (43,5), OMS (43,5), CFPI (42,9), UNRWA (42,4), PAM (41,6), Secrétariat de l'ONU (41,1), UNSSC (40,0)
< 40 %	13	CCI (39,9), CCNUCC (39,2), UIT (38,1), OMM (37,8), FAO (37,4), UNITAR (35,5), UNOPS (34,8), ONUDI (32,7), UPU (31,5), OACI (30,3), AIEA (29,0), UNU (26,4), CIC (18,8)

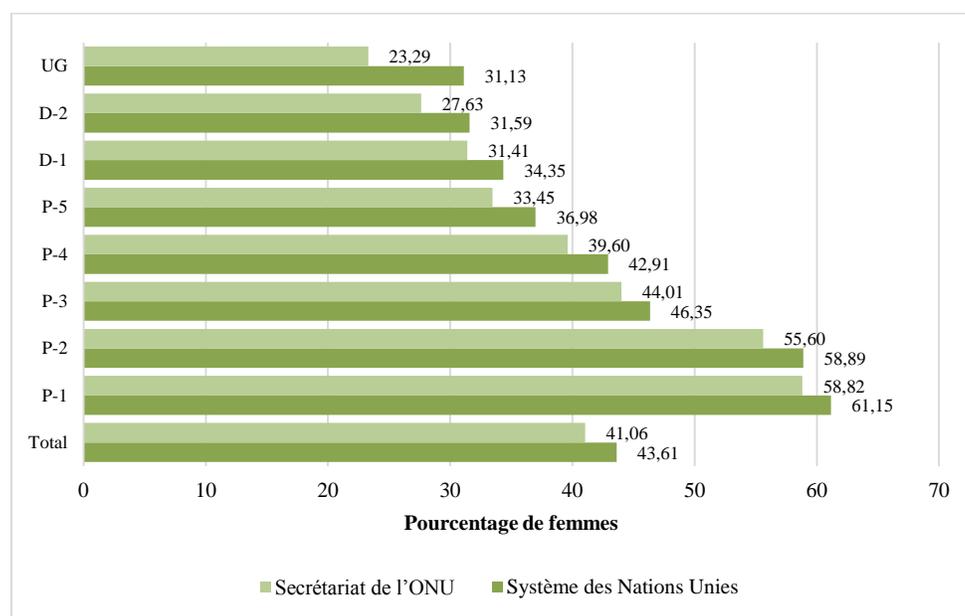
20. Comme l'indique le tableau 5, le taux de représentation des femmes parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur atteint ou dépasse 50 % dans

⁶ Voir les annexes en ligne pour une ventilation par lieu d'affectation, par classe et par entité.

cinq entités. Toutefois, la majorité des entités (49 %) est à moins de 10 points de pourcentage de l'équilibre entre les sexes (tableau 5). Les entités ayant une spécialisation technique dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes (aviation, énergie atomique, information ou logistique) ont encore beaucoup de progrès à faire. À cet égard, des entités telles que l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) ont activement investi dans l'enseignement des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques destiné aux filles ainsi que dans des activités d'information ciblées pour les femmes.

Figure 1

Comparaison de la représentation des femmes dans le système des Nations Unies et au Secrétariat de l'ONU parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement permanent, continu ou de durée déterminée, pour tous les lieux d'affectation, au 31 décembre 2015



21. La situation au Secrétariat, qui emploie un tiers du total de la main-d'œuvre de l'ONU, a de grandes répercussions sur les progrès accomplis par l'ensemble du système dans la réalisation de la parité. Comme l'indique la figure I, le taux de représentation des femmes au Secrétariat est inférieur au reste du système des Nations Unies pour toutes les catégories, en particulier pour celle des hors cadres, qui est 7,8 points de pourcentage plus faible. Le nombre de femmes à un poste hors cadre au Secrétariat a culminé à 34 en 2011, contre 90 hommes à l'époque. Quatre ans plus tard, il y avait toujours 34 femmes hors cadre mais le nombre d'hommes était passé à 112, ce qui représente une baisse de la proportion de femmes de 27 à 23 %. Le taux de représentation des femmes à la classe D-2 s'établissait à 28 % en 2015, retrouvant ainsi le niveau atteint une décennie plus tôt, après être tombé à 21 % en 2007 à la suite de diminutions intermittentes.

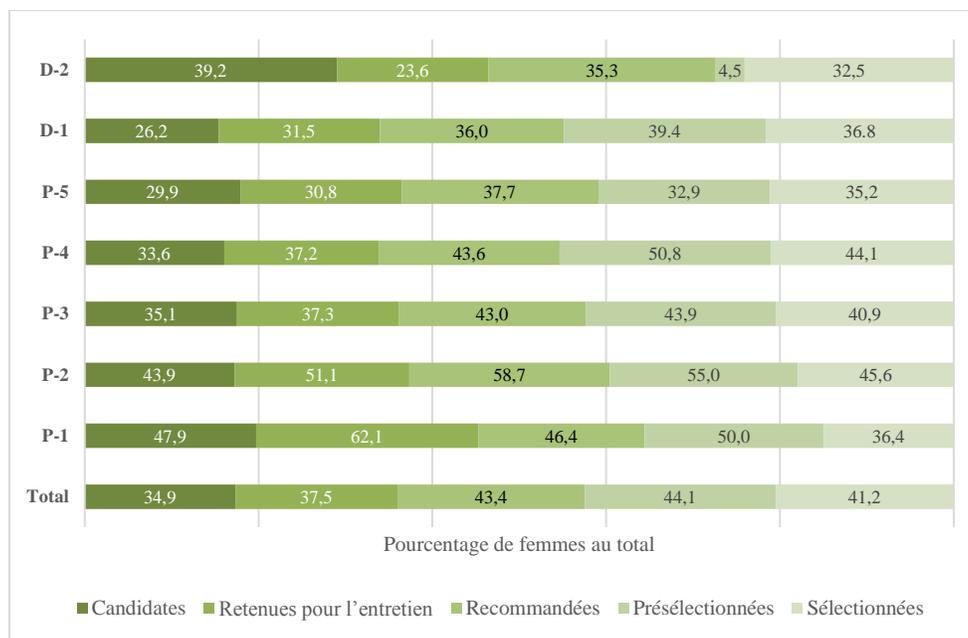
III. Étapes d'une carrière : représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (sélection, nomination, promotion et cessation de service, du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2015)

22. C'est en favorisant le recrutement de candidates externes, en faisant avancer la carrière des femmes déjà en poste et en encourageant leur maintien dans l'emploi que des progrès en matière de parité des sexes pourront être accomplis. La présente section donne une vue d'ensemble de la période à l'examen. On trouvera des informations complémentaires dans les annexes VII à XI.

A. Processus de sélection du personnel

Figure II

Représentation des femmes à chaque étape du processus de sélection du personnel, par classe, dans le système des Nations Unies, du 1^{er} janvier au 31 décembre 2015⁷



23. Les femmes donnent satisfaction tout au long du processus de sélection du personnel. À toutes les classes (hormis P-1 et D-2), le nombre de femmes retenues pour l'entretien, recommandées et présélectionnées est supérieur au nombre de candidats (fig. II). Elles représentent toutefois moins de 50 % des personnes sélectionnées. En outre, des études révèlent qu'elles ne présentent leur candidature que si elles pensent satisfaire à l'ensemble des critères requis alors que les hommes le font lorsqu'ils estiment répondre à 60 % d'entre eux⁸. Les descriptifs de poste ne

⁷ Aucune information relative aux vacances de poste n'est disponible pour les entités suivantes : CCNUCC, CIC, CIF-OIT, FNUAP, OMI, OMM, PNUD et UNOPS.

⁸ Tara Sophie Mohr, « Why Women don't apply for jobs unless they're 100% qualified », 25 août 2014, *Harvard Business Review* (25 août 2013). Disponible à l'adresse suivante : <https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified>.

devraient énumérer que les critères les plus importants et les compétences générales, de sorte à ne pas dissuader les femmes de postuler.

1. Viser les candidatures féminines

24. Pour chaque classe et de manière générale, les femmes présentent leur candidature à moins de la moitié des postes proposés dans le système des Nations Unies, ce qui porte à croire que globalement, l'Organisation attire moins de femmes que d'hommes. Le problème ne serait donc pas dû à un manque de femmes qualifiées mais à d'autres causes, qu'il convient d'examiner plus avant.

