



Assemblée générale

Distr. générale
18 septembre 2008
Français
Original : anglais

Soixante-troisième session

Point 59 a) de l'ordre du jour provisoire*

Promotion de la femme

Amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies

Rapport du Secrétaire général**

Résumé

En application de la résolution 62/137 de l'Assemblée générale, le présent rapport donne des renseignements sur la situation des femmes dans le système des Nations Unies. On y trouvera notamment des statistiques à jour et des informations sur les progrès accomplis et les obstacles rencontrés dans la réalisation de la parité des sexes, ainsi que des recommandations sur les moyens d'accélérer les progrès dans ce domaine. Le rapport contient en outre des informations sur le taux de représentation des femmes dans les organismes et les institutions des Nations Unies entre le 1^{er} janvier 2005 et le 31 décembre 2007 et au Secrétariat de l'ONU entre le 1^{er} juillet 2006 et le 30 juin 2008. Au sein des organismes des Nations Unies, la proportion de femmes dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur a faiblement augmenté, passant de 36,9 % à 38,4 % entre décembre 2004 et décembre 2007, 1,5 % au total – soit une augmentation moyenne annuelle de 0,5 %. Au Secrétariat de l'ONU, le pourcentage de femmes dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur a enregistré une amélioration négligeable de 0,2 % durant la période allant du 1^{er} juillet 2006 au 30 juin 2008, passant de 37,4 % à 37,6 %. Les problèmes que rencontrent les organismes des Nations Unies pour atteindre la parité des sexes sont les suivants : inefficacité des mécanismes de responsabilisation, de contrôle et d'application; manque de mesures spéciales en faveur de l'égalité des sexes; intégration médiocre des systèmes d'interlocuteur ou de coordonnateur; mollesse dans l'application de formules d'organisation du travail; taux d'érosion des effectifs féminins plus élevés. Aux fins

* A/63/150 et Corr.1.

** La présentation du présent rapport a été retardée en raison de l'absence de données statistiques à jour.



d'accélérer les progrès dans ce domaine, il est notamment recommandé d'assurer un encadrement des dirigeants, de renforcer le contrôle et la responsabilisation et d'appliquer plus rigoureusement les politiques existantes. Même si l'on a davantage pris conscience de la nécessité impérieuse d'assurer une représentation équilibrée des sexes, il importe d'adopter d'urgence des mesures renforcées pour combler le retard pris et accélérer les progrès sur la voie de la parité entre hommes et femmes.

Table des matières

	<i>Page</i>
Abréviations.	5
I. Introduction	8
II. Statistiques actualisées sur les progrès accomplis concernant la représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies	8
A. Représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an au moins.	9
B. Promotions, nominations et cessations de service dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	11
III. Obstacles rencontrés pour réaliser la parité des sexes dans le système des Nations Unies	15
A. Principaux obstacles entravant la réalisation de la parité des sexes aux classes P-4 à D-2	15
B. Feuille de résultats concernant la parité des sexes	16
C. Entretiens de départ	16
IV. Recommandations visant à accélérer les progrès au sein du système des Nations Unies	16
A. Étude de la parité entre les sexes dans le système commun des Nations Unies menée par la Commission de la fonction publique internationale.	16
B. Rapport du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CEB) sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée dans les organismes des Nations Unies	18
C. Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes	19
D. Réunion du Groupe d'experts sur les mesures visant à accélérer l'amélioration de la condition de la femme dans le système des Nations Unies.	20
E. Exemples de bonne pratique en matière d'équilibre entre les sexes dans le système des Nations Unies	24
V. Responsabilités et obligations redditionnelles incombant au Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat et au Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination en ce qui concerne la promotion de la parité des sexes.	27

VI.	Statistiques les plus récentes des progrès concernant la représentation des femmes au Secrétariat	29
A.	Représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'au moins un an	29
B.	Tendances concernant la représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'au moins un an, 1998-2008.	32
C.	Nominations, promotions, mutations et cessations de service d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'au moins un an	33
D.	Système de sélection des administrateurs et des fonctionnaires de la classe D-1	38
E.	Fonctionnaires affectés aux missions d'appui à la paix administrées par le Département des opérations de maintien de la paix.	41
F.	Représentation des femmes appartenant à la catégorie des administrateurs dans les services linguistiques	41
G.	Proportion de femmes occupant des postes d'expert	42
H.	Répartition des sexes dans la catégorie des agents du Service mobile	42
I.	Répartition des sexes dans la catégorie des services généraux et les catégories apparentées	43
VII.	Progrès accomplis, obstacles rencontrés et recommandations pour parvenir à la parité des sexes au Secrétariat.	43
A.	Décisions et mesures connexes prises par le Comité des politiques du Secrétaire général	43
B.	Département des opérations de maintien de la paix et Département de l'appui aux missions	45
C.	Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir	46
D.	Formation et organisation des carrières.	46
E.	Emploi des conjoints.	47
F.	Barrières informelles	47
G.	Recommandations	48
VIII.	Conclusions	48
Tableaux		
1.	Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an au moins, au 31 décembre 2004 et au 31 décembre 2007	9
2.	Pourcentage de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes du système des Nations Unies au 31 décembre 2004 et au 31 décembre 2007.	10
3.	Promotions par sexe et par classe à des postes d'administrateur et de fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat, du 1 ^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007.	11

4. Nominations par sexe et par classe à des postes d'administrateur et de fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies, du 1 ^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007.	12
5. Fonctionnaires occupant des postes d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur ayant quitté le système des Nations Unies, par type, catégorie et sexe, du 1 ^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007	14
6. Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'au moins un an au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies au 30 juin 2006 et au 30 juin 2008.	29
7. Nombre de départements et bureaux comptant 20 fonctionnaires de la catégorie des administrateurs, par pourcentage de femmes titulaires d'un engagement d'au moins un an, au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, au 30 juin 2006 et au 30 juin 2008	31
8. Tendances concernant la représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'au moins un an au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies du 30 juin 1998 au 30 juin 2008	32
9. Nominations par sexe et par classe à des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies entre le 1 ^{er} juillet 2006 et le 30 juin 2008	33
10. Tendances concernant les nominations de femmes à des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, de juillet 1998 à juin 2008	34
11. Promotions par sexe et par classe à des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies entre le 1 ^{er} juillet 2006 et le 30 juin 2008.	35
12. Mutations par sexe et par classe à des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies entre le 1 ^{er} juillet 2006 et le 30 juin 2008.	36
13. Fonctionnaires occupant des postes d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur ayant quitté l'Organisation, par type, catégorie et sexe, entre le 1 ^{er} juillet 2006 et le 30 juin 2008.	37
14. Répartition des candidats par sexe pour les postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur à chaque stade de la procédure de sélection dans le système Galaxy au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, du 1 ^{er} juillet 2006 au 30 juin 2008.	39
15. Personnel occupant des postes d'expert au Secrétariat, du 30 juin 2006 au 30 juin 2008.	42

Annexes

I. Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies (au Siège, dans les autres bureaux et dans les postes de projet) au 31 décembre 2007	51
II. Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (séries 100 et 300) au sein du système des Nations Unies, par département ou bureau et par classe, au 30 juin 2008.	53

Abréviations

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
BSCI	Bureau des services de contrôle interne
CCI	Centre CNUCED/OMC du commerce international
CCPPNU	Secrétariat de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et du Comité des pensions du personnel de l'Organisation des Nations Unies
CEA	Commission économique pour l'Afrique
CEE	Commission économique pour l'Europe
CEPALC	Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes
CESAO	Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale
CESAP	Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
CIJ	Cour internationale de Justice
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
COCOVINU	Commission de contrôle, de vérification et d'inspection des Nations Unies
CTED	Direction exécutive du Comité contre le terrorisme
DDA	Département des affaires de désarmement
DESA	Département des affaires économiques et sociales
DGACM	Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences
DM	Département de la gestion (Bureau du Secrétaire général adjoint, Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité, Bureau de la gestion des ressources humaines, Bureau des services centraux d'appui et Bureau chargé du Plan-cadre d'équipement du Département de la gestion)
DM/CMP	Plan-cadre d'équipement (Département de la gestion)
DM/OCSS	Bureau des services centraux d'appui (Département de la gestion)
DM/OHRM	Bureau de la gestion des ressources humaines (Département de la gestion)
DM/OPPBA	Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité (Département de la gestion)
DM/OUSG	Bureau du Secrétaire général adjoint (Département de la gestion)
DPA	Département des affaires politiques

DPI	Département de l'information
DPKO	Département des opérations de maintien de la paix
DPKO/DAM	Département de l'appui aux missions (Département des opérations de maintien de la paix)
DSS	Département de la sûreté et de la sécurité
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
FNUPI	Fonds des Nations Unies pour les partenariats internationaux
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
OCHA	Bureau de la coordination des affaires humanitaires
OHRLLS	Bureau du Haut Représentant pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement
OIT	Organisation internationale du Travail
OLA	Bureau des affaires juridiques
Ombudsman	Bureau de l'Ombudsman de l'ONU
OMI	Organisation maritime internationale
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS/OPS	Organisation mondiale de la Santé/Organisation panaméricaine de la santé
OMT	Organisation mondiale du tourisme
ONUDC	Office des Nations Unies contre la drogue et le crime
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
ONUG	Office des Nations Unies à Genève
ONU-Habitat	Programme des Nations Unies pour les établissements humains
ONUN	Office des Nations Unies à Nairobi
ONUSIDA	Programme commun coparrainé des Nations Unies sur le VIH et le sida
ONUW	Office des Nations Unies à Vienne
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement

PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
UIT	Union internationale des télécommunications
UNCC	Commission d'indemnisation des Nations Unies
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 des Nations Unies

I. Introduction

1. Le présent rapport, soumis en application de la résolution 62/137 de l'Assemblée générale, en date du 14 février 2008, donne des renseignements sur la situation des femmes dans le système des Nations Unies. On y trouvera notamment des statistiques à jour et des informations sur les progrès accomplis et les obstacles rencontrés dans la réalisation de la parité des sexes, ainsi que des recommandations sur les moyens d'accélérer les progrès dans ce domaine et de renforcer les responsabilités et les obligations redditionnelles incombant au Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat de l'ONU et au secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat en ce qui concerne la promotion de la parité des sexes. **Le nombre, le pourcentage, les fonctions et la nationalité des femmes dans l'ensemble du système des Nations Unies seront indiqués à l'intention des États Membres dans le prochain rapport oral que le Secrétaire général présentera à la Commission de la condition de la femme à sa cinquante-troisième session, en mars 2009, et qui peut être consulté sur le site Web du Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme (www.un.org/womenwatch/osagi/fp).** Des informations sur la situation des femmes au sein des organismes du système des Nations Unies entre le 1^{er} janvier 2005 et le 31 décembre 2007 et au Secrétariat de l'ONU entre le 1^{er} juillet 2006 et le 30 juin 2008 figurent dans les chapitres II à IV et VI et VII, respectivement. Les conclusions figurant dans le chapitre VIII s'appliquent aussi bien au système des Nations Unies qu'au Secrétariat.

2. Dans sa résolution 62/137, l'Assemblée générale s'est déclarée gravement préoccupée par le fait que l'objectif urgent de la parité des sexes au sein du système des Nations Unies, en particulier au niveau des postes de direction et de décision, dans le plein respect du principe de la répartition géographique équitable, n'ait pas encore été atteint, et que la représentation des femmes au sein du système n'ait guère progressé. L'Assemblée a « prié le Secrétaire général d'examiner les progrès accomplis et de redoubler d'efforts pour avancer vers la réalisation de l'objectif de la parité des sexes à tous les niveaux du Secrétariat et dans l'ensemble du système des Nations Unies [...] et de veiller à ce que le personnel d'encadrement et les départements rendent des comptes concernant la réalisation de la parité » (voir résolution 62/137, par. 24).