25. D'après les résultats de l'enquête, dans presque toutes les entités (89 %), les femmes sont expressément encouragées, dans les avis de vacance de poste, à faire acte de candidature. Les entités s'efforcent, pour la plupart (78 %), d'inclure des femmes dans le visuel de leurs sites Web et de leurs supports d'information et représentent de manière équilibrée les hommes et les femmes. Plusieurs d'entre elles ont également créé des supports destinés notamment à accroître la visibilité du personnel féminin ainsi que le nombre de candidates et à encourager les jeunes femmes et les filles à suivre les études menant aux différents postes proposés, comme suit :

a) *AIEA* : l'Agence présente ses pratiques adaptées aux besoins des familles ainsi que des récits et des vidéos sur la problématique hommes-femmes, notamment sur sa page consacrée aux femmes à l'AIEA (voir <https://www.iaea.org/about/employment/women-at-the-iaea>);

b) *OMM* : sur sa page Web consacrée à l'égalité des sexes, l'OMM présente ses engagements au niveau des prises de décision en faveur de la parité des sexes et de l'intégration de cette problématique, les mesures adoptées dans ce domaine, des portraits des grandes figures féminines de l'organisation et une vidéo d'animation retraçant les progrès faits en matière d'égalité hommes-femmes (voir <https://public.wmo.int/en/resources/gender-equality>);

c) *PNUD* : sur sa page Web consacrée à l'emploi, le PNUD rend compte de ses priorités en matière d'égalité des sexes et de diversité (voir <http://www.undp.org/content/undp/en/home/operations/jobs/gender-and-diversity.html>);

d) *ONUSIDA* : l'organisation présente régulièrement les femmes d'ONUSIDA grâce à sa publication régulière « Spotlight on UNAIDS Women » mettant le personnel féminin à l'honneur, ainsi que leur rôle et leur contribution à la lutte contre le sida.

2. Sélection du personnel et mobilité encadrée au Secrétariat de l'ONU

26. En 2016, le Secrétariat de l'ONU a promulgué l'instruction administrative ST/AI/2016/1 sur la sélection du personnel et l'encadrement de la mobilité pour accroître la mobilité périodique du personnel et mieux prendre en charge les questions de répartition géographique et d'équilibre entre les sexes. Ce nouveau dispositif a permis de sélectionner 50 % de femmes au moins à toutes les classes, hormis aux classes P-3 et D-1⁹.

27. Si le processus de sélection donne des résultats prometteurs, une meilleure prise en compte de la problématique hommes-femmes reste nécessaire. L'instruction administrative ST/AI/2016/1 dispose que les membres du conseil de réseau

⁹ Pour de plus amples détails sur les sélections du réseau Paix et questions politiques et humanitaires, voir l'annexe VIII en ligne.

d'emplois devront désigner, parmi leurs membres ayant droit de vote, un coordonnateur et un coordonnateur suppléant pour les questions relatives à la situation des femmes, de sorte à garantir que la problématique hommes-femmes soit prise en compte dans le cadre de la sélection du personnel et de la réaffectation des fonctionnaires. Dans ce cas, le conseil de réseau d'emplois fait référence non pas à celui nommé par chaque département, bureau ou mission, comme le prévoit la circulaire du Secrétaire général sur les coordonnateurs pour les questions relatives à la situation des femmes (ST/SGB/2008/12), mais plutôt à un coordonnateur choisi parmi les membres du conseil de réseau d'emploi¹⁰. S'ils ne suivent pas une formation de sensibilisation à la question de l'égalité des sexes, ces coordonnateurs risquent de ne pas avoir les outils nécessaires pour intégrer la problématique hommes-femmes dans le processus de sélection.

28. En outre, nommer un coordonnateur pour les questions relatives à la situation des femmes parmi les membres du conseil de réseau d'emplois plutôt que faire appel aux coordonnateurs prévus par la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2008/12 affaiblit réellement le dispositif relatif à la problématique hommes-femmes du Secrétariat de l'ONU et le rôle clef que ces acteurs ont joué dans la lutte en faveur d'une plus grande égalité hommes-femmes dans leurs départements respectifs. Afin que les coordonnateurs pour les questions relatives à la situation des femmes existants soient mieux mis à profit et que la circulaire ST/SGB/2008/12 soit respectée, les coordonnateurs des réseaux d'emplois correspondants¹¹ pourraient faire tour à tour office de membres de droit du conseil de réseau d'emplois et du Groupe des astreintes spéciales.

29. En outre, les résultats de l'enquête ont révélé que les entités se contentaient de préconiser – pour peu qu'elles le fassent – la représentation de femmes, et non pas de points de contact pour les questions d'égalité des sexes¹², dans les jurys d'entretien et des organes de contrôle. Comme le révèle la figure III, seules 4 % des entités exigent qu'un point de contact pour les questions d'égalité des sexes soit représenté dans les jurys d'entretien, et 12 %, qu'un tel point de contact soit représenté dans les organes de contrôle, tandis que 57 % des entités rendent obligatoire la représentation de femmes dans les jurys d'entretien et 88 %, dans les organes de contrôle. Toutefois, 39 % des entités ont déclaré ne pas prévoir l'obligation de faire figurer une femme ou un point de contact pour les questions d'égalité des sexes dans les jurys d'entretien. La diversité dans les jurys est importante mais ne garantit pas forcément une meilleure prise en compte de la problématique hommes-femmes. Pour bien comprendre la notion d'égalité des sexes, il faut des compétences d'expert, de la sensibilité, une formation et une certaine expérience.

¹⁰ ST/AI/2016/1, annexe I, par.12 (Conseil de réseau d'emplois); annexe II, par. 11 (Groupe des astreintes spéciales).

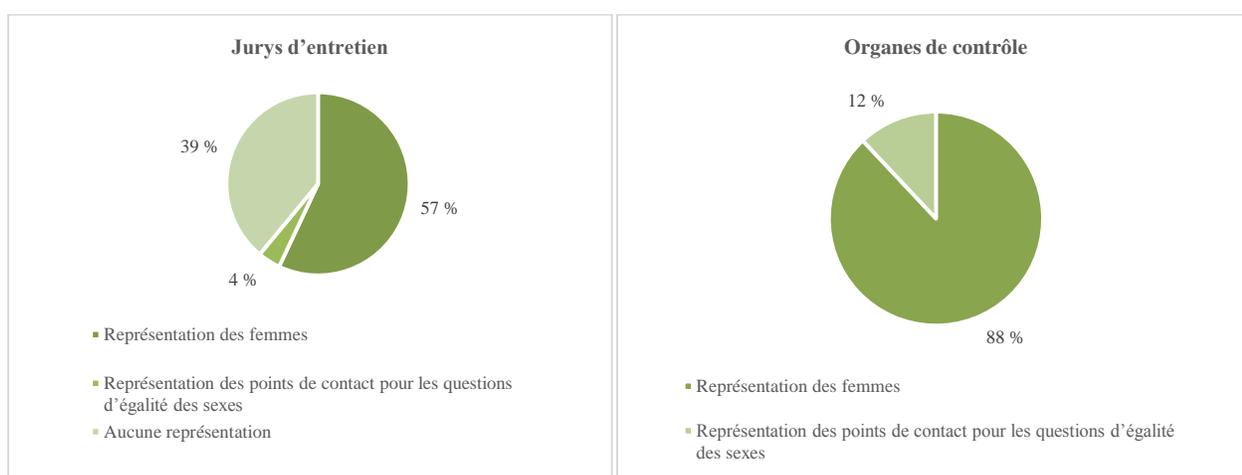
¹¹ Par exemple, les coordonnateurs du Département des affaires politiques, du Département des opérations de maintien de la paix, du Bureau de la coordination des affaires humanitaires et du HCR, pour n'en citer que quelques-uns, occuperaient tour à tour la fonction de coordonnateur pour les questions relatives à la situation des femmes dans le cadre du processus de sélection du réseau Paix et questions politiques et humanitaires.

¹² L'expression « coordonnateur pour les questions relatives à la situation des femmes » est employée au Secrétariat de l'ONU et le mandat de ces coordonnateurs défini dans la circulaire ST/SGB/2008/12. L'expression « point de contact pour les questions d'égalité des sexes » est plus largement usitée dans le système des Nations Unies. Ces points de contact ont notamment pour fonction de veiller à la représentation équilibrée entre les hommes et les femmes et à la prise en compte de cette problématique, ce qui suppose également de rendre des comptes sur le plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies.

30. L'instruction administrative ST/AI/2016/1 traite des circonstances spéciales telles que la garde partagée d'un enfant ou les raisons médicales, et prévoit leur examen par le Groupe des contraintes spéciales à la fin de la procédure d'affectation. Si ces questions étaient traitées à une phase antérieure de la procédure, cela permettrait sûrement de réduire le stress chez le personnel. La politique de mobilité obligatoire du PAM prévoit une prise en compte des raisons personnelles au stade de la candidature, un entretien avec le service médical pour recenser les éventuels problèmes de santé des employés ou des personnes à charge (y compris les conjoints) susceptibles de restreindre leur mobilité ainsi que la possibilité, pour le personnel, de faire des demandes d'affectation.

Figure III

Pourcentage d'entités ayant indiqué que des femmes ou des points de contact étaient représentés dans le processus de sélection



3. Outils au service de la planification du personnel

31. Pour évaluer les effets des décisions relatives à la sélection sur la parité des sexes, il convient de disposer d'outils de planification de la relève et de données en temps réels, de fixer des objectifs et de tenir des consultations avec les points de contact pour les questions d'égalité des sexes et les coordonnateurs pour les questions relatives à la situation des femmes. Pourtant, les résultats de l'enquête ont révélé que seules 67 % des entités recouraient à la planification de la relève, notamment les prévisions de départs à la retraite et de vacances de poste, et que 74 % s'appuyaient sur des données en temps réel pour éclairer leurs décisions concernant l'embauche. Seules 22 % ont indiqué qu'elles définissaient des objectifs d'embauche pour accélérer les progrès vers la parité.

32. Pour être efficaces, ces objectifs doivent s'accompagner de mesures de responsabilisation. L'Organisation mondiale de la Santé (OMS), par exemple, exige des superviseurs investis de responsabilités de recrutement qu'ils intègrent dans l'évaluation des résultats le degré de réalisation des objectifs. En vertu du contrat de responsabilisation, les directeurs généraux adjoints au siège sont également tenus de rendre des comptes.

33. Le Centre du commerce international exige des responsables des postes à pourvoir qu'ils s'entretiennent avec le point de contact pour les questions d'égalité des sexes des moyens d'intégrer la problématique hommes-femmes dans leur processus de sélection et leurs objectifs. En outre, les recommandations adressées à l'organe central de contrôle et au Directeur exécutif comprennent notamment des

statistiques sur la représentation des hommes et des femmes à chaque étape du processus de sélection.

34. Les outils d'informatique décisionnelle tels que les tableaux de bord affichent les données de façon dynamique pour aider les utilisateurs à mieux ventiler et analyser l'information. Ils constituent le meilleur moyen de suivre et d'analyser les données, notamment celles relatives à la parité, en toute transparence. Toutefois, seules 20 % des entités examinées ont déclaré y avoir recours.

35. Les résultats de l'enquête indiquent que l'on ne puisse pas suffisamment dans les listes de réserve pour remplir les postes vacants en les attribuant à des femmes présélectionnées. Ces listes permettraient d'accroître le vivier de candidates admissibles. Pourtant, les entités ne les gardent pas à jour ou les responsables n'y ont pas suffisamment recours.

36. La mise en place de bases de données homogènes de candidates qualifiées contribuerait à une plus grande efficacité à l'échelle du système. À l'inverse, la multiplication des bases de données créées par les différentes entités du système des Nations Unies¹³ ne fait que morceler l'information et la liste de candidates. L'amélioration de la gestion interinstitutionnelle des bases de données permettrait de rationaliser les efforts, d'optimiser les ressources et d'élargir le vivier de candidates.

4. Mesures spéciales prises à titre provisoire

37. Sachant que les progrès en matière de parité des sexes ont été lents et inégaux, il est peu probable que l'on parvienne à sa réalisation dans un délai raisonnable sans adopter des mesures spéciales à titre provisoire. Des mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes ont été adoptées au Secrétariat de l'ONU en 1999 par la circulaire (ST/AI/1999/9) mais n'ont jamais été convenablement prises en compte dans les dispositifs ultérieurs de sélection du personnel, y compris dans l'instruction administrative ST/AI/2016/1. À de nombreuses reprises, le Tribunal administratif des Nations Unies (qui a été remplacé par le Tribunal du contentieux administratif) a établi la validité de la parité des sexes et déclaré dans son jugement n° 671 (1994) que l'article 8 [de la Charte des Nations Unies] permettait d'adopter des mesures d'action positive raisonnables pour améliorer le statut des femmes. Le Bureau des affaires juridiques a confirmé que les dispositions énoncées dans l'instruction administrative ST/AI/1999/9 s'appliquaient à tous les postes, à tous les types de contrat et en toutes circonstances, même en période de compression des effectifs, de redressement et de gel du recrutement.

38. La mise en œuvre de mesures spéciales, en particulier l'obligation de sélectionner des candidates qualifiées lorsqu'elles sont sous-représentées, a suscité la crainte que le système fondé sur le mérite consacré par l'article 101 de la Charte des Nations Unies soit compromis. Ces inquiétudes n'ont toutefois pas lieu d'être si l'on considère que les candidates doivent posséder « les qualités requises pour occuper le poste vacant » et que leurs qualifications doivent être « sensiblement égales ou supérieures à celles des hommes qui se sont portés candidats au même poste » [voir ST/AI/1999/9, par. 1.8.a)].

39. Plusieurs entités ont estimé qu'il était nécessaire d'adopter des mesures spéciales à titre provisoire pour combattre les inégalités entre les sexes et accélérer les progrès. Près de la moitié (48 %) ont indiqué exiger qu'au moins une femme

¹³ On citera le Bureau de la coordination des activités de développement pour les postes de coordonnateur résident ainsi que le Département de l'appui aux missions pour les chefs, les chefs adjoints de missions et les nominations à des postes de responsabilité.

figure sur la liste des candidats recommandés pour des postes à des classes où les femmes étaient sous-représentées.

40. Dans son rapport sur la stratégie adoptée pour promouvoir l'égalité des sexes (2013-2017), le PNUD prévoit des mesures spéciales à titre provisoire, comme : introduire une certaine souplesse dans l'application des directives relatives à l'ancienneté dans le poste concernant les classes P-4 et P-5; ouvrir des listes de réserve destinées exclusivement aux femmes dans les bureaux où elles sont moins de 45 %; cibler des hommes pour occuper des postes d'agent des services généraux afin de garantir un meilleur équilibre hommes-femmes dans cette catégorie et d'apporter un soutien au conjoint pour favoriser la mobilité.

B. Nominations

41. Les nominations¹⁴ influencent grandement les progrès. Toutefois, aux classes D-1 et D-2, les nominations féminines représentaient moins d'un tiers de l'ensemble des nominations. En revanche, aux classes inférieures (P1-P-2), en dépit d'une surreprésentation féminine, les femmes étaient nommées en plus grand nombre que les hommes (60,2 % et 59,2 %, respectivement).

42. Les progrès en matière de parité hommes-femmes dans la nomination à des lieux d'affectation hors siège restent inférieurs aux avancées enregistrées dans les bureaux centraux. Toutefois, le nombre de postes hors siège étant plus élevé (5 203 contre 4 399 dans les bureaux centraux), les occasions sont plus grandes dans les lieux d'affectation hors siège de corriger les déséquilibres en matière de parité. Étonnamment, les femmes nommées à des postes hors cadre ne représentaient que 20,8 % de l'ensemble des nominations hors siège.

43. Dans 25 entités sur 35 (71,4 %), la part de femmes nommées représentait 40 % de l'ensemble des nominations dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au cours de la période considérée. En outre, 21 entités sur 35 (60 %) ont nommé plus de femmes que durant la précédente période considérée.

C. Promotions professionnelles

44. À l'échelle du système, on comptait presque autant de promotions professionnelles¹⁵ chez les femmes que chez les hommes des classes P-1 à P-4. Les femmes restent toutefois nettement sous-représentées parmi les fonctionnaires ayant rang de directeur, la part de femmes promues à ce grade ne constituant qu'un peu plus d'un tiers des promotions dans cette catégorie au cours de la période considérée. Il est toutefois encourageant de constater que, tous lieux d'affectation confondus, la part de femmes promues s'élevait à au moins 45 % de la classe P-1 à hors cadre. Toutefois, pour que de véritables progrès soient accomplis en matière de parité, il faudrait que la part de femmes nommées ou promues soit supérieure à 50 %.