3. Dans la même résolution, l'Assemblée a vivement encouragé les États Membres à rechercher et à présenter régulièrement un plus grand nombre de candidates aux postes à pourvoir dans le système des Nations Unies, en particulier aux postes de haut niveau et aux postes de direction.

II. Statistiques actualisées sur les progrès accomplis concernant la représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies

4. Au paragraphe 27 de sa résolution 62/137, l'Assemblée générale a demandé des statistiques à jour. Le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme a donc prié les organismes du système des Nations

Unies de fournir des données actualisées. Des données ont été reçues des 31 organismes du système des Nations Unies (voir annexe I). Lorsque des données ont été fournies dans le précédent rapport (A/61/318), les données du 31 décembre 2004 sont comparées à celles du 31 décembre 2007. Lorsque des données sont présentées pour la première fois (promotions, nominations et cessations de service), la période couverte va du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007.

A. Représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an au moins

5. Le taux de représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an au moins a augmenté de 1,5 %, passant de 36,9 % à 38,4 %, au cours de la période triennale à l'examen (voir tableau 1). De meilleurs résultats ont été obtenus à la classe D-1 et au-dessus, le taux de représentation des femmes à ces niveaux augmentant de près de 1 % par an durant la même période. Au 31 décembre 2007, les femmes constituaient 27 % du personnel de la classe D-1 et des classes supérieures contre 23,7 % au 31 décembre 2004. Une faible augmentation de 1,1 % a été enregistrée aux classes P-1 à P-5, les femmes constituant 39,6 % du personnel en décembre 2007 contre 38,5 % en décembre 2004. L'augmentation la plus importante, soit 3,1 %, est intervenue à la classe P-5, où les femmes constituaient 30,9 % du personnel en 2007. Même si le pourcentage de femmes aux classes P-1 et P-2 a diminué, la parité des sexes a été maintenue car elles représentent plus de 50 % des effectifs dans cette catégorie.

Tableau 1
Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an au moins, au 31 décembre 2004 et au 31 décembre 2007

Classe	31 décembre 2004			31 décembre 2007			Changement en pourcentage (2004-2007)
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	
Hc ^a	177	49	21,7	178	57	24,3	2,6
D-2	422	125	22,9	402	134	25,0	2,1
D-1	1 242	399	24,3	1 250	486	28,0	3,7
Total partiel	1 841	573	23,7	1 830	677	27,0	3,3
P-5	3 689	1 420	27,8	3 576	1 597	30,9	3,1
P-4	4 446	2 275	33,8	4 789	2 745	36,4	2,6
P-3	3 178	2 388	42,9	3 687	2 841	43,5	0,6
P-2	1 244	1 670	57,3	1 189	1 481	55,5	-1,8

Classe	31 décembre 2004			31 décembre 2007			Changement en pourcentage (2004-2007)
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	
P-1	111	171	60,6	65	76	35,9	-6,7
Total partiel	12 668	7 924	38,5	13 306	8 740	96,6	1,1
Total	14 509	8 497	36,9	15 136	9 417	38,4	1,5

Source : Secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (2007). Données fournies par les organismes du système des Nations Unies en 2007.

^a L'abréviation « Hc » désigne les fonctionnaires hors classe : secrétaires généraux adjoints, sous-secrétaires généraux, directeurs généraux adjoints, directeurs généraux assistants, directeurs généraux, secrétaires généraux.

6. Sur les 31 organismes qui ont fourni des données, 2 seulement ont atteint l'objectif de la parité globale chez les administrateurs en 2007, tandis que 7 comptaient moins de 30 % de femmes dans leurs effectifs en 2007.

Tableau 2

Pourcentage de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes du système des Nations Unies au 31 décembre 2004 et au 31 décembre 2007

Pourcentage de femmes	31 décembre 2004	31 décembre 2007	Organismes et institutions, 2007
50 ou plus	2	2	UNITAR, FNUAP
40-49	9	9	FIDA, CIJ, OIT, OMI, ONUSIDA, UNESCO, UNICEF, OMT, OMPI
30-39	10	13	OACI, CFPI, CCI, Centre international de formation de l'OIT, UIT, OPS, ONU, HCR, PNUD, CCPNU, UNRWA, PAM, OMS
Moins de 30	10	7	FAO, AIEA, ONUDI, UNOPS, UNU, UPU, OMM
Total	31	31	

Source : Secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (2004). Informations fournies par les organismes du système des Nations Unies en 2007.

7. La proportion de femmes parmi les coordonnateurs résidents dans le monde entier a diminué depuis la précédente période considérée (voir A/61/318, par. 7), passant de 32,5 % à 30,8 %, annulant ainsi la tendance sensible à la hausse constatée lors de la précédente période. Leur pourcentage parmi les coordonnateurs résidents a baissé en Europe et dans la Communauté d'États indépendants, en Afrique et en Asie mais il a augmenté dans les États arabes et en Amérique latine et dans les Caraïbes. La plus forte baisse (16,2 %) a été enregistrée en Europe et dans la Communauté d'États indépendants, suivie par l'Afrique et l'Asie et le Pacifique où la proportion des femmes a baissé de 7,8 % et 6,5 %, respectivement. Elle a en revanche augmenté de 13,7 % et de 13,6 %, respectivement, dans les États arabes et

en Amérique latine et dans les Caraïbes. La représentation des femmes est la plus élevée en Asie et dans le Pacifique, soit 36,4 %, et la plus faible en Europe et dans la Communauté d'États indépendants, soit 25 %.

B. Promotions, nominations et cessations de service dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. Promotions dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

8. Des données sur les promotions, les nominations et les cessations de service au sein du système des Nations Unies sont présentées pour la première fois dans le présent rapport, elles portent sur la période triennale allant du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007. L'objectif de la parité dans les promotions n'a été atteint qu'aux niveaux P-2 et P-3 dans les 29 organismes des Nations Unies ayant fourni des données pour cette période¹.

9. Durant la période considérée, sur toutes les promotions aux classes P-2 à D-1, les femmes représentaient 44,8 % (soit 2 051 sur 4 583) (voir tableau 3). Les femmes comptaient pour 52,7 % des promotions à la classe P-3 et pour seulement 36,7 % des promotions à la classe P-5. À la classe D-1, la différence était encore plus nette, les femmes ne représentant que 33,6 % des fonctionnaires promus.

Tableau 3

Promotions par sexe et par classe à des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur au Secrétariat, du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007

<i>Classe</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	Total	<i>Pourcentage de femmes</i>
D-1	302	153	455	33,6
Total partiel	302	153	455	33,6
P-5	717	416	1 133	36,7
P-4	870	689	1 559	44,2
P-3	508	565	1 073	52,7
P-2	135	228	363	62,8
Total partiel	2 230	1 898	4 128	46,0
Total	2 532	2 051	4 583	44,8

Source : Données présentées par les organismes du système des Nations Unies en 2007.

¹ Sur 31 organismes, les organismes suivants ont présenté des données : AIEA, CCI, CCPPNU, Centre international de formation de l'OIT, CIJ, FAO, FIDA, FNUAP, HCR, OACI, OIT, OMI, OMM, OMPI, OMS, OMT, ONU, ONUDI, ONUSIDA, OPS, PAM, PNUD, UIT, UNESCO, UNICEF, UNITAR, UNOPS, UNRWA, UPU.

2. Nominations à des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur

10. Les données reçues des 30 organismes des Nations Unies² qui ont fourni des données pour la période triennale allant du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007 indiquent que la parité des sexes dans les nominations n'a été réalisée qu'à la classe P-2. Durant la période considérée, les femmes de la classe P-2 aux fonctionnaires hors classe constituaient 40,8 % (2 245 sur 5 501) de tous les recrutements externes (voir tableau 4). Elles ont représenté 41,9 % (2 068 sur 4 933) des recrutements externes aux classes P-2 à P-5 contre 31,2 % (177 sur 568) aux classes D-1 et au-dessus. C'est au niveau des fonctionnaires hors classe qu'on compte le moins de femmes recrutées, soit 25 % (28 sur 112).

Tableau 4

Nominations par sexe et par classe à des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies, du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007

<i>Classe</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	Total	<i>Pourcentage de femmes</i>
Hc ^a	84	28	112	25,0
D-2	107	42	149	28,2
D-1	200	107	307	34,9
Total partiel	391	177	568	31,2
P-5	660	307	967	31,7
P-4	951	539	1 490	36,2
P-3	845	661	1 506	43,9
P-2	409	561	970	57,8
Total partiel	2 865	2 068	4 933	41,9
Total	3 256	2 245	5 501	40,8

Source : Données présentées par les organismes du système des Nations Unies en 2007.

^a L'abréviation « Hc » désigne les fonctionnaires hors classe : secrétaires généraux adjoints, sous-secrétaires généraux, directeurs généraux adjoints, directeurs généraux assistants, directeurs généraux, secrétaires généraux.

² Sur 31 organismes, les organismes suivants ont présenté des données : AIEA, CCI, CCPPNU, Centre international de formation de l'OIT, CIJ, FAO, FIDA, FNUAP, HCR, PAM, PNUD, OACI, OIT, OMI, OMM, OMPI, OMS, OMT, ONU, ONUDI, ONUSIDA, OPS, UIT, UNESCO, UNICEF, UNITAR, UNOPS, UNRWA, UNU, UPU.

3. Cessations de service à des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur

11. Au total, 7 443 fonctionnaires ont quitté leurs fonctions dans 29 organismes des Nations Unies³ qui ont fourni des données pour la période allant du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007, les femmes comptant pour 40 % de tous les départs (2 975 sur 7 443) (voir tableau 5). Ventilées par classe, les femmes ont représenté 23,6 % des départs de fonctionnaires de la classe D-1 et des classes supérieures (179 sur 757) et 41,8 % des départs de fonctionnaires appartenant à la classe des administrateurs (2 796 sur 6 686).

12. Les trois causes principales de départ des femmes ont été l'expiration du contrat (1 702 sur 3 969), la démission (534 sur 1 241) et la retraite (382 sur 1 339). Pour ce qui est des expirations de contrat, les femmes ont représenté 42,9 % des fonctionnaires dont le contrat est venu à expiration entre 2005 et 2007. De manière plus précise, elles ont représenté 20,9 % des fonctionnaires de la classe D-1 et des classes supérieures dont le contrat était arrivé à expiration (31 sur 148) et 43,7 % des fonctionnaires de la classe des administrateurs dont le contrat était arrivé à expiration (1 671 sur 3 821). Il est donc urgent, pour accroître la représentation des femmes dans le système, de s'employer activement à réintégrer des femmes qualifiées provenant du vivier constitué par celles qui ont quitté leurs fonctions pour cause d'expiration de contrat.

13. En ce qui concerne les démissions, les femmes ont représenté 43 % des fonctionnaires ayant démissionné durant la période considérée. Elles ont compté pour 19,8 % des démissions de fonctionnaires appartenant à la classe D-1 ou des classes supérieures (20 sur 101) et pour 45,1 % des démissions de fonctionnaire appartenant à la classe d'administrateur (514 sur 1 140). Compte tenu de la proportion importante de démissions chez les femmes, il convient de procéder à une analyse détaillée des causes sous-jacentes de ces démissions afin de mieux les retenir.

14. Les femmes ont représenté 28,5 % des départs à la retraite durant la période 2005-2007. Cette faible proportion se retrouve à tous les niveaux, elles ont compté pour 21,3 % des départs à la retraite de fonctionnaires appartenant à la classe D-1 ou des classes supérieures (78 sur 367) et pour 31,3 % des départs à la retraite de fonctionnaires appartenant à la classe des administrateurs (304 sur 972). Par contre, les hommes ont représenté 71,5 % (957 sur 1 339) de l'ensemble des départs à la retraite, soit 78,7 % des départs de fonctionnaires de la classe D-1 et des classes supérieures (289 sur 367) et 68,7 % des départs de fonctionnaires de la classe des administrateurs (668 sur 972). L'occasion est ainsi offerte de recruter davantage de femmes en vue d'accélérer les progrès vers l'objectif de parité en général et à la classe D-1 et au-dessus en particulier.

15. En ce qui concerne les renvois pour faute, sur les 13 cas signalés, aucune femme n'était concernée. Mais sur 18 cas de renvoi sans préavis, 5 femmes étaient concernées. Par ailleurs, il convient de relever que les femmes ont représenté 54,5 % des fonctionnaires ayant quitté leurs fonctions pour cause de maladie (18 sur 33),

³ Sur 31 organismes, les organismes suivants ont présenté des données : AIEA, CCI, CCPPNU, Centre international de formation de l'OIT, CIJ, FAO, FIDA, FNUAP, HCR, OACI, OIT, OMI, OMM, OMPI, OMS, OMT, ONU, ONUDI, OPS, PAM, PNUD, UIT, UNESCO, UNICEF, UNITAR, UNOPS, UNRWA, UNU, UPU.

54,7 % des fonctionnaires dont le poste a été supprimé (29 sur 53) et 50 % des fonctionnaires qui ont abandonné leur poste (3 sur 6).

16. En ce qui concerne les taux d'érosion des effectifs, ils ont été plus élevés chez les femmes, ce qui indique qu'elles ont été plus nombreuses à quitter le système durant la période considérée. Au 31 décembre 2004, 22 792 fonctionnaires au total ont relevé de cette catégorie⁴, soit 14 382 hommes et 8 410 femmes. Entre le 1^{er} janvier 2005 et le 31 décembre 2007, 4 468 hommes et 2 975 femmes occupant des postes d'administrateur ont quitté leurs fonctions, soit des taux d'érosion annuels des effectifs de 10,4 % et 11,8 %, respectivement. En dehors des départs à la retraite, 3 511 hommes et 2 593 femmes occupant des postes d'administrateur ont quitté leurs fonctions, soit des taux d'érosion annuels des effectifs de 8,1 % et 10,3 %, respectivement.

Tableau 5

Fonctionnaires occupant des postes d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur ayant quitté le système des Nations Unies, par type, catégorie et sexe, du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007

Raison de la cessation de service	SGA			SSG			D			P			Nombre total de femmes	Total	Pourcentage de femmes
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
Abandon de poste	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	6	3	6	50,0
Suppression de poste	0	0	0	0	0	0	1	1	2	23	28	51	29	53	54,7
Licenciement amiable	2	0	2	0	0	2	34	22	56	143	93	236	117	296	39,5
Expiration du contrat	16	1	17	9	5	14	92	25	117	2 150	1 671	3 821	1 702	3 969	42,9
Décès	2	0	2	0	0	0	4	3	7	32	10	42	13	51	25,5
Renvoi pour faute	0	0	0	0	0	0	1	0	1	12	0	12	0	13	0,0
Détachement dans d'autres organismes du système des Nations Unies	0	0	0	0	0	0	5	4	9	22	25	47	29	56	51,8
Mutation dans d'autres organismes du système des Nations Unies	2	0	2	1	0	1	16	11	27	125	96	221	107	251	42,6
Démission	4	1	5	6	4	10	71	15	86	626	514	1 140	534	1 241	43,0
Départ à la retraite	7	1	8	24	3	27	258	74	332	668	304	972	382	1 339	28,5
Renvoi sans préavis	0	0	0	0	0	0	3	1	4	10	4	14	5	18	27,8
Santé	0	0	0	0	0	0	2	2	5	13	14	29	18	33	54,5
Non spécifié	2	0	2	3	1	4	13	3	16	63	32	95	36	117	30,8
Total	35	3	38	43	15	58	500	161	661	3 890	2 796	6 686	2 975	7 443	40,0
Pourcentage de femmes par catégorie	7,9			25,9			24,4			41,8					

Source : Données fournies par les organismes du système des Nations Unies en 2007.

⁴ Vingt-neuf organismes des Nations Unies ont été pris en compte dans les calculs pour assurer la correspondance avec le précédent chapitre consacré aux cessations de service.

III. Obstacles rencontrés pour réaliser la parité des sexes dans le système des Nations Unies

17. Dans le cadre des informations sur la proportion globale des femmes dans le système des Nations Unies présentées dans le chapitre II du présent rapport et de la demande d'informations sur les obstacles rencontrés dans la réalisation de la parité des sexes figurant dans la résolution 62/137, une étude a été menée auprès des organismes des Nations Unies en vue de mettre à jour les principaux obstacles rencontrés au niveau des classes P-4 à D-2. Ces résultats peuvent être regroupés en sept grandes catégories : inefficacité des mécanismes de responsabilisation, de contrôle et d'application; manque de mesures spéciales en faveur de l'égalité des sexes; absence ou intégration médiocre des systèmes d'interlocuteur ou de coordonnateur au sein des départements; formules d'organisation du travail n'offrant pas suffisamment de souplesse; mauvaise diffusion de l'information; nombre peu élevé de candidates qualifiées; et manque de données précises sur les causes des taux d'érosion élevés des effectifs féminins.

A. Principaux obstacles entravant la réalisation de la parité des sexes aux classes P-4 à D-2

18. La quasi-totalité des organismes ayant répondu à la question sur les obstacles entravant la réalisation de la parité des sexes aux classes P-4 à D-2 ont indiqué qu'ils continuaient à rencontrer des obstacles.

19. Sur les organismes ayant répondu, 44 % (11 sur 25) ont indiqué que le manque de mécanisme obligeant les directeurs à rendre des comptes dans ce domaine a constitué un obstacle majeur, voire relatif, à la réalisation de progrès sur la voie de la parité.

20. En ce qui concerne les mesures spéciales, 40 % (10 sur 25) des organismes ont indiqué qu'aucune mesure spéciale en faveur de la parité des sexes n'avait été adoptée et estimé que ce problème constituait un obstacle majeur, voire relatif, à la réalisation de la parité.

21. On a estimé que l'absence d'un système d'interlocuteur ou de coordonnateur pour les femmes constituait un obstacle majeur, voire relatif, dans 28 % (7 sur 25) des organismes. Soixante-douze pour cent (18 sur 25) des organismes ont laissé entendre qu'il existait un tel système, mais aucun n'a indiqué s'il était actif ou réellement intégré dans leur mode de fonctionnement.

22. En ce qui concerne l'organisation du travail, on a estimé que le manque de souplesse constituait un obstacle majeur, voire relatif, à la réalisation de la parité des sexes dans 38,5 % des organismes (10 sur 26). Par contre, 61,5 % (16 sur 26) des organismes ont indiqué que des formules d'organisation du travail modulables ne constituaient pas un obstacle à la réalisation de la parité des sexes.

23. La diffusion insuffisante de l'information a constitué un obstacle majeur pour 12 % (3 sur 25) des organismes, et 56 % (14 sur 25) d'entre eux ont estimé que cela constituait un obstacle relatif. Trente-deux pour cent (8 sur 25) des organismes ont indiqué que cela ne constituait pas un obstacle.

24. Parmi les divers problèmes examinés, les organismes des Nations Unies ont estimé que le faible nombre de candidates constituait un des principaux obstacles, facteur qui était étroitement lié à la diffusion insuffisante de l'information. Soixante-dix pour cent (19 sur 25) des organismes ont indiqué qu'ils ne disposaient pas de suffisamment de candidates qualifiées pour les postes vacants. Neuf d'entre eux ont estimé que cela constituait un obstacle majeur à la réalisation de la parité des sexes et 10 que cela constituait un obstacle relatif. Seuls 24 % des organismes ont estimé que le faible nombre de candidates qualifiées ne constituait pas un obstacle (6 sur 25).

B. Feuille de résultats concernant la parité des sexes

25. Soixante-dix pour cent (21 sur 30) des organismes du système des Nations Unies ont indiqué qu'ils n'avaient pas établi de feuille de résultats concernant la parité des sexes en vue de faciliter la mise en œuvre d'une politique à cet égard. Sur les 30 % (9 sur 30) des organismes indiquant qu'ils ont mis au point une telle fiche, moins de la moitié ont indiqué qu'elle était en temps réel, 23,3 % (7 sur 30) prévoyaient de mettre au point une telle fiche, dont un en 2008, quatre d'ici à la fin de 2009 et un au cours du prochain exercice biennal. Un des organismes n'a pas indiqué de délai. Il est indispensable d'établir une feuille de résultats concernant la parité des sexes pour évaluer l'efficacité des politiques mises en œuvre à cette fin.

C. Entretiens de départ

26. La plupart des organismes interrogés n'ont pas systématiquement collecté des données sur l'érosion des effectifs, ce qui est une source de préoccupation croissante. Quelque 63,3 % (19 sur 30) d'entre eux ont indiqué qu'ils n'avaient pas organisé d'entretien, mais 36,7 % (11 sur 30) ont fait savoir qu'ils avaient pour politique d'organiser un entretien avec ceux qui mettaient fin à leur contrat de travail avec l'organisation. La plupart des organismes qui suivent cette politique ont organisé les entretiens eux-mêmes, ce qui est contraire à la pratique établie qui consiste à demander à des tierces parties n'appartenant pas à l'organisme en question d'organiser ces entretiens aux fins de garantir la confidentialité et de recueillir des informations exprimées plus librement et plus exploitables. Seuls 27,3 % (3 sur 11) des organismes avaient un questionnaire en ligne. Tous les organismes n'ont pas systématiquement analysé les données recueillies dans le cadre de ces entretiens; lorsque cela a été fait, cette tâche a habituellement relevé du département des ressources humaines de l'organisme en question.

IV. Recommandations visant à accélérer les progrès au sein du système des Nations Unies

A. Étude de la parité entre les sexes dans le système commun des Nations Unies menée par la Commission de la fonction publique internationale

27. À sa soixante-septième session, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) s'est penchée sur la question de la parité dans les organismes

des Nations Unies en se fondant sur les informations recueillies à l'aide d'un questionnaire (auquel 21 sur les 23 organismes interrogés ont répondu⁵) et sur la base de données statistiques du secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination.

28. Le rapport relève que l'équilibre entre les sexes dans la composition du personnel, qui suppose le recrutement de femmes et leur maintien en fonctions, est de plus en plus largement considéré comme la condition sine qua non de la réussite et de l'efficacité des organisations, dans tous les domaines de leur action et qu'une amélioration de la représentation des femmes dans le système commun des Nations Unies dépend de la mise en œuvre de plans en faveur des femmes dans les domaines du recrutement, des promotions, de la fidélisation, de la conciliation vie professionnelle-vie privée, de la sensibilisation à la question de l'égalité des sexes, du suivi et de la responsabilisation. Enfin, le rapport conclut qu'il peut s'avérer nécessaire d'adopter des mesures spéciales et qu'il importe de mettre effectivement en œuvre les politiques existantes et d'assurer un suivi en temps réel.

29. La Commission de la fonction publique internationale a adopté les recommandations suivantes⁶ :

a) Désigner un coordonnateur des questions d'égalité des sexes qui prendra l'initiative d'élaborer des plans et stratégies nécessaires pour parvenir à la parité entre les sexes, notamment dans le cadre des mesures prises pour disposer d'un personnel dynamique et pour planifier la relève à la suite des départs à la retraite;

b) Fixer des objectifs réalistes à atteindre chaque année en matière d'égalité des sexes et procéder à des bilans annuels des progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs;

c) Tenir les cadres comptables de la réalisation des objectifs fixés en matière d'égalité des sexes, au moyen des rapports d'évaluation du comportement professionnel;

d) Axer les efforts sur l'adoption de stratégies propres à assurer le maintien en fonctions des femmes occupant des postes intermédiaires;

e) Envisager de conférer à des organes de contrôle de la sélection et des promotions le pouvoir de rejeter certaines propositions lorsque, à qualifications égales, la préférence est donnée à un homme, à titre de mesure spéciale, jusqu'à ce que l'objectif de parité des sexes soit atteint dans tous les organismes à tous les niveaux;

f) Instituer des entretiens de départ systématiques et obligatoires dans tous les organismes;

g) Étudier la possibilité d'établir une liste de femmes qualifiées à l'intention des organismes du système commun des Nations Unies;

⁵ L'étude menée par la CFPI portait uniquement sur le système commun des Nations Unies, qui comprend 23 organismes du système des Nations Unies regroupant l'Organisation des Nations Unies, les programmes affiliés et les institutions spécialisées. Trente et un organismes du système des Nations Unies ont été pris en considération dans les autres chapitres du présent rapport. Les 21 organismes ayant répondu sont les suivants : Secrétariat de l'ONU, PNUD, FNUAP, UNOPS, HCR, UNICEF, UNRWA, OIT, FAO, PAM, UNESCO, OMS, UPU, UIT, OMM, OMI, OMPI, FIDA, ONUDI, AIEA et OMT.