45. Alors que dans les lieux d'affectation hors siège, une progression de 8,1 points de pourcentage a été enregistrée depuis la dernière période considérée, la part de femmes promues ne représentait toujours que 36,8 % des promotions dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (voir A/69/346,

¹⁴ « Nomination » s'entend de toute nouvelle nomination survenue au cours de la période considérée.

¹⁵ Les promotions professionnelles permettent de mesurer l'ascension d'une classe à une autre depuis la dernière période à l'examen dans les entités des Nations Unies et entre celles-ci.

figure V), et les progrès réalisés par classe demeuraient inégaux. Les promotions de femmes aux classes P-2, P-3 et P-4 étaient inférieures d'au moins 9 points de pourcentage dans les lieux d'affectation hors siège par rapport aux bureaux centraux. Dans les lieux d'affectation hors siège, les classes supérieures comptaient autant, voire légèrement plus de femmes (classe D-2) que dans les bureaux centraux.

46. Les entités ont affiché de moins bons résultats sur le plan des promotions professionnelles que sur celui des nominations. Le taux de promotions féminines était d'au moins 50 % dans seulement 12 entités sur 35 (34,3 %). Toutefois, dans les trois entités comptabilisant le plus grand nombre de promotions (le Secrétariat de l'ONU, le PNUD et le HCR), le taux de femmes promues globalement dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur était d'au moins 47 %. Dans le cas du Secrétariat et du PNUD, cela correspondait à 8 points de pourcentage de plus qu'au cours de la période précédente. Le taux de femmes promues était inférieur à 40 % dans 15 entités sur 35 (42,9 %).

1. Programmes d'encadrement et de mentorat¹⁶

47. Pour ce qui est de dispenser des formations dans les domaines de l'encadrement ou de la gestion, 89 % des entités ont indiqué le faire. Toutefois, seules 41 % offraient des formations destinées aux femmes uniquement. En outre, 67 % des entités offraient des formations tout au long de l'année alors que 33 % n'en dispensaient que de temps à autre.

48. Les mentors peuvent se mobiliser en faveur des femmes et contribuer à leur développement et à leur évolution sur le plan professionnel : 56 % des entités ont déclaré offrir des programmes de mentorat dont seuls 19 % s'adressaient aux femmes.

D. Cessation de service

49. Les taux d'attrition dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ne révèlent pratiquement aucune différence entre le taux de départ des hommes et celui des femmes. Si les différences par classe sont minimes, les écarts sont plus grands lorsque les données sont ventilées par lieu. Dans les lieux d'affectation hors siège, le taux de départ des femmes est supérieur à celui des hommes aux classes P-1, P-2 et P-3. Toutefois, de la classe P-5 à hors cadre, le taux de départ des hommes est supérieur à celui des femmes, ce qui suggère que sur le terrain, les obstacles à l'égalité représentation des femmes touchent essentiellement les femmes tôt dans leur carrière ou à mi-parcours, vraisemblablement durant les années où la prise en charge des enfants et des parents âgés se fait le plus sentir¹⁷. À titre de comparaison, les femmes de la classe P-5 à hors cadre ont entre 50 et 63 ans en moyenne et sont moins susceptibles de quitter leurs fonctions que les hommes dans les lieux d'affectation hors siège. Cela porte à croire que si les femmes sont sous-représentées dans les lieux d'affectation hors siège, en particulier dans les classes supérieures, ce n'est pas parce qu'elles quittent des postes haut placés à un taux supérieur à celui des hommes.

50. Une étude du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) sur les cessations de service en 2016 parmi son personnel recruté sur le

¹⁶ On trouvera à l'annexe XIII en ligne des exemples de programmes d'encadrement et de mentorat offerts par les entités.

¹⁷ Les femmes fonctionnaires des classes P-1 à P-3 ayant entre 32 et 42 ans en moyenne. Se reporter à l'annexe IV en ligne pour de plus amples informations relatives au sexe et à la classe.

plan international¹⁸ a mis au jour des différences révélatrices quant à l'âge de départ des femmes et des hommes. Le plus souvent, les femmes quittaient leurs fonctions entre 31 et 40 ans, contre 50 ans ou plus pour les hommes¹⁹. En outre, on enregistrait seulement 10 % de cessations de service parmi les femmes âgées de 50 ans ou plus. Ces tendances révèlent que les femmes de 31 à 40 ans se heurtent à des difficultés bien distinctes, qui entravent leur capacité de poursuivre et de terminer leur carrière à l'Organisation. Bien que ces données concernent l'UNOPS seulement, les mêmes tendances ont été relevées dans le système des Nations Unies, que viennent corroborer des études sur les motifs de départ.

51. Les trois principaux motifs de cessation de service, qui représentaient plus de 85 % de tous les motifs de départ au cours de la période considérée, mettaient en évidence l'existence de disparités entre les sexes :

a) Plus de femmes que d'hommes ont quitté leurs fonctions car leurs engagements n'étaient pas reconduits (44,5 % contre 41,4 %), ce qui porte à croire que les femmes sont plus à même d'avoir des engagements précaires;

b) Plus de femmes que d'hommes ont quitté leurs fonctions pour cause de démission (25,1 % contre 22,8 %), ce qui laisse penser que les femmes sont moins satisfaites de leur emploi;

c) C'est au niveau des départs à la retraite que l'on enregistre la plus grande disparité entre les sexes (22,1 % pour les hommes contre seulement 15,6 % pour les femmes), ce qui indique que les hommes sont davantage susceptibles de terminer leur carrière à l'Organisation que les femmes. En outre, les départs à la retraite de femmes ne représentaient que 33,5 % de l'ensemble des départs à la retraite au cours de la période considérée.

1. Entretiens de cessation de service

52. Les entretiens de départ, préconisés par le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, offrent de précieuses indications sur les moyens d'améliorer le maintien dans l'emploi et la culture de l'Organisation. Pourtant, ils sont réalisés dans seulement 70 % des entités faisant partie de l'enquête et obligatoires dans 30 % de ces entités. Seules 15 % des entités où ces entretiens n'étaient pas obligatoires ont indiqué les mener systématiquement à bien.

IV. Culture de l'Organisation

A. Renforcement des capacités et préjugés inconscients

1. Renforcement des capacités

53. La sensibilisation à la problématique hommes-femmes sous-tend une culture de facilitation au sein de l'Organisation et constitue donc une compétence de base pour l'ensemble du personnel. Au minimum, le cours « I know gender », d'ONU-Femmes, ou un équivalent adapté, devrait être obligatoire au niveau de tous les organismes des Nations Unies, comme exigé dans le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

¹⁸ L'UNOPS a analysé les données relatives à la cessation de service de prestataires individuels internationaux et d'administrateurs recrutés sur le plan international du 1er au 31 décembre 2016.

¹⁹ Le Groupe consultatif de l'UNOPS chargé d'examiner la parité au niveau interne en mars 2017 a constaté que chez les femmes, 45 % des départs concernent des femmes âgées de 31 à 40 ans, tandis que chez les hommes, 37 % des départs concernent des hommes âgés de 50 ans ou plus.

À ce jour, plus de 18 200 fonctionnaires ont suivi ce cours, dont 4 824 membres du Secrétariat de l'ONU, au premier trimestre 2017²⁰. Si cela constitue une évolution positive, une connaissance encore plus approfondie de la question permettrait d'ancrer plus efficacement cette problématique dans les travaux de fond mais il faudrait pour cela y allouer davantage de temps et de ressources.

2. Lutter contre les préjugés inconscients

54. Pour parvenir à la parité des sexes, il faut tout d'abord d'appeler l'attention sur les préjugés qui contribuent aux inégalités. Prendre conscience des préjugés peut aider à en atténuer l'influence sur nos décisions et à promouvoir un climat d'ouverture. ONU-Femmes a accueilli neuf ateliers interinstitutionnels pour encourager le système des Nations Unies dans son ensemble à lutter contre les stéréotypes implicites et les préjugés inconscients. Ces ateliers ont à leur tour donné lieu à plus de 30 séances organisées par différentes entités depuis 2015. Plusieurs, comme le Département de la sûreté et de la sécurité, ont ajouté une composante pour associer notamment les hommes à cette tâche et lutter contre les stéréotypes discriminatoires concernant la masculinité.