⁶ Dans l'attente d'un examen par l'Assemblée générale.

h) Faire respecter les politiques et mesures existantes en faveur de la parité des sexes.

B. Rapport du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CEB) sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée dans les organismes des Nations Unies

30. Dans son rapport sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée dans les organismes des Nations Unies (CEB/2008/HLCM/HR11), le CEB a noté que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et le bien-être du personnel étaient devenus des questions importantes dans le domaine des ressources humaines dans les organisations du secteur public et du secteur privé. Le CEB a conclu que lorsqu'on assurait cet équilibre et ce bien-être, les organisations en retiraient des avantages du fait de l'engagement et de la productivité améliorés de leur personnel et que ces deux éléments étaient de plus en plus utiles pour attirer, recruter et maintenir en fonction le personnel. Toutefois, ce type de politique ne pourrait être mis en œuvre effectivement qu'avec le soutien de la direction, de la culture du lieu de travail, du département des infrastructures et des ressources humaines, au moyen d'encouragements et de plaidoyer.

31. Le rapport du CEB note que l'Organisation des Nations Unies présente un ensemble unique de caractéristiques qui font que l'ordre du jour concernant l'équilibre vie professionnelle-vie privée et le bien-être du personnel présente des besoins et des problèmes spécifiques. En moyenne, 85 % des fonctionnaires des Nations Unies sont des expatriés, ce pourcentage approchant les 95 % dans certains organismes (ibid., par. 20). De plus, de nombreux fonctionnaires des Nations Unies relevant d'organismes à forte mobilité appartiennent à un ménage à deux carrières, ce qui entraîne des pressions supplémentaires. En outre, une vive augmentation des départs à la retraite qui devrait être enregistrée au cours des cinq prochaines années créera une forte pénurie de personnel qualifié et expérimenté, si bien que la réalisation de l'équilibre vie professionnelle-vie privée sera d'autant plus importante.

32. L'analyse par le CEB de l'équilibre vie professionnelle-vie privée et du bien-être du personnel dans le cadre du système des Nations Unies répartit les politiques dans trois domaines : la souplesse au niveau du temps (flexibilité des horaires, travail à temps partiel); la souplesse au niveau du lieu (télétravail par exemple); et les politiques qui appuient l'équilibre vie professionnelle-vie privée et le bien-être du personnel de manière générale (par exemple les congés de détente, la formation de base en matière de sécurité). Le rapport indique que les formules d'organisation du travail modulables ont été adoptées presque uniformément dans l'ensemble du système (96 %) et que des politiques générales relatives à l'équilibre vie professionnelle-vie privée et au bien-être du personnel sont contraignantes dans de nombreuses organisations. En fait, avec les conseils à l'intention du personnel et/ou le soutien et la solidarité et la gestion du stress en faveur du personnel, ces politiques générales relatives à l'équilibre vie professionnelle-vie privée constituent la majeure partie des programmes relatifs à cet équilibre et au bien-être du personnel. Une lacune notable est le faible pourcentage de garderies d'enfants disponibles, bien que celles-ci soient reconnues comme l'un des moyens les plus efficaces de faciliter l'équilibre vie professionnelle-vie privée (voir par. 32 du rapport).

33. Toutefois, le rapport du CEB a conclu que la souplesse en matière de lieu de travail de l'employé (télétravail) n'avait été appuyée que par 117 des organisations qui avaient fourni des renseignements. Cela signifiait qu'une politique importante, peu coûteuse et fort efficace relative à l'équilibre vie professionnelle-vie privée risquait d'avoir été négligée. Du fait de la diminution du coût de l'informatique et de l'accès à l'Internet, le télétravail pouvait apporter des avantages importants aux organisations dotées d'un budget ressources humaines limité. La plupart des organismes disposaient d'une capacité technologique permettant le télétravail car l'infrastructure qui permet au personnel en mission de s'acquitter de ses fonctions permet le télétravail. Le faible recours au télétravail pourrait par conséquent s'expliquer par le fait que celui-ci n'était pas perçu comme une modalité de travail commune et acceptable. La mise en œuvre effective du télétravail nécessite donc une stratégie de communication dynamique en vue de sensibiliser à la politique y relative et d'encourager tous les fonctionnaires à y recourir.

34. Le rapport conclut, entre autres choses, concernant le travail, que pour gérer efficacement les départements où l'on respecte l'équilibre vie professionnelle-vie privée, les cadres doivent gérer les produits et non les heures passées à travailler au bureau. « Lorsqu'une quantité importante de travail est effectuée en dehors de la vue des cadres, cela crée une nouvelle dynamique concernant le suivi du comportement professionnel. Cette autonomie et cette responsabilité accrues sont habituellement bénéfiques, se traduisant par un engagement renforcé des fonctionnaires (par. 66). On trouvera ci-après certaines recommandations tirées du rapport du CEB sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée :

a) Promouvoir activement l'acceptation des dispositions existantes relatives à l'équilibre vie professionnelle-vie privée en utilisant des défenseurs au niveau des organisations et en s'attaquant à la stigmatisation des programmes relatifs à l'équilibre vie professionnelle-vie privée;

b) Inclure la « gestion fondée sur les produits » dans tous les cours de direction et de gestion de l'ONU et encourager des pratiques de gestion axées sur les résultats;

c) Poursuivre l'analyse des effets que les programmes relatifs à l'équilibre vie professionnelle-vie privée ont sur l'engagement et la productivité du personnel et effectuer des recherches sur ceux-ci et analyser ceux-ci par rapport aux mandats, besoins et défis du système des Nations Unies.

C. Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes

35. La septième session du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes s'est tenue du 19 au 21 février 2008⁷. Le Réseau a noté les mesures nouvelles prises par les organismes des Nations Unies en vue de réaliser l'équilibre entre les sexes. Les membres du Réseau ont été encouragés par l'engagement du Secrétaire général d'atteindre la parité des sexes et ont noté que sans un tel engagement des progrès ne seraient pas réalisés assez rapidement. On trouvera ci-après leurs principales conclusions :

⁷ ONU, PNUD, UNICEF, HCR, FNUAP, CCI, PAM, FAO, AIEA, OMT et Banque mondiale.

⁸ Rapport de la septième session du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, New York, 19-21 février 2008 (IANGWE/2008/REPORT).

a) Les membres se sont félicités du rapport du Secrétaire général sur la condition de la femme dans le système des Nations Unies (A/61/318), notant qu'il constituait un outil utile pour le plaidoyer en faveur des femmes et le suivi de leur condition, et ils ont proposé d'établir le rapport tous les ans plutôt que tous les deux ans;

b) Les membres ont souligné l'importance du suivi, de la responsabilité et de l'harmonisation des bonnes politiques et pratiques dans l'ensemble du système des Nations Unies.

La Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme préside le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes

D. Réunion du Groupe d'experts sur les mesures visant à accélérer l'amélioration de la condition de la femme dans le système des Nations Unies

36. Le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme a convoqué une Réunion du Groupe d'experts sur les mesures visant à accélérer l'amélioration de la condition de la femme dans le système des Nations Unies. La réunion a traité des progrès faits vers la réalisation de l'objectif de la parité des sexes et la mise en place dans le système des Nations Unies d'un milieu de travail plus soucieux de la spécificité des hommes et des femmes. La réunion s'est tenue à New York du 14 au 16 novembre 2007 et y ont assisté des experts reconnus qui ont discuté des recherches et analyses les plus récentes, identifié les bonnes pratiques et les enseignements tirés, et établi des recommandations indépendantes sur les politiques et pratiques visant à promouvoir la condition de la femme au sein du système des Nations Unies. Les experts ont validé et renforcé nombre des mesures énoncées dans les rapports de 2004 et 2006 du Secrétaire général (A/59/357 et A/61/318).

1. Observations générales et défis auxquels l'ONU fait face

37. Il a été affirmé lors des discussions résumées dans le rapport du Groupe d'experts⁹ que l'augmentation du nombre des femmes dans le personnel est sensée tant sur le plan démographique que sur le plan commercial. Les femmes sont une des solutions principales au problème que posent le vieillissement de la population et la concurrence de plus en plus ardue pour les travailleurs de talent dotés de connaissances. De plus, les études indiquent que les organisations qui ont réalisé la parité des sexes tendent à obtenir de meilleurs résultats que celles où les femmes sont inégalement représentées et que les équipes de travail reflétant la parité des sexes offrent un meilleur potentiel d'innovation et d'efficacité.

38. La réunion a souligné qu'en tant qu'organisation fixant des normes, l'Organisation des Nations Unies assume une responsabilité particulière pour ce qui

⁹ Report of the Expert Group Meeting on Measures to Accelerate the Improvement of the Status of Women in the United Nations System, Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme, Nations Unies, New York, 2008.

est de montrer l'exemple concernant la réalisation de la parité des sexes en son sein. À ce propos, les experts ont souligné la nécessité de traiter des questions suivantes afin de réaliser la parité des sexes dans le système des Nations Unies : réintroduire des mesures spéciales et de discrimination positive; élaborer et mettre en œuvre une politique d'ensemble en matière de parité des sexes; renforcer l'avancement professionnel, améliorer la culture de l'organisation et éliminer les obstacles informels à l'obtention de résultats; et renforcer le suivi et la responsabilité. La réunion a noté que vu la forte proportion des fonctionnaires des Nations Unies qui allait bientôt partir à la retraite¹⁰ et la nécessité de recruter et maintenir en fonctions des jeunes de talent, il était indispensable que l'ONU s'efforce de réduire le taux d'attrition (dû à une démission, une retraite anticipée ou au non-renouvellement du contrat) élevé et coûteux¹¹ des femmes dans le système des Nations Unies et de faciliter l'avancement des femmes, en particulier aux postes de haut niveau.

2. Mesures spéciales et préférentielles et politiques relatives à la parité des sexes

39. Afin d'assurer la sélection de femmes à qualifications égales ou supérieures, jusqu'à la réalisation de la parité des sexes, le Groupe d'experts a appelé à l'introduction de mesures spéciales et préférentielles au niveau des systèmes de sélection du personnel des Nations Unies. Le système de sélection du personnel, introduit au Secrétariat de l'ONU le 1^{er} janvier 2007, a éliminé les mesures spéciales incluses dans le précédent système de sélection du personnel telles que a) la sélection obligatoire d'une candidate à qualifications égales; b) l'accent mis sur le potentiel des femmes d'exercer des fonctions; et c) un rôle actif et consultatif pour les coordonnateurs désignés par les différents départements pour les questions concernant la parité. Des recherches ont montré les effets qu'ont des mesures spéciales appliquées avec soin et des objectifs ciblés pour faire en sorte que les femmes ayant un potentiel élevé puissent grimper dans la hiérarchie. Ainsi, la mesure et le suivi des activités sont le fondement de la prise de mesures plutôt que le lieu où reposent les progrès de l'organisation. La réunion a formulé les recommandations suivantes :

- a) Adopter des mesures spéciales contraignantes pour choisir une candidate à qualifications égales ou supérieures jusqu'à la réalisation de la parité des sexes;
- b) Mettre en œuvre une stratégie permanente de communication pour que toutes les parties prenantes soient convaincues au moyen d'une campagne de sensibilisation de l'importance de la parité des sexes pour le fonctionnement de l'organisation.