55. L'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) ont collaboré à la création d'une vidéo (www.un-biased.com/) afin d'accroître la prise de conscience des préjugés inconscients et notamment de leurs effets sur le processus de sélection du personnel et les possibilités d'avancement.

B. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

1. Aménagement des modalités de travail

56. Outre les quatre options type d'aménagement des modalités de travail (horaire de travail décalé, horaire de travail comprimé, interruption programmée en vue de poursuivre des études et télétravail), toutes les entités autorisent le congé spécial sans traitement et 96 % offrent la possibilité de travailler à temps partiel, certaines sous la forme de travail à temps partagé. Pour illustrer l'utilité de ces modalités pour les femmes, l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle a indiqué qu'en 2015, parmi les 14 % des membres du personnel qui bénéficiaient de modalités de travail à temps partiel, 94 % étaient des femmes.

57. Seules deux organisations ont déclaré dispenser une formation sur l'aménagement des modalités de travail aux administrateurs, alors que la réticence de ceux-ci constituerait l'un des principaux obstacles au recours à ces modalités et à leur acceptation. Bien qu'il soit régulièrement démontré que l'aménagement des modalités de travail accroît la productivité, les entités indiquent que les hauts fonctionnaires sont fermement persuadés, dans une grande mesure, que la présence est la clef de bons résultats. Seulement 22 % des entités ont indiqué que le recours à un aménagement des modalités de travail et son acceptation ne posaient aucun problème.

58. Le suivi des aménagements des modalités de travail et les informations communiquées à ce sujet peuvent aider à réduire la stigmatisation dont ils font l'objet et faire en sorte de les rendre plus visibles et plus fréquents. Dans son rapport de 2015 sur les aménagements des modalités de travail, le Secrétariat de l'ONU a signalé une augmentation de 30,8 % dans le recours à ces aménagements

²⁰ D'après le Centre de formation d'ONU-Femmes et le Bureau de la gestion des ressources humaines.

de 2014 à 2015, notamment le travail décalé et le télétravail. L'utilisation de ces deux types d'aménagement a augmenté progressivement depuis 2012, tandis que le recours aux horaires de travail comprimé et à l'interruption programmée en vue de poursuivre des études a reculé depuis 2013 : 57 % des femmes ont déclaré recourir à un réaménagement des modalités de travail contre 43 % des hommes. Ces chiffres montrent que si une organisation souple du travail est fondamentale pour attirer et garder les femmes, elle est également importante pour les hommes.

2. Situation matrimoniale

59. Des études sur la situation matrimoniale du personnel réalisées par des entités des Nations Unies indiqueraient une corrélation négative entre l'ancienneté et le nombre de femmes célibataires ou divorcées. Une étude réalisée en 2014 par l'OIM a révélé que 40 % des femmes occupant un poste de responsabilité étaient divorcées, séparées ou célibataires, contre 16 % de leurs homologues masculins. De même, une étude sur la diversité menée en 2013 par le Bureau de la gestion des ressources humaines a montré que, pour les postes de classe égale ou supérieure à P-4, de 38 % à 45 % des femmes étaient célibataires ou divorcées contre 8 % à 18 % des hommes se trouvant au même niveau. Cette étude a également révélé que 63 % des femmes qui travaillaient dans les missions étaient célibataires ou divorcées contre 17 % des hommes. Parmi les personnes qui ne travaillent pas dans les missions, ce taux était de 43 % pour les femmes et de 19 % pour les hommes. Le mariage ne semblait pas nuire à la volonté de changer de lieu d'affectation : 45 % des femmes mariées occupant un poste D-2 ont postulé à un emploi dans un lieu d'affectation autre que celui où elles résidaient, contre 28 % des femmes célibataires ou divorcées.

3. Congé parental

60. Hommes et femmes ont du mal à trouver un équilibre entre la carrière et la famille. Et pourtant, ce sont les femmes qui risquent d'en pâtir le plus, sur le plan du recrutement et des possibilités d'avancement. Une étude menée en 2015 par l'OIM a révélé que les candidates mères de famille aux compétences égales avaient 79 % de chances de moins d'être recrutées. Par ailleurs, 62 % des femmes interrogées dans le cadre d'une enquête menée par le HCDH ont indiqué que le fait d'avoir un enfant nuirait à leur avancement professionnel contre 40 % des hommes.

61. Chaque entité offre au moins 16 semaines de congé de maternité et 4 semaines de congé de paternité (jusqu'à 8 semaines dans les lieux d'affectation famille non autorisée), et 85 % des organisations offrent au moins 8 semaines de congé pour l'adoption d'un enfant. Le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et l'OMS ont prolongé leur congé de maternité à 24 semaines pour harmoniser leurs directives avec leur recommandation concernant l'allaitement maternel pendant les six premiers mois de la vie de l'enfant. L'OMS et les organismes qui suivent ces directives font partie des rares entités à offrir un congé supplémentaire en cas de naissances multiples (quatre semaines), ainsi qu'un congé de maternité pour le personnel employé à temps partiel. De plus, l'OMS autorise son personnel à reprendre le travail à mi-temps, autrement dit, deux semaines de congé de maternité peuvent être remplacées par quatre semaines à mi-temps. L'OMS permet également à des parents qui font tous les deux partie du personnel de se répartir les congés entre eux.

62. D'autres entités accordent un congé spécial sans traitement, avec le congé de maternité, pour prolonger celui-ci jusqu'à six mois. Si de nombreux nouveaux parents peuvent, avec l'accord de leur supérieur hiérarchique, bénéficier d'un congé spécial sans traitement, celui-ci est mis en place après l'épuisement de tous les jours

de congé accumulés, ce qui prive les parents d'une certaine souplesse pour recommencer progressivement à travailler à temps plein ou pour régler des problèmes de garde.

63. Les principes régissant le congé pour l'adoption d'un enfant sont divers et comportent une certaine ambiguïté : 44 % des entités ont indiqué que le congé pour l'adoption d'un enfant faisait partie des « congés spéciaux », par opposition à des congés parentaux, et 37 % des entités ont déclaré octroyer un congé spécial sans traitement comme arrangement en cas d'adoption.

64. Aucune entité des Nations Unies n'a indiqué avoir, à l'heure actuelle, des directives distinctes pour la gestation pour autrui; la majorité des entités ont dit appliquer un congé pour l'adoption d'un enfant dans ces cas. En outre, le congé pour l'adoption d'un enfant ne commence pas tant que l'adoption n'a pas eu lieu, ce qui ne laisse pas de temps pour les déplacements nécessaires à la finalisation de la procédure : les fonctionnaires doivent donc puiser dans les congés cumulés.

65. Le congé de maternité devrait être unifié, quelle que soit la manière dont l'enfant voit le jour.

4. Mesures visant à faciliter l'allaitement maternel

66. La durée officielle accordée par les entités pour l'allaitement maternel est de deux heures par jour jusqu'à l'âge d'un an. Néanmoins, quatre entités offrent moins de deux heures par jour et trois entités n'allouent aucun temps. L'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) est la seule à prévoir un allaitement maternel pendant deux ans. Cinq entités accordent du temps supplémentaire pour l'allaitement en cas de naissances multiples. Bien que la législation de nombreux pays prévoit la mise à disposition d'un espace privé pour qu'une femme puisse extraire son lait ou allaiter sur son lieu de travail, seulement un tiers des entités a indiqué le faire.

5. Garderie sur le lieu de travail

67. La garde d'enfants sur le lieu de travail rend celui-ci plus favorable à la famille et améliore le recrutement et la rétention du personnel. Huit entités disposent d'une structure d'accueil pour enfants sur le lieu de travail, notamment la FAO, le Fond international de développement agricole et l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), qui ont parmi les meilleures structures, sur le plan des capacités (30 à 60 enfants) et de la couverture (enfants âgés de 3 mois à 8 ans).

C. Code de conduite : directives n matière de discrimination, de harcèlement et de violences

68. Une culture positive et non discriminatoire dans l'organisation est essentielle à la réalisation de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Les entités sont tenues d'appliquer des directives afin de prévenir et d'interdire la discrimination et le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel.

69. Alors que 96 % des entités ont indiqué qu'elles avaient consigné les cas de violences, de discrimination, de harcèlement ou de voies de fait, seulement 59 % d'entre elles communiquent leurs statistiques à leur personnel. Celles qui les ont rendues disponibles l'ont fait au moyen des rapports annuels du Bureau de l'Ombudsman, du Bureau de l'audit et du contrôle ou du Bureau de la déontologie, des rapports adressés aux organes directeurs et des circulaires destinées au personnel.

70. La plupart des entités imposent des formations obligatoires en ligne sur le harcèlement, la discrimination, l'abus d'autorité et la déontologie pour les nouveaux membres du personnel et plusieurs entités ont indiqué qu'elles offraient des formations en présentiel sur ces sujets. Récemment, lorsque l'UNESCO a lancé ses sessions de formation, le nombre de demandes présentées au Bureau de la déontologie a augmenté car les fonctionnaires ont pris connaissance de leur droit d'obtenir des conseils professionnels et indépendants.

V. Conclusions et recommandations

A. Conclusions

71. Comme l'indiquaient systématiquement les précédents rapports présentés à l'Assemblée générale et comme elle l'a répété à de nombreuses reprises, les progrès inégaux et limités en vue de parvenir à la parité des sexes, réalisés depuis la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue en 1995, doivent être accélérés et la parité doit être atteinte dans un avenir proche. Les directives sont nombreuses, mais c'est leur mise en œuvre effective qui prime.

72. L'ONU, en tant que principale institution internationale à établir des normes, est tout particulièrement tenue de montrer l'exemple et de ne pas faire de laissés-pour-compte. Elle a un rôle essentiel à jouer pour soutenir l'application intégrale, effective et accélérée du Programme d'action de Beijing et pour montrer son attachement au sein de ses propres institutions au principe de l'égalité des sexes qu'elle préconise. La création d'ONU-Femmes en 2010 souligne sa volonté à cet égard. Pour réaliser le Programme de développement durable à l'horizon 2030, en particulier l'objectif 5 de parvenir à l'égalité des sexes et d'autonomiser toutes les femmes et les filles, il faut allouer des ressources humaines et financières et intensifier l'action menée par les organismes des Nations Unies d'une part et par les États Membres d'autre part pour parvenir à la parité des sexes, et s'efforcer notamment d'accroître la sensibilisation et de mettre en avant davantage de candidatures féminines.

73. Les carences sur le plan de la mise en œuvre ont empêché toute progression régulière et significative sur le plan de l'égalité des sexes. Néanmoins, des progrès durables et notables peuvent être réalisés à tous les niveaux grâce à une action résolue. Le Secrétaire général et les chefs de plusieurs entités des Nations Unies, notamment ONU-Femmes, peuvent établir des objectifs et des directives générales, mais leur application dans chaque entité relève de la responsabilité des hauts fonctionnaires, étant donné que nombre de ces derniers se sont vu conférer un pouvoir considérable concernant les décisions relatives au personnel. Ces efforts doivent viser à renforcer les capacités institutionnelles en matière d'égalité des sexes au niveau des départements, ainsi qu'à garantir le respect du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

74. Le présent rapport indique (paragraphe 8 à 24) que la représentation générale des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans le système des Nations Unies n'a que légèrement progressé depuis la précédente période considérée, passant de 41,6 % au 31 décembre 2013 à 42,8 % au 31 décembre 2015. Une corrélation négative persiste en ce qui concerne la proportion de femmes occupant des postes de responsabilité, autrement dit plus on monte dans la hiérarchie, moins on y trouve de femmes : elles représentent par exemple 60,9 % des effectifs à la classe P-1 contre 26,8 % pour ce qui est des fonctionnaires hors cadre.

75. De décembre 2005 à décembre 2015, la proportion de femmes occupant des postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur n'a que peu progressé et, à certaines classes, a même enregistré un recul ou a stagné. La classe des postes hors cadre a reculé après avoir atteint un pic à 31 % en 2010, quant à celle des postes P-3, elle a stagné entre 43 % et 46 % pendant toute la période 2005-2015. Ces tendances ont donné lieu à un taux de croissance annuel sous-optimal de 0,6 %. À ce rythme, le système des Nations Unies ne parviendra pas à la parité pour l'ensemble de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur avant 2028 et pas avant 2054 pour ce qui est des postes hors cadre²¹.

76. Les progrès accomplis par le Secrétariat de l'ONU sur le plan de la parité continuent malheureusement d'être à la traîne par rapport à ceux faits par l'ensemble du système des Nations Unies. Les progrès faits par le Secrétariat, qui est la plus grande entité et représente un tiers des effectifs de l'ONU, ont des effets notables sur l'ensemble du système. Or, pour la période 2005-2015, ces progrès ont été faibles.

77. Les femmes continuent d'être moins représentées dans les lieux d'affectation hors siège que dans les bureaux centraux, en particulier aux postes des classes P-3 et P-4, ce qui laisse entendre un manque de soutien en milieu de carrière et que cela a peut-être un lien avec les années où elles s'occupent de leurs enfants et pour lesquelles davantage de moyens sont requis sur le plan de l'éducation et de la santé. La sous-représentation des femmes à ces classes les empêche de progresser à des classes plus élevées, compte tenu des critères de mobilité à remplir pour postuler aux postes P-5 et au-delà. Si le nombre de femmes qui sont coordonnatrices résidentes a augmenté de trois, dans l'absolu, le pourcentage global de la représentation des femmes a diminué dans deux régions. Le nombre de représentantes spéciales du Secrétaire général a diminué de deux et celui de représentantes spéciales adjointes a augmenté de deux : il n'y a donc pas eu de hausse nette du nombre de femmes à des postes de responsabilité mais une baisse de l'ancienneté a été enregistrée.

78. Cinq entités ont enregistré un taux de 50 % ou plus de femmes au niveau des postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur : 17 entités sur 35 sont à moins de 10 points de pourcentage d'une représentation équilibrée des sexes au niveau de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et 13 sur 35 affichent un taux de 40 % ou inférieur.

79. Depuis la dernière période considérée, 21 entités sur 35 (60 %) ont enregistré des hausses sur le plan de la proportion de nomination de femmes. Cependant, celles-ci représentaient moins de 50 % des nominations à des postes de la catégorie P-3 et de rang supérieur et ce taux diminuait plus on montait dans la hiérarchie pour tomber à seulement 28 % au niveau des postes hors cadre.

80. Dans le système de Nations Unies, les évolutions de carrière aux niveaux P-1 à P-4 affichaient une parité ou en étaient proches pendant la période à l'examen. Toutefois, pour ce qui est des postes de directeur, les femmes continuaient d'être considérablement sous-représentées, constituant un peu plus d'un tiers des promotions pendant cette période. Les programmes d'encadrement et de mentorat continuent d'être utilisés dans l'ensemble du système des Nations Unies pour mieux soutenir la progression des carrières des femmes.

²¹ Les tendances et projections détaillées sont disponibles à l'adresse suivante : www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/women-in-the-united-nations/current-status-of-women.

81. Si le taux d'attrition ne révèle pratiquement pas de différence sur le taux de cessation de service entre les hommes et les femmes, une analyse plus approfondie a montré que l'âge et les raisons de cette démarche différaient. D'après une étude, la majorité des femmes quittaient leur organisation entre 31 et 40 ans, alors que les hommes le faisaient généralement après 50 ans. Les femmes sont plus à même de démissionner ou de partir parce que leur contrat prend fin, tandis que les hommes sont plus à même d'arriver à l'âge de la retraite dans l'Organisation.

82. La progression vers la parité des sexes dans le système des Nations Unies n'a pas été à la hauteur des attentes, comme le montrent les conclusions du présent rapport et des rapports précédents. Les objectifs énoncés dans la Déclaration de Beijing il y a plus de 20 ans et qui ont été avalisés maintes fois par l'Assemblée générale ne sont pas réalisés. Il est donc primordial de mettre l'accent sur les obstacles qui continuent d'entraver les progrès et de mettre en place les mesures correctrices nécessaires pour atteindre l'objectif d'une représentation équilibrée des sexes.