¹⁰ Seize organismes du système des Nations Unies indiquent que 40 % de leurs administrateurs sont âgés d'au moins 50 ans. Dans 17 organismes, 20 % des administrateurs sont âgés de plus de 55 ans. Cela signifie que dans la plupart des organismes, une masse critique d'administrateurs quittera son organisme dans les prochaines années. *Source* : Report of the Expert Group Meeting on Measures to Accelerate the Improvement of the Status of Women in the United Nations System, Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme, Nations Unies, New York, 2008.

¹¹ Ce coût est estimé à une fois et demie le traitement annuel de la personne concernée, et encore plus pour les postes de niveau élevé. Ces coûts pourraient être encore plus élevés pour une main-d'œuvre composée en grande partie d'expatriés.

3. Le lent avancement des femmes dans la carrière

40. Tout en notant la nécessité d'améliorer l'organisation des carrières et l'avancement des femmes à tous les niveaux dans le système des Nations Unies, la réunion du Groupe d'experts a fait observer que le déséquilibre dans la représentation des femmes demeurait frappant surtout aux postes de direction. Les processus de recrutement et de sélection désavantagent souvent les femmes, et plus le poste est élevé, plus elles sont désavantagées. Ainsi, les descriptions d'emploi peuvent comprendre des critères qui entravent la promotion et qui ne sont pas nécessaires pour l'efficacité dans l'exécution des tâches, tels que la durée écoulée dans la classe ou des conditions d'emploi fondées non sur des compétences applicables à un ensemble de questions mais plutôt à une expérience fort précise correspondant à celle d'un candidat que le responsable pense déjà recruter. La réunion a recommandé ce qui suit :

a) Mettre en œuvre un système de suivi trimestriel ou semestriel qui inclut toutes les données pertinentes relatives à la parité des sexes dans un rapport de planification de la main-d'œuvre au niveau des cadres de l'organisation et des unités administratives;

b) Incorporer des données empiriques d'ensemble dans les rapports de suivi, telles que la représentation des hommes et des femmes à chaque étape du processus de recrutement et de sélection, les disparités entre les sexes au niveau de l'évaluation et de la notation et des taux de promotion afin de mettre en évidence où il convient de prendre des mesures préférentielles;

c) Promouvoir dans l'organisation une culture soucieuse de la parité des sexes en poursuivant et intensifiant la formation au niveau des départements et en faisant connaître les avantages découlant du souci de la parité des sexes et de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée pour l'ensemble du personnel en mettant un accent particulier sur les cadres;

d) Accroître les possibilités de réseautage informel pour faire face à l'exclusion des femmes des réseaux officiels et informels qui sont souvent utilisés pour le processus de sélection;

e) Créer une base de données à l'échelle du système en vue de réunir les candidates qualifiées de différents organismes des Nations Unies de façon à accroître la mobilité entre les organismes et d'élargir les perspectives de carrière pour le personnel engagé pour une période de courte ou de longue durée.

4. Améliorer la pratique organisationnelle et éliminer les obstacles informels

41. La réunion du Groupe d'experts a trouvé des analyses antérieures selon lesquelles la pratique organisationnelle dans le système des Nations Unies empêchait les femmes d'atteindre les postes de haut niveau. Elle a noté que même lorsque les femmes atteignaient ces postes, elles devaient souvent se conformer et faire face à une culture reflétant « les préoccupations et les modalités de travail des hommes ». À ce propos, les experts ont souligné que souvent les politiques, règles, règlements et pratiques des Nations Unies faisaient qu'il était difficile de concilier travail et responsabilités familiales. La réunion a recommandé ce qui suit :

a) Incorporer les indicateurs relatifs à la parité des sexes et les questions sur les indicateurs relatifs à la rétention et à la cessation de service, à l'équilibre vie professionnelle-vie privée et les questions de gestion dans les entretiens de cessation de service obligatoires;

b) Élaborer et adopter de multiples mesures de la productivité qui soient indépendantes des variables relatives au temps et au lieu matériel, et fondées sur les produits;

c) Intensifier et poursuivre les formations qui renforcent l'engagement tant des individus que des équipes, ce qui améliore la productivité et l'innovation, réduit l'attrition et accroît les possibilités de développement de la carrière et de loyauté.

5. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée et flexibilité des horaires

42. La réunion du Groupe d'experts a souligné la nécessité de dépasser le modèle traditionnel de carrière, linéaire, en vue de reconnaître et d'appuyer différentes phases de la carrière et de la vie et de faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Du fait de l'évolution démographique dans le monde, il faut s'occuper non seulement des enfants, mais aussi et de plus en plus des parents vieillissants. De plus, la réunion a estimé que les femmes se heurtent souvent à des difficultés et à des pratiques discriminatoires lorsqu'elles entrent de nouveau dans le système après une longue période de congé pour motif familial. Il arrive aussi parfois que les femmes ne soient pas autorisées à prendre un tel congé en cas d'urgence ou d'obligation familiale.

43. La réunion du Groupe d'experts a souligné la possibilité de faire du télétravail ou de travailler depuis des postes de travail différents comme un moyen d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Dans ce contexte, les experts ont noté que la simple existence de formules d'organisation du travail modulables telles que le télétravail et le travail à temps partiel n'était pas suffisante. Lorsque ces formules n'étaient pas dûment encouragées ou mises en œuvre et/ou ne constituaient pas une option socialement acceptable pour les employés, elles n'étaient pas pleinement utilisées. À cet égard, le personnel de direction devait montrer l'exemple. Le travail à domicile peut permettre aux organisations de réduire leurs dépenses de fonctionnement, notamment pour les bureaux, et peuvent également constituer une solution « verte ». La réunion a recommandé ce qui suit :

a) Nommer dans chaque organisme des Nations Unies un défenseur chargé des formules d'organisation du travail modulables à des niveaux aussi élevés que possible, qui ne relève pas du département des ressources humaines, qui sera responsable de la mise en œuvre de ces formules. Il devra notamment convaincre activement les cadres et le personnel de l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée;

b) Encourager les organismes à aider le personnel à trouver des solutions en matière de services de garderie et de soins pour les personnes âgées.

6. Suivi, établissement de rapports et responsabilité

44. La réunion du Groupe d'experts a affirmé que la collecte de données relatives à la représentation des deux sexes dans le système des Nations Unies devait être renforcée. La plupart des organismes ne disposent pas de statistiques informatisées

ventilées par sexe pour montrer les effets qu'ont le recrutement, la sélection, les promotions, les départs à la retraite ou les cessations de service sur la parité des sexes à un niveau ou dans un département donné. Lorsque ce type de suivi existe, ce n'est souvent qu'au niveau organisationnel le plus large. La réunion a estimé qu'il fallait accroître les ressources affectées au suivi et à l'établissement de rapports et mieux utiliser les données pour informer des changements intervenant dans la culture de l'organisation. La réunion a recommandé ce qui suit :

a) Décentraliser le suivi au niveau des divisions afin de mieux aider les cadres à corriger les déséquilibres de distribution tels que l'affectation des femmes principalement à des postes d'appui ou à des niveaux équivalents mais où relativement moins d'importance est accordée aux principaux éléments de la culture institutionnelle;

b) Renforcer les systèmes de responsabilisation clairement définis et mis en œuvre, qui ont des conséquences pour la parité des sexes à tous les niveaux et informer régulièrement les responsables et leurs subalternes et les États Membres des progrès accomplis.

E. Exemples de bonne pratique en matière d'équilibre entre les sexes dans le système des Nations Unies

45. Les organismes du système des Nations Unies ont présenté plusieurs exemples de bonne pratique en matière d'équilibre entre les sexes en réponse à l'enquête du Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme, qui sont présentés ci-dessous.

1. Organisation internationale du Travail

46. Le Plan d'action du Bureau international du Travail pour l'égalité entre hommes et femmes (2008-2009)¹² couvre les questions relatives au recrutement, aux questions de fond et à la structure et s'appuie sur la gestion axée sur les résultats. Il comprend une section consacrée à la parité des sexes, intitulée « Promouvoir des mécanismes institutionnels pour assurer l'égalité des sexes au niveau de l'organisation ». La section consacrée aux résultats obtenus en la matière, intitulée « Progrès enregistrés vers la réalisation de la parité d'ici à 2010 au niveau des administrateurs dans l'ensemble des unités administratives et bureaux », fait état d'une parité accrue entre les femmes et les hommes s'agissant des promotions à des postes de responsabilité, de l'égalité des sexes dans les programmes de formation à l'encadrement et à la direction, du renforcement et de la mise en œuvre des dispositions relatives à un lieu de travail soucieux de la parité des sexes et qui n'entrave pas la vie de famille, et de possibilités accrues pour le développement de la carrière des agents des services généraux dans l'Organisation.

2. Programme des Nations Unies pour le développement

47. Le rapport du PNUD de mars 2008 intitulé « Parité des sexes au PNUD » recommande des mesures spéciales, y compris des mesures préférentielles visant à atteindre et maintenir l'objectif de la parité des sexes, ainsi qu'une mobilité

¹² Plan d'action du Bureau international du Travail (BIT) pour l'égalité entre hommes et femmes (2008-2009) (Genève, 2008).

interinstitutions plus efficace et accrue, en particulier pour les femmes à des postes de responsabilité. Il met également l'accent sur la nécessité d'une mise en œuvre plus rigoureuse des politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et des formules d'organisation du travail modulables visant à créer un milieu de travail favorable et à renforcer la responsabilisation. Les exemples de bonnes pratiques sont les suivants : a) le système de fiche de notation concernant la parité et la diversité servant à mesurer, surveiller et suivre les progrès réalisés vers la parité des sexes et les autres aspects de la diversité par lieu de travail et classe, en temps réel; et b) le programme de perfectionnement des cadres pour les fonctionnaires aux classes de début, où la représentation des femmes est de 53 %.

48. Notant que la réalisation de la parité des sexes est une étape essentielle pour l'efficacité d'ensemble au niveau du développement du PNUD, le rapport conclut que la parité et l'égalité des sexes au niveau institutionnel au PNUD ne revient pas seulement à faire ce qu'on doit faire, mais constitue également un impératif moral qui fera du PNUD une organisation plus productive, plus ouverte, plus efficace et plus crédible¹³.

3. Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO)

49. Le plan d'action pour la parité entre les sexes de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) (voir document du Conseil exécutif 179 EX/5, partie I, par. 32 à 62) annonce un ensemble de mesures visant à atteindre un taux de 50 % de femmes aux postes de directeur et de fonctionnaire de rang supérieur (D-1 et plus) d'ici à 2015. Le plan d'action s'articule autour de trois axes : recrutement, formation et mentorat et équilibre vie professionnelle-vie privée, l'objectif étant de recruter 60 % de femmes aux postes de directeur vacants. L'UNESCO s'efforcera de faire en sorte que les nominations à des postes de directeur correspondent à un taux minimum de trois femmes pour deux hommes. L'équilibre entre les sexes devrait être réalisé au sein des panels de sélection et les listes restreintes de candidats aux postes de directeur et aux postes P-5 devraient contenir au minimum deux candidates qualifiées. Des mesures spéciales seront prises pour accroître le nombre de candidatures féminines qualifiées, notamment en assurant la publicité des avis de vacance de poste par l'entremise des associations et réseaux professionnels de femmes, en encourageant vivement les femmes à se porter candidates et en redoublant d'efforts pour recruter des femmes venant de pays non représentés ou sous-représentés. Le directeur général suit les progrès réalisés trimestriellement.