B. Recommandations

83. Compte tenu de ce qui précède, les recommandations suivantes peuvent être formulées :

a) Conformément aux procédures applicables pertinentes, tous les hauts fonctionnaires sont tenus d'exécuter les mesures prescrites pour atteindre l'objectif déclaré de la parité des sexes, dans les meilleurs délais, y compris en établissant des objectifs et des calendriers de mise en œuvre précis. Les mécanismes de responsabilisation sont essentiels pour veiller à ce que les objectifs soient atteints et que les progrès soient constants et prévisibles;

b) Les directives ne sont efficaces que dans la mesure où elles sont appliquées. Les chefs de toutes les entités doivent faire en sorte de se coordonner avec ONU-Femmes dans le cadre de l'élaboration et de l'application de directives et de mesures en vue de progresser sur le plan de la parité des sexes. Cela garantira la cohérence des directives et pratiques du système des Nations Unies et permettra de faire fond sur les bonnes pratiques existantes. ONU-Femmes dispose d'une bibliothèque de ressources et de modèles destinés à aider les entités à élaborer des directives et des produits liés à l'égalité des sexes, y compris des stratégies relatives à la représentation équilibrée des sexes, des entretiens de fin de service et des enquêtes auprès du personnel;

c) Il convient de promulguer et d'appliquer avec plus de rigueur les directives existantes, en particulier celles relatives aux mesures spéciales à titre provisoire pour la promotion de la femme. Si le Secrétariat de l'ONU dispose de mesures spéciales depuis 1999 (ST/AI/1999/9), la majeure partie d'entre elles n'a pas été appliquée ou intégrée aux directives ultérieures relatives à la sélection du personnel, comme celles établies dans l'instruction administrative ST/AI/2016/1. Des mesures spéciales à titre provisoire sont impératives pour atteindre les cibles liées à la parité et pour garantir une égalité réelle dans le traitement des hommes et des femmes dans les processus de sélection et de mobilité du personnel et devraient prévoir ce qui suit :

i) Recruter obligatoirement des femmes lorsque les cibles de la parité ne sont pas atteints et que leurs compétences et leur expérience correspondent au profil recherché pour le poste;

- ii) Inclure obligatoirement au moins 50 % de femmes parmi les candidats présélectionnés;
 - iii) Renoncer à la classification des candidats qui ont été recommandés afin d'avoir plus de latitude en matière de sélection, et comparer leurs compétences par rapport aux exigences du poste plutôt que de les comparer entre eux;
 - iv) Exiger une justification écrite des hauts responsables lors du recrutement de candidats masculins pour des postes à des classes auxquelles la parité n'a pas encore été atteinte dans le département ou le bureau en question;
 - v) Prendre des mesures correctives pour remédier à la situation et établir des rapports semestriels jusqu'à atteindre les objectifs;
 - vi) Inclure un point de contact pour les questions d'égalité des sexes ou un coordonnateur pour les questions relatives à la situation des femmes dans les jurys de sélection en tant que membre votant;
 - vii) Introduire une souplesse dans les critères à remplir pour évoluer dans la hiérarchie;
 - viii) Examiner régulièrement le cas des femmes qualifiées qui sont sur une liste de candidats présélectionnés pendant de longues périodes, y compris par des efforts coordonnés de recrutement interinstitutions;
- d) À chaque classe et toutes classes confondues, les femmes représentaient moins de la moitié des candidatures dans le système des Nations Unies, ce qui montre qu'il attire moins de femmes que d'hommes. Il conviendrait donc de trouver des moyens d'attirer davantage de candidates et de déterminer si elles sont rebutées par le processus de recrutement ou des expériences antérieures, si elles n'ont pas connaissance de avis de vacance de poste ou si les pratiques, le degré de souplesse ou les conditions de travail ne sont pas attrayantes. Il faudrait également parvenir à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée à l'ONU. La collaboration interinstitutions ainsi que la coopération étroite avec les États Membres, les organisations régionales et d'autres partenaires seraient bénéfiques pour les activités de sensibilisation en faveur du recrutement;
- e) Compte tenu de la représentation particulièrement faible des femmes dans les missions de maintien de la paix et sur le terrain, les mesures ci-après sont recommandées : examiner les processus de sélection ainsi que les évaluations et notations au regard des stéréotypes sexistes; établir des objectifs avec des mesures de responsabilisation renforcées; améliorer les conditions de vie et de travail au cours des missions en mettant notamment l'accent sur de meilleures conditions sur le plan du logement et de la sécurité, l'aménagement des modalités de travail, compte tenu des conditions sur le terrain, et des politiques de rotation dans les missions qui se déroulent dans des conditions de pénibilité extrême;
- f) En ce qui concerne l'amélioration des déséquilibres géographiques et entre les sexes parmi les coordonnateurs résidents et conformément aux recommandations du Groupe des Nations Unies pour le développement, les mesures proposées sont notamment les suivantes : ouvrir les nominations au Centre d'évaluation des coordonnateurs résidents aux fonctionnaires de la classe P-5; désigner des Centres dédiés d'évaluation des coordonnateurs résidents pour les candidates originaires de pays en développement; améliorer la diversité dans les jurys de sélection du Centre d'évaluation des

coordonneurs résidents; élaborer des initiatives d'encadrement pour les femmes dirigeantes; soutenir les candidats au Centre d'évaluation des coordonneurs résidents; et assurer le lien entre le processus de nomination au Centre d'évaluation des coordonneurs résidents et les plans de gestion des compétences, de planification de la relève et les programmes d'encadrement;

g) Pour assurer une représentation plus équilibrée des sexes, il faut accorder une attention aux modalités d'aide au conjoint en matière d'emploi et améliorer davantage les possibilités sur ce plan pour les conjoints en tous lieux;

h) Il convient d'accorder une priorité particulière à une application plus rigoureuse des directives et mesures permettant de concilier la vie professionnelle et la vie privée, notamment en précisant clairement comment ces mesures peuvent être appliquées et faire l'objet d'un suivi et en dispensant une formation aux administrateurs et au personnel concernant leur mise en œuvre effective, et insister sur la nécessité de renforcer la confiance et de réduire la stigmatisation. Un meilleur aménagement des modalités de travail pourrait être une mesure importante pour assurer un climat de travail favorable;

i) Les mesures relatives au congé de maternité et de paternité, y compris pour des parents adoptifs, devraient être normalisées dans l'ensemble du système des Nations Unies par les directeurs des divisions des ressources humaines. Il faudrait accorder la priorité à la disponibilité d'installations comme des crèches, des garderies et des espaces privés pour l'allaitement maternel;

j) Toutes les entités devraient continuer d'accorder une grande priorité et d'allouer des ressources suffisantes à l'élaboration, l'harmonisation et l'application de mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement à l'encontre des membres du personnel et l'abus d'autorité, y compris en veillant à ce que les incidents dans l'ensemble du système soient surveillés et systématiquement signalés en toute transparence. Il faudrait une politique de tolérance zéro à l'égard de ceux qui sont responsables de discrimination, de harcèlement et d'abus d'autorité et doivent faire l'objet de sanctions; intégrer une démarche tenant compte de la problématique hommes-femmes; exiger l'établissement de statistiques transparentes sur les comportements répréhensibles; promulguer des directives, procédures et ressources claires pour lutter contre la violence à l'égard des femmes dans tous les domaines d'activités de l'ONU; faire en sorte que les plaintes soient traitées dans un délai déterminé et que les groupes d'experts aient les compétences, la sensibilité et la formation requises pour le faire; prévoir une protection contre les représailles et pour les lanceurs d'alerte; ainsi que des questions sur la discrimination, le harcèlement et les violences dans les enquêtes de fin de service;

k) Le rôle des coordonneurs pour les questions relatives à la situation des femmes et des points de contact pour les questions d'égalité des sexes doit être mis en avant et renforcé et il convient de veiller à ce qu'ils soient dotés d'une autorité et de responsabilités adaptées, d'un mandat écrit précis et disposent du temps et des ressources financières nécessaires et bénéficient d'une formation pour mener à bien leurs fonctions essentielles concernant la prise en compte de la problématique hommes-femmes et de la parité des sexes. Les coordonneurs pour les questions relatives à la situation des femmes et les points de contact pour les questions d'égalité des sexes devraient participer aux processus de sélection du personnel afin de contrôler le respect des mesures relatives à la parité des sexes et de formuler des conseils aux membres des jurys

de sélection. La nomination d'hommes en tant que points de contact pour les questions d'égalité des sexes devrait être encouragée;