50. Pour la formation et le mentorat, l'UNESCO, d'une part, conçoit un programme spécifique à l'intention du personnel féminin des classes P-4 et P-5 visant à améliorer les qualifications en matière de gestion et de direction et, de l'autre, accorde un soutien pour la constitution de réseaux informels autogérés de femmes occupant des postes de haut rang afin de faciliter le partage des connaissances, des conseils, des contacts et des expériences. L'UNESCO, à l'intention du personnel nouvellement recruté, organise des cours d'initiation aux questions relatives aux liens entre la vie professionnelle et la vie privée ainsi qu'aux questions relatives à l'égalité entre les sexes en général. L'UNESCO, au titre de ses politiques visant à assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, facilite

¹³ PNUD, « La parité des sexes au PNUD », mars 2008, p. 40.

l'emploi des conjoints. Des entretiens de sortie sont systématiquement organisés avec les membres féminins du cadre organique (de classe P-5 et plus) qui quittent l'UNESCO en vue de préciser les questions qui se posent. De plus, la parité entre les sexes sera assurée parmi les personnes nommées par le Directeur général membres des organes mixtes personnel/administration.

4. Haut-Commissariat des Nations Unies aux réfugiés

51. Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux réfugiés a mis en place un mécanisme spécial, baptisé Groupe des contraintes spéciales, pour le personnel qui rencontre des difficultés personnelles lors d'une rotation normalement prévue. Le membre du personnel peut faire appel devant le Groupe des contraintes spéciales pour que son cas soit examiné. Le Groupe examine les circonstances particulières de chaque membre du personnel et énonce des recommandations qui sont soumises au Directeur des ressources humaines pour approbation. Le Groupe des contraintes spéciales a été créé en 1998 et a traité plus de 260 cas. Bien que le Groupe ait été saisi tant par des hommes que par des femmes, la plupart des cas ont trait aux responsabilités familiales qui sont assumées le plus souvent par les femmes que par les hommes. Le Haut-Commissariat indique que le Groupe a aidé les membres du personnel à concilier les responsabilités familiales et les choix de carrière.

5. Banque mondiale¹⁴

52. Le Groupe de la Banque mondiale est doté de plans d'action comprenant des objectifs quantitatifs, renforcés par des plans au niveau des unités administratives qui énoncent les engagements de chaque équipe de gestion; un réseau de coordonnateurs au niveau de l'unité administrative; des programmes de mentorat pour les principaux groupes tels que les femmes originaires de pays en développement; et une solide fondation de recherche et d'analyse des données pour identifier les déficiences et les obstacles à la promotion des femmes.

53. Les plans d'action au niveau des unités administratives, plans d'action facultatifs et non contraignants relatifs à la parité qui étaient mis en place par les unités administratives vice-présidentielles, sont devenus des pactes obligatoires relatifs à la diversité et à l'inclusion, qui comprennent des mesures visant à diversifier le recrutement, à promouvoir le développement de la carrière de l'ensemble du personnel et à créer un environnement plus inclusif. De plus, ils comprennent des cibles et des indicateurs, par exemple des cibles concernant les femmes qui occupent des postes à niveaux successifs et des postes de responsabilité importants. Les pactes sont signés par tous les membres des équipes de gestion et contresignés par la Direction. En 2008, pour la première fois, tous les pactes seront affichés sur l'intranet de l'organisation avec les fiches de résultats indiquant les progrès enregistrés par chaque unité. Les coordonnateurs servent de lien entre le Bureau des programmes relatifs à la diversité et les équipes de gestion au niveau des unités vice-présidentielles, communiquant les stratégies relatives à la diversité et à l'inclusion aux équipes de gestion et aidant à la mise en œuvre au niveau des unités, et faisant connaître au Bureau central des programmes relatifs à la diversité la perspective de la base pour les questions relatives à la parité des sexes et à la diversité.

¹⁴ La Banque mondiale ne fait pas partie du système des Nations Unies. Cette information est incluse toutefois pour faire connaître une bonne pratique.

6. Organisation mondiale de la Santé

54. L'Organisation mondiale de la Santé (OMS) a récemment introduit des initiatives visant à attirer un large éventail de candidates. L'organisation améliore sa prospection en ciblant des organisations professionnelles qui comptent de nombreuses femmes, en particulier dans les pays non représentés ou sous-représentés. De plus, l'OMS offre des ateliers dans certains pays pour donner aux nationaux de ces pays les moyens d'avoir plus de chances de briguer avec succès des postes à l'OMS. L'organisation a incorporé des profils universitaires plus larges dans les définitions d'emploi et les mandats en vue d'attirer le plus grand nombre possible de candidates externes et internes qualifiées. Afin de garder une main-d'œuvre diverse, l'OMS a introduit des pratiques visant à mettre en place un milieu de travail offrant un meilleur soutien. Ces pratiques comprennent des politiques renforcées relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en particulier concernant les congés et les formules d'organisation du travail modulables qui permettent au personnel de mieux concilier leurs exigences professionnelles et personnelles.

V. Responsabilités et obligations redditionnelles incombant au Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat et au Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination en ce qui concerne la promotion de la parité des sexes

55. Dans sa résolution 62/137, l'Assemblée générale a demandé des informations sur les responsabilités et les obligations redditionnelles incombant au Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat et au Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination en ce qui concerne la promotion de la parité des sexes. Le Conseil des chefs de secrétariat est l'organe qui a succédé au Comité administratif de coordination et qui est chargé de coordonner l'action des organismes des Nations Unies et de leur coopération en ce qui concerne un grand nombre de questions de fond et de questions de gestion. Le Conseil et ses organes subsidiaires ne sont pas dotés de pouvoirs d'exécution, mais dans la mesure où les États Membres qui siègent dans les diverses instances dirigeantes des organisations du système commun ne cessent de demander une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes, le Conseil et ses organes subsidiaires sont implicitement tenus de veiller – dans le cadre de la gestion des ressources humaines – à ce que les pratiques optimales soient partagées et d'inciter à ce que soient recherchées des politiques communes de gestion des ressources humaines qui favorisent une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes. La Conseillère spéciale pour l'égalité des sexes et la promotion de la femme étant expressément chargée, en particulier en tant que Présidente du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, de suivre et d'analyser toutes les questions relatives à l'égalité des sexes – représentation équilibrée des hommes et des femmes, prise en considération systématique de la question de l'égalité des sexes et rôle des femmes en ce qui concerne la paix et la sécurité – n'a cessé de collaborer harmonieusement depuis des années avec le Conseil des chefs de secrétariat et ses organes subsidiaires. Elle a donné des instructions au Réseau à sa session de juillet

2008, jetant ainsi les bases de futures directives du Conseil des chefs de secrétariat aux organismes du système, bien que les institutions spécialisées, qui sont membres du Conseil des chefs de secrétariat, ne rendent pas compte à sa présidence.

56. Le Bureau de la gestion des ressources humaines est essentiellement chargé de veiller à ce que tous les bureaux et départements du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies se conforment à toutes les politiques relatives aux ressources humaines, notamment en ce qui concerne l'égalité des sexes, et soient tenus de rendre compte à cet égard. L'application des politiques est contrôlée à l'aide des plans d'action Ressources humaines et des accords conclus entre le Secrétaire général et les chefs de département et de bureau, qui comportent les uns et les autres des indicateurs relatifs à divers aspects des ressources humaines. En ce qui concerne la parité hommes-femmes, les indicateurs sont le taux d'augmentation annuelle de 1 % par département et les taux de sélection de femmes. En février 2008, le Comité des politiques a chargé le Bureau de la gestion des ressources humaines d'exécuter, en collaboration avec le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme, les tâches suivantes :

a) Instituer une fiche de suivi des résultats (parité des sexes) pour renforcer et systématiser le suivi des résultats obtenus par chaque département et bureau du Secrétariat en vue des rapports à soumettre deux fois par an au Comité de gestion;

b) Fixer, en coopération avec les départements et en consultation avec le Bureau de la Conseillère spéciale, les objectifs révisés des plans d'action Ressources humaines pour 2009-2010 en ce qui concerne la représentation équilibrée des hommes et des femmes;

c) En collaboration avec les services administratifs des départements et bureaux et le Bureau de la Conseillère spéciale, prendre des mesures pour faire mieux connaître et accepter la politique relative aux formules d'organisation du travail modulables, ainsi que pour vérifier et analyser comment ces formules sont appliquées et analyser les questionnaires de départ des fonctionnaires qui quittent l'Organisation.

57. En outre, le Bureau de la gestion des ressources humaines a récemment créé une antenne mobile, qui s'emploiera, en collaboration avec le Bureau de la Conseillère spéciale et d'autres bureaux, à ce que soient recrutées un plus grand nombre de femmes originaires de pays non représentés et sous-représentés. En étroite collaboration avec le Bureau de la Conseillère spéciale, le Bureau de la gestion des ressources humaines a défini les nouvelles fonctions des coordonnateurs pour les questions relatives à la situation des femmes au Secrétariat, qui ont été publiées en août 2008 (ST/SGB/2008/12). Le rôle que joue le Bureau dans le processus de sélection des fonctionnaires dans le cas des départements ou bureaux qui n'ont pas atteint leurs objectifs relatifs à la représentation équilibrée des hommes et des femmes est exposé plus loin aux paragraphes 79 à 83. Les programmes de formation et d'organisation des carrières administrés par le Bureau de la gestion des ressources humaines sont exposés plus loin au paragraphe 101.

VI. Statistiques les plus récentes des progrès concernant la représentation des femmes au Secrétariat

58. L'analyse présentée ci-après est fondée sur la représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'une durée d'au moins un an relevant des dispositions des séries 100 et 300 du Règlement du personnel (7 288 fonctionnaires) et les catégories des agents des services généraux et autres catégories – Service mobile, Sécurité et sûreté et Corps de métier – au Siège et dans les bureaux extérieurs titulaires d'engagements d'au moins un an. Le présent rapport porte sur la période comprise entre le 1^{er} juillet 2006 et le 30 juin 2008.

A. Représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'au moins un an

59. Dans la présente section sont analysées les tendances concernant la représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'au moins un an. À l'annexe II, on trouvera des informations sur la répartition par sexe et par classe des fonctionnaires titulaires d'un engagement d'au moins un an, ventilée par département ou par bureau.

60. La proportion de femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur est passée de 37,4 à 37,6 % (soit 2 741 femmes sur 7 288 fonctionnaires) entre le 30 juin 2006 et le 30 juin 2008, soit une augmentation de 0,2 % (voir tableau 6).

Tableau 6

Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'au moins un an au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies au 30 juin 2006 et au 30 juin 2008

Classe	Au 30 juin 2006			Au 30 juin 2008			Changement en pourcentage (2006-2008)
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	
SGA	33	6	15,4	47	10	17,5	2,1
SSG	41	11	21,2	39	12	23,5	2,3
D-2	80	35	30,4	93	29	23,8	(6,6)
D-1	274	93	25,3	283	114	28,7	3,4
Total partiel	428	145	25,3	462	165	26,3	1,0
P-5	705	313	30,7	787	364	31,6	0,9
P-4	1 272	713	35,9	1 477	827	35,9	0,0
P-3	1 184	838	41,4	1 433	974	40,5	(0,9)
P-2	374	359	49,0	385	411	51,6	2,6

Classe	Au 30 juin 2006			Au 30 juin 2008			Changement en pourcentage (2006-2008)
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	
P-1	0	3	100,0	3	0	0,0	(100,0)
Total partiel	3 535	2 226	38,6	4 085	2 576	38,7	0,1
Total	3 963	2 371	37,4	4 547	2 741	37,6	0,2

Source : Système intégré de gestion.

1. Femmes occupant des postes de haut niveau

61. Pendant la période de deux ans sur laquelle porte le présent rapport, le nombre de femmes occupant des postes de la classe D-1 et des postes de rang plus élevé au 30 juin 2008 reflétait une légère augmentation de 1 % (165 femmes sur 627 fonctionnaires), passant de 25,3 à 26,3 %, soit une moyenne de 0,5 % par an. C'est à la classe D-1 que l'augmentation a été la plus forte (3,4 %), la représentation de femmes y étant passée de 25,3 à 28,7 % (114 femmes sur 397 fonctionnaires), soit 1,7 % par an. En outre, le nombre de femmes occupant des postes de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général a augmenté de 2,1 % et de 2,3 %, respectivement (soit 1,05 et 1,15 % par an). Par contre, le nombre de femmes occupant des postes de la classe D-2 au 30 juin 2008 avait fortement diminué (6,6 %), passant de 30,4 % au 30 juin 2006 à 23,8 % au 30 juin 2008 (soit 29 femmes sur 122 fonctionnaires).

2. Femmes occupant des postes de la catégorie des administrateurs

62. Le nombre de femmes occupant des postes de la catégorie des administrateurs n'a pratiquement pas augmenté pendant la période sur laquelle porte le présent rapport. Il a augmenté de 0,1 %, passant de 38,6 à 38,7 % (2 576 femmes sur 6 661 fonctionnaires) entre le 30 juin 2006 et le 30 juin 2008. Le nombre de femmes occupant des postes de la classe P-4 est resté le même (35,9 %). Or, la classe P-4 constitue une importante réserve à partir de laquelle les femmes accèdent aux postes de responsabilité. Par contre, des augmentations de 0,9 % et de 2,6 % ont été enregistrées aux classes P-5 et P-2, respectivement. La parité a été maintenue à la classe P-2, où la représentation des femmes est restée constante à 51,6 %. Le pourcentage de femmes occupant des postes de la classe P-1, bien qu'insignifiant en termes absolus, est passé de 100 % (3 femmes sur 3 fonctionnaires) en juin 2006 à 0 % (aucune femme sur 3 fonctionnaires) en juin 2008.

3. Femmes titulaires d'un engagement d'au moins un an dans les départements et bureaux comptant au moins 20 fonctionnaires de la catégorie des administrateurs

63. Pendant la période sur laquelle porte le présent rapport, le nombre de départements et bureaux comptant plus de 50 % de femmes occupant des postes de la classe D-1 et de rang supérieur est passé de quatre à trois par rapport à la période précédente (voir tableau 7). En outre, le nombre de départements et bureaux dans lesquels aucune femme n'occupait des postes de responsabilité, qui était de trois au 30 juin 2006, était passé à deux au 30 juin 2008.

Tableau 7
Nombre de départements et bureaux comptant 20 fonctionnaires de la catégorie des administrateurs, par pourcentage de femmes titulaires d'un engagement d'au moins un an, au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, au 30 juin 2006 et au 30 juin 2008^a

Pourcentage de femmes	Nombre de départements et bureaux				Classe D-1 et au-delà – 2008 (départements et bureaux)
	Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur		Femmes à la classe D-1 et au-delà		
	2006	2008	2006	2008	
Au moins 50	5	8	4	3	Département de la gestion/Bureau de la gestion des ressources humaines, Département de la gestion/Bureau du Secrétaire général adjoint, Département de l'information
De 30 à 49	20	20	12	12	Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, Département de la gestion/Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité, Commission économique pour l'Afrique, Commission économique pour l'Europe, Bureau de la coordination des affaires humanitaires, Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Bureau des affaires de désarmement, Bureau des services de contrôle interne, Bureau des affaires juridiques, CNUCED, Office des Nations Unies à Genève, Office des Nations Unies à Vienne
De 1 à 29	7	3	13	14	Département des affaires économiques et sociales, Département de l'appui aux missions, Département de la gestion/Bureau des services centraux d'appui, Département des affaires politiques, Département des opérations de maintien de la paix, Services d'appui au développement, Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, Cabinet du Secrétaire général, Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique, Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale, missions sur le terrain administrées par le Département des opérations de maintien de la paix, PNUE, Programme des Nations Unies pour les établissements humains, Office des Nations Unies contre la drogue et le crime
Zéro	0	0	3	2	Direction du Comité contre le terrorisme, Office des Nations Unies à Nairobi
Total	32	31	32	31	

Source : Système intégré de gestion.

^a N'a pas été incluse la Commission de contrôle, de vérification et d'inspection des Nations Unies, qui n'avait pas 20 fonctionnaires de la catégorie des administrateurs en juin 2008.

B. Tendances concernant la représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'au moins un an, 1998-2008

64. Les tendances statistiques présentées ci-après dans le tableau 8 concernant la représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'au moins un an ont pour objet d'aider les délégations et le Secrétariat à évaluer dans quelle mesure l'objectif de la parité hommes-femmes a été atteint au Secrétariat, par grade, et les difficultés rencontrées pour y parvenir.

65. Pendant la période de 10 ans comprise entre juin 1998 et juin 2008, le taux d'augmentation n'a été que de 3 %, passant de 34,6 % (1 141 femmes sur 4 164 fonctionnaires) en 1998 à 37,61 % (2 641 femmes sur 7 288 fonctionnaires) en 2008, ce qui représente une augmentation annuelle moyenne de seulement 0,3 % entre 1998 et 2008, soit un taux d'augmentation encore plus faible que l'augmentation annuelle moyenne pendant la période comprise entre 1998 et 2006 (0,35 %).

Tableau 8

Tendances concernant la représentation des femmes dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'au moins un an au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies du 30 juin 1998 au 30 juin 2008

(En pourcentage)

Classe	30 juin	Changements		Changements										
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	en pourcentage (2006-2008)	Changements cumulés (1998-2008)	annuels moyens (1998-2008)
SGA	11,10	9,40	6,50	11,80	10,50	13,90	16,70	16,20	15,40	15,40	17,50	2,10	6,40	0,64
SSG	13,00	14,30	11,50	10,80	12,50	15,00	17,10	18,80	21,20	20,80	23,50	2,30	10,50	1,05
D-2	18,80	21,60	20,80	17,90	21,60	24,70	27,60	26,70	30,40	24,00	23,80	(6,60)	5,00	0,50
D-1	23,70	28,10	29,30	30,10	28,70	28,90	32,30	29,90	25,30	28,50	28,70	3,40	5,00	0,50
P-5	29,30	30,00	32,60	29,50	29,30	30,10	31,00	31,40	30,70	30,80	31,60	0,90	2,30	0,23
P-4	32,30	33,70	33,50	31,40	31,40	31,50	34,10	34,60	35,90	34,50	35,90	0,00	3,60	0,36
P-3	39,40	39,50	40,20	036,90	38,00	39,90	41,50	41,00	41,40	41,20	40,50	(0,90)	1,10	0,11
P-2	45,40	48,20	50,10	48,00	48,70	50,10	50,80	50,80	49,00	49,70	51,60	2,60	6,20	0,62
P-1	64,30	77,80	50,00	60,60	63,20	63,60	83,30	100,00	100,00	66,70	0,00	(100,00)	(64,30)	(6,43)
Total	34,60	35,80	36,50	34,60	34,90	35,70	37,37	37,10	37,43	37,07	37,61	0,18	3,01	0,30

Source : Système intégré de gestion.

1. Tendances concernant les femmes occupant des postes de haut niveau

66. Il ressort du tableau 8 que le changement annuel moyen a été de 0,3 % pour la période de 10 ans comprise entre 1998 et 2008.

67. Ce sont les postes de D-2, de sous-secrétaire général et de secrétaire général adjoint – dont les titulaires sont nommés directement par le Secrétaire général – qui ont connu les changements annuels moyens les plus élevés (mais encore très faibles), soit 0,5 %, 1,05 % et 0,64 %, respectivement. Une augmentation annuelle moyenne de 0,5 % avait été enregistrée pendant la période de 10 ans précédente pour les postes de D-1.

2. Tendances concernant les femmes occupant des postes d'administrateur

68. Dans la catégorie des administrateurs, qui concentre la majorité des postes, la tendance indique une progression d'une faiblesse inquiétante pour la période 1998-2008. De légères hausses de l'augmentation annuelle moyenne ont été constatées pour les postes des classes P-3 (0,11 %), P-5 (0,23 %) et P-4 (0,36 %) pendant la période de 10 ans. L'augmentation la plus forte a été enregistrée pour les postes de la classe P-2 (0,62 %) alors qu'une diminution de 6,43 % était enregistrée pour les postes de la classe P-1, ce qui est relativement peu important dans les deux cas, la parité ayant été atteinte pour les postes de la classe P-2 et très peu de postes existant à la classe P-1.

C. Nominations, promotions, mutations et cessations de service d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'au moins un an

1. Nominations

69. La parité hommes-femmes pour ce qui est des nominations n'a été atteinte qu'à la classe P-2 et l'a presque été à la classe P-3. Pendant la période comprise entre 2006 et 2008, les femmes occupant des postes allant de la classe P-2 au rang de secrétaire général adjoint représentaient 42,7 % de l'ensemble des fonctionnaires engagés (recrutements externes) (404 femmes sur 946 fonctionnaires) (voir tableau 9). Elles représentaient 44,4 % (380 femmes sur 855 fonctionnaires) des fonctionnaires recrutés à l'extérieur aux classes P-2 à P-5 et 26,4 % (24 femmes sur 91 fonctionnaires) des recrutements pour des postes de D-1 à Secrétaire général adjoint. C'est au rang de Secrétaire général adjoint qu'a été enregistrée la plus faible proportion de femmes recrutées : 23,1 % (3 femmes sur 13 fonctionnaires).

Tableau 9

Nominations par sexe et par classe à des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies entre le 1^{er} juillet 2006 et le 30 juin 2008

<i>Classe</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	Total	<i>Pourcentage de femmes</i>
SGA	10	3	13	23,1
SSG	9	3	12	25,0
D-2	18	6	24	25,0
D-1	30	12	42	28,6
Total partiel	67	24	91	26,4

<i>Classe</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	Total	<i>Pourcentage de femmes</i>
P-5	78	25	103	24,3
P-4	151	79	230	34,3
P-3	164	153	317	48,3
P-2	82	123	205	60,0
Total partiel	475	380	855	44,4
Total	542	404	946	42,7

Source : Système intégré de gestion.

70. Les tendances concernant les nominations pendant la période de 10 ans allant du 1^{er} juillet 1998 au 30 juin 2008 indiquent que, dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, les nominations de femmes ont augmenté de 4,3 %, passant de 40,1 % à 44,4 % (voir tableau 10). Une augmentation de 12,5 % – de 26,2 à 38,7 % – a été enregistrée à la classe P-4 et une augmentation de 8,7 % – de 27,3 à 36 % – à la classe D-1. Toutefois, malgré ces tendances positives, des diminutions importantes ont été enregistrées aux classes D-2 et P-5 – 10,1 % et 10,7 %, respectivement. La parité hommes-femmes en ce qui concerne les nominations a été atteinte est maintenue aux niveaux P-2 et P-3.

Tableau 10

Tendances concernant les nominations de femmes à des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, de juillet 1998 à juin 2008

<i>Année</i>	<i>Classe</i>								Total	<i>Changement par rapport à l'année précédente (pourcentage)</i>
	<i>SGA</i>	<i>SSG</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>		
Juillet 1998-juin 1999	0,0	0,0	55,6	27,3	31,8	26,2	31,8	64,5	40,1	
Juillet 1999-juin 2000	0,0	0,0	42,9	31,3	35,3	20,0	44,6	51,5	40,5	0,4
Juillet 2000-juin 2001	20,0	0,0	0,0	20,0	14,6	32,1	45,6	55,8	40,7	0,2
Juillet 2001-juin 2002	9,1	10,0	21,4	19,2	12,1	22,7	34,9	56,6	33,2	(7,2)
Juillet 2002-juin 2003	20,0	28,6	11,8	13,6	31,3	24,8		61,9	38,5	5,3
Juillet 2003-juin 2004	14,3	33,3	20,8	31,0	14,5	32,7	41,9	52,9	37,2	(1,3)
Juillet 2004-juin 2005	11,1	33,3	20,0	18,1	30,7	39,5	36,2	51,0	38,2	1,0
Juillet 2005-juin 2006	14,3	12,5	6,3	24,0	26,5	33,3	44,2	52,9	37,8	(0,4)
Juillet 2006-juin 2007	20,0	100,0	7,7	17,6	26,2	30,6	46,7	61,3	41,3	3,5
Juillet 2007-juin 2008	25,0	18,2	45,5	36,0	21,1	38,7	50,4	58,5	44,4	3,1
Changements entre 1998-1999 et 2007-2008	25,0	18,2	(10,1)	8,7	(10,7)	12,5	18,6	(6,0)	4,3	

Source : Système intégré de gestion.