l) Les enquêtes générales auprès du personnel et les entretiens de fin de service permettent d'évaluer la culture de l'Organisation et son incidence sur le statut des femmes dans le système des Nations Unies et, dans les faits, il est fortement recommandé que les entités se servent de ces outils de manière systématique pour orienter l'élaboration de leurs directives et étudier les raisons pour lesquelles une personne quitte son poste, d'après des données ventilées par sexe. Les entretiens de fin de service et de cessation de service devraient également être obligatoires pour toutes les catégories et toutes les classes afin de garantir la fiabilité des données;

m) Des cours de sensibilisation à la problématique hommes-femmes et sur les préjugés inconscients devraient être dispensés à tout le personnel, en particulier aux cadres supérieurs et aux personnes participant aux processus de sélection du personnel;

n) Les indicateurs du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation de femmes concernant le dispositif relatif à la problématique hommes-femmes et à la parité sont un problème particulièrement complexe, dans l'ensemble du système des Nations Unies. Ainsi, il convient d'encourager toutes les entités des Nations Unies à respecter les normes minimales du plan d'action actualisé à l'échelle du système des Nations Unies, qui sera lancé en janvier 2018;

o) Afin de témoigner clairement de leur engagement en faveur de la parité des sexes, les hauts fonctionnaires devraient suivre l'exemple du Secrétaire général, devenir des Défenseurs internationaux de l'égalité des sexes et prendre des engagements spécifiques, fermes et ambitieux pour renforcer l'égalité et la parité de sexes dans leurs organisations respectives;

p) Dans l'esprit de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, il faudrait redoubler d'efforts pour recueillir et diffuser les données quantitatives et qualitatives les plus actualisées ventilées par sexe, en particulier sur les prises de décision, et suivre de près et régulièrement les progrès réalisés vers l'objectif d'un équilibre parfait entre les hommes et les femmes;

1) Il faut certainement redoubler d'efforts pour atteindre l'objectif de la parité des sexes à tous les niveaux dans l'ensemble du système des Nations Unies, en particulier sur le terrain. De plus, pour parvenir à la parité et pour la maintenir, il faudrait allouer davantage de ressources par rapport au niveau actuel. Sans investissement supplémentaire, il sera probablement compliqué d'accélérer les progrès. Comme l'a déclaré le Secrétaire général dans son message à l'occasion de la Journée internationale de la femme: « Il est temps de passer des paroles aux actes ».

Annexe

Répartition par sexes et entité du personnel occupant des postes P-1 à hors cadre, au titre d'un engagement permanent, continu ou de durée déterminée, dans tous les lieux d'affectation du système des Nations Unies, au 31 décembre 2015

Entité	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Hors cadre		Total partiel		Femmes (pourcentage)
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
FAO	12	17	58	93	162	173	352	177	272	83	62	16	27	8	10	3	955	570	37,4
AIEA	2	6	57	65	215	108	348	129	247	51	29	10	4	1	6	1	908	371	29,0
OACI	0	0	15	17	44	36	109	34	42	12	18	1	4	0	0	1	232	101	30,3
CIJ	0	0	8	12	7	11	3	9	4	0	1	0	1	0	1	0	25	32	56,1
CFPI	0	0	1	2	3	0	5	3	1	3	2	0	0	1	0	0	12	9	42,9
FIDA	2	2	16	34	35	47	34	44	63	21	13	5	6	0	7	2	176	155	46,8
OIT	6	12	47	57	95	125	191	173	228	112	48	28	14	11	8	3	637	521	45,0
OMI	0	0	4	22	20	19	22	8	23	13	9	4	7	1	1	0	86	67	43,8
CCI	2	4	18	19	30	22	27	14	21	5	3	1	0	1	0	1	101	67	39,9
CCI-OIT	0	1	1	3	11	6	16	12	5	5	1	0	1	0	0	0	35	27	43,5
UIT	1	5	19	31	72	48	66	44	56	16	15	1	3	1	5	0	237	146	38,1
OPS	0	2	16	25	34	41	108	93	31	21	11	5	2	0	1	2	203	189	48,2
Secrétariat de l'ONU	7	10	484	606	2 075	1 631	2 074	1 360	1 106	556	345	158	110	42	112	34	6 313	4 397	41,1
ONU-Femmes	0	0	8	33	25	69	19	86	20	84	5	17	1	4	1	2	79	295	78,9
ONUSIDA	0	0	6	13	20	31	52	64	76	68	30	16	8	7	2	1	194	200	50,8
PNUD	2	4	82	134	276	265	421	316	345	213	134	95	43	21	16	7	1 319	1 055	44,4
UNESCO	14	18	69	120	158	170	128	115	80	45	29	17	6	12	5	3	489	500	50,6
CCNUCC	0	0	56	33	61	43	33	25	12	7	7	2	3	0	0	1	172	111	39,2
FNUAP	0	0	20	35	65	71	109	91	97	95	33	33	12	4	1	2	337	331	49,6
HCR	4	0	175	217	550	381	400	300	143	109	59	38	15	14	5	1	1 351	1 060	44,0
CIC	0	0	9	2	52	14	19	5	12	1	3	0	0	0	0	0	95	22	18,8
UNICEF	1	3	98	157	467	447	587	565	339	295	58	39	17	15	2	3	1 569	1 524	49,3
ONUDI	1	0	9	8	37	33	45	20	52	16	23	6	3	0	1	0	171	83	32,7
UNITAR	0	0	2	1	6	4	1	1	8	4	2	1	0	0	1	0	20	11	35,5

Entité	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Hors cadre		Total partiel		Femmes (pourcentage)
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
UNJSPF	0	0	2	0	14	15	25	14	7	13	3	1	1	0	1	1	53	44	45,4
UNOPS	0	0	30	36	139	66	98	50	54	19	0	0	0	0	1	1	322	172	34,8
UNRWA	0	0	5	4	25	33	44	31	22	13	15	3	5	1	1	1	117	86	42,4
École des cadres du système des Nations Unies	0	0	0	1	5	2	0	1	3	1	0	1	1	0	0	0	9	6	40,0
UNU	0	0	6	8	13	7	10	2	9	1	8	1	5	0	2	0	53	19	26,4
OMT	1	2	1	3	4	6	4	6	4	5	4	0	0	0	4	0	22	22	50,0
UPU	0	0	7	7	23	12	14	5	10	4	5	1	2	0	2	0	63	29	31,5
PAM	0	0	83	79	303	204	180	143	163	110	63	38	31	13	5	2	828	589	41,6
OMS	4	6	36	65	155	170	402	321	388	237	57	19	31	8	11	7	1 084	833	43,5
OMPI	2	2	10	30	73	82	93	78	65	36	35	13	9	2	7	1	294	244	45,4
OMM	0	1	6	12	14	15	31	24	38	7	8	3	8	2	2	1	107	65	37,8
Total	61	95	1 464	1 984	5 288	4 407	6 070	4 363	4 046	2 281	1 138	573	380	169	221	81	18 668	13 953	42,8

Abréviations : AIEA : Agence internationale de l'énergie atomique; CCI : Centre du commerce international; CCI-OIT : Centre du commerce international de l'Organisation internationale du Travail; CCNUCC : Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques; CFPI : Commission de la fonction publique internationale; CIC : Centre international de calcul des Nations Unies; CIJ : Cour internationale de Justice; FAO : Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture; FIDA : Fonds international de développement agricole; FNUAP : Fonds des Nations Unies pour la population; HCR : Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés; OACI : Organisation de l'aviation civile internationale; OIT : Organisation internationale du Travail; OMI : Organisation maritime internationale; OMM : Organisation météorologique mondiale; OMS : Organisation mondiale de la Santé; OMPI : Organisation mondiale de la propriété intellectuelle; OMT : Organisation mondiale du tourisme; ONU-Femmes : Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes; ONUDI : Organisation des Nations Unies pour le développement industriel; ONUSIDA : Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida; OPS : Organisation panaméricaine de la santé; PAM : Programme alimentaire mondial; PNUD : Programme des Nations Unies pour le développement; UIT : Union internationale des télécommunications; UNESCO : Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture; UNICEF : Fonds des Nations Unies pour l'enfance; UNITAR : Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche; UNJSPF : Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies; UNOPS : Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets; UNRWA : Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient; UNU : Université des Nations Unies; UPU : Union postale universelle.