2. Nominations de lauréats aux concours de recrutement nationaux

71. Pendant la période à l'examen, les femmes ont représenté 46,2 % (96 sur 208)¹⁵ des lauréats des concours nationaux de recrutement qui ont été engagés, contre 51 % pendant la période précédente.

3. Promotions à des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur

72. En ce qui concerne les promotions, l'objectif de la parité n'a été atteint que pour les classes P-2 et P-3 et il l'a presque été pour la classe P-4. Les femmes occupant des postes des classes P-2 à D-1 ont représenté 48,4 % (399 femmes sur 825 fonctionnaires) de l'ensemble des fonctionnaires promus (voir tableau 11). Pendant la période à l'étude, les promotions aux classes P-2 à D-1 ont enregistré une diminution constante moyenne d'environ 8 % à chaque passage à la classe supérieure. À la classe P-2 et à la classe D-1, les promotions de femmes ont représenté 69,7 % et 37,3 % du total des promotions, respectivement.

Tableau 11

Promotions par sexe et par classe à des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies entre le 1^{er} juillet 2006 et le 30 juin 2008

<i>Classe</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	Total	<i>Pourcentage de femmes</i>
D-1	52	31	83	37,3
Total partiel	52	31	83	37,3
P-5	130	94	224	42,0
P-4	165	155	320	48,4
P-3	69	96	165	58,2
P-2	10	23	33	69,7
Total partiel	374	368	742	49,6
Total	426	399	825	48,4

Source : Système intégré de gestion.

4. Mutations d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur

73. Sur les 733 fonctionnaires occupant des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur ayant été mutés, 41,3 % (303 femmes sur 733 fonctionnaires) étaient des femmes (voir tableau 12). À la classe D-1, alors que les femmes avaient représenté 38,5 % des mutations pendant la période précédente, cette proportion a été de 41,5 % pendant la période à l'examen. La plus faible proportion de mutations de femmes a été enregistrée à la classe P-5 (27 femmes sur 104 fonctionnaires), soit 26 %. Pour toutes les classes, à l'exception de la classe P-2,

¹⁵ Base de données du Système intégré de gestion.

un plus grand nombre d'hommes que de femmes ont été mutés pendant la période à l'examen.

Tableau 12

**Mutations par sexe et par classe à des postes
d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur
au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies
entre le 1^{er} juillet 2006 et le 30 juin 2008**

<i>Classe</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	Total	<i>Pourcentage de femmes</i>
D-2	6	3	9	33,3
D-1	24	17	41	41,5
Total partiel	30	20	50	40,0
P-5	77	27	104	26,0
P-4	158	105	263	39,9
P-3	124	96	220	43,6
P-2	41	55	96	57,3
Total partiel	400	283	683	41,4
Total	430	303	733	41,3

Source : Système intégré de gestion de l'informatique.

**5. Cessation de service de fonctionnaires occupant des postes
d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur**

74. Comme il ressort du tableau 13, le nombre de fonctionnaires qui ont quitté l'Organisation pendant la période à l'étude a été de 697, dont 269 femmes, soit 38,6 % de femmes, ce qui représente un augmentation de 2 % par rapport à la période précédente (291 femmes sur 794 fonctionnaires, soit 36,6 %). Ventilées par classe, les données indiquent que les femmes ont représenté 28,9 % des fonctionnaires qui ont quitté l'Organisation à la classe D-1 et aux classes supérieures (44 femmes sur 152 fonctionnaires) et 41,3 % aux classes de la catégorie des administrateurs (225 femmes sur 545 fonctionnaires).

75. Dans le cas des femmes occupant des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur, les quatre causes principales de la cessation de service ont été les suivantes : départ à la retraite (106 femmes sur 266 fonctionnaires), expiration de l'engagement (67 sur 201), démission (52 sur 119) et mutation (20 sur 43). En ce qui concerne les départs à la retraite, une importante augmentation – 7,5 % – a été enregistrée, les femmes représentant 39,8 % des départs à la retraite pendant la période 2006-2008 contre 32 % pendant la période 2004-2006 et 25 % pendant la période 2003-2004. L'augmentation du nombre de départs à la retraite – près de 15 % au cours des quatre dernières années – ne joue pas en faveur de la parité hommes-femmes et il faudrait donc que des mesures concertées soient prises pour recruter des femmes qualifiées afin d'accélérer les progrès vers la parité.

76. Les femmes ont représenté 33,3 % de l'ensemble des fonctionnaires dont les engagements sont arrivés à expiration, soit une légère augmentation de 1,1 % par rapport à la période 2004-2006 (32,2 %) et une augmentation plus forte – 9,3 % – par rapport à la période 2003-2004 (24 %).

77. Les femmes ont représenté 43,7 % des départs à la retraite, soit une diminution de 3,5 % par rapport à la période précédente (47,2 %). Cela ne compense toutefois pas les pertes dues au départ à la retraite et à l'arrivée à expiration des engagements, le nombre de femmes ayant démissionné étant inférieur au nombre de celles qui sont parties à la retraite ou qui ont quitté l'Organisation en raison de l'expiration de leur engagement.

78. Enfin, les femmes ont représenté 46,5 % des fonctionnaires qui ont été mutés dans d'autres organismes des Nations Unies, soit une augmentation de 3,6 % par rapport à la période précédente (42,9 %). Il faudrait analyser minutieusement les questionnaires de départ pour comprendre les raisons qui ont motivé ces mutations.

Tableau 13

Fonctionnaires occupant des postes d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur ayant quitté l'Organisation, par type, catégorie et sexe, entre le 1^{er} juillet 2006 et le 30 juin 2008

Raison de la cessation de service	SGA			SSG			D			P			Nombre total de femmes	Total	Pourcentage de femmes
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
Licenciement amiable	0	0	0	0	0	0	4	3	7	29	16	45	19	52	36,5
Expiration de l'engagement	8	1	9	11	4	15	15	5	20	100	57	157	67	201	33,3
Décès	0	0	0	1	0	1	2	0	2	3	2	5	2	8	25,0
Renvoi pour faute	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0,0
Démission	3	0	3	3	1	4	11	3	14	50	48	98	52	119	43,7
Départ à la retraite							46	24	70	114	82	196	106	266	39,8
Renvoi sans préavis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	2	0,0
Santé	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	4	3	5	60,0
Mutation	0	0	0	0	0	0	4	2	6	19	18	37	20	43	46,5
Total	11	1	12	15	5	20	82	38	120	320	225	545	269	697	38,6
Pourcentage de femmes par catégorie	8,3			25,0			31,7			41,3					

Source : Système intégré de gestion informatique.

79. Au cours des cinq prochaines années, 338 fonctionnaires en moyenne relevant des dispositions de la série 100 du Règlement du personnel titulaires d'engagement d'une durée d'un an atteindront chaque année l'âge de départ obligatoire à la retraite, le chiffre le plus bas étant 234 en 2008 et le plus élevé 386 en 2012. Dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur (de P-2 à D-2), 62,3 % des intéressés seront des hommes (476 sur 764). En tout, 164 directeurs, 571 administrateurs et 899 agents des Services généraux et des catégories apparentées partiront à la retraite, ce qui représente respectivement 9,7 %, 33,8 % et 53,2 % de tous les départs à la retraite.

80. Les prochaines départs à la retraite offrent donc d'importantes possibilités d'améliorer considérablement la répartition des postes entre hommes et femmes. Le taux de départs à la retraite de fonctionnaires occupant des postes de responsabilité (P-5, D-1 et D-2) sera élevé dans plusieurs départements, ce qui serait une occasion de parvenir à la parité hommes-femmes. Les taux de remplacement prévus pour les cinq prochaines années à des postes de D-2, D-1 et P-5 seraient respectivement de 46,3, 31,5, et 22,4 %.

D. Système de sélection des administrateurs et des fonctionnaires de la classe D-1

1. Système Galaxy

81. Depuis 2002, les candidats internes et externes à des postes à pourvoir au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies aux classes P-3 à D-1 doivent présenter leur candidature en utilisant Galaxy, système fonctionnant sur le Web et géré par le Bureau de la gestion des ressources humaines (BGRH), en précisant le ou les avis de vacance de poste correspondant(s). Au cours de la période du 1^{er} juillet 2006 au 30 juin 2008, 126 877 candidatures ont ainsi été soumises. Seuls 29,2 % des candidats étaient des femmes, les pourcentages allant de 18,1 % (1 141 femmes) à la classe D-1 à 32,7 % (18 470 femmes) à la classe P-3. Néanmoins, les femmes représentaient 41,5 % des candidats sélectionnés pour passer un entretien et 43,3 % des personnes placées sur la liste des candidats recommandés par le chef du département concerné après que les organes centraux de contrôle avaient vérifié qu'ils étaient pleinement qualifiés. Tout candidat figurant sur cette liste peut être sélectionné. Au cours de la période considérée, 45,9 % des candidats sélectionnés étaient des femmes, ce qui signifie que, proportionnellement, davantage de femmes que d'hommes ont été jugées suffisamment expérimentées et qualifiées et/ou que les départements se sont efforcés d'améliorer la représentation des femmes (voir le tableau 14).

Tableau 14

Répartition des candidats par sexe pour les postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur à chaque stade de la procédure de sélection dans le système Galaxy au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, du 1^{er} juillet 2006 au 30 juin 2008

Classe	Total AVP ^a	Total			Candidature transmise au département par le BGRH			Sélectionné(e) pour entretien			Recommandé(e)			Sélectionné(e)			Inscrit(e) dans le fichier des candidats présélectionnés		
		H	F	Pourcentage	H	F	Pourcentage	H	F	Pourcentage	H	F	Pourcentage	H	F	Pourcentage	H	F	Pourcentage
D-1	65	5 169	1 141	18,1	3 461	780	18,4	295	143	32,6	96	50	34,2	40	25	38,5	53	23	30,3
Total partiel	65	5 169	1 141	18,1	3 461	780	18,4	295	143	32,6	96	50	34,2	40	25	38,5	53	23	30,3
P-5	176	12 533	3 913	23,8	6 110	2 074	25,3	576	350	37,8	265	162	37,9	118	67	36,2	146	93	38,9
P-4	306	34 061	13 578	28,5	16 072	6 217	27,9	1 031	770	42,8	433	323	42,7	181	155	46,1	248	163	39,7
P-3	213	38 012	18 470	32,7	17 125	8 463	33,1	531	463	46,6	200	223	52,7	103	128	55,4	95	93	49,5
Total partiel	695	84 606	35 961	29,8	39 307	16 754	29,9	2 138	1 583	42,5	898	708	44,1	402	350	46,5	489	349	41,6
Total	760	89 775	37 102	29,2	42 768	17 534	29,1	2 433	1 726	41,5	994	758	43,3	442	375	45,9	542	372	40,7

Source : SIG.

^a Avis de vacance de poste.

2. Politiques de sélection du personnel

82. Deux des politiques régissant le système actuel de sélection du personnel (voir ST/AI/2006/3), applicables aux avis de vacance de poste publiés depuis le 1^{er} janvier 2007 intéressent particulièrement les femmes. La première concerne l'inscription dans un fichier de candidats présélectionnés. Les candidats jugés pleinement qualifiés (figurant sur une liste approuvée par un organe central de contrôle), autres que le candidat sélectionné pour le poste vacant, sont inscrits dans un fichier de candidats retenus aux fins d'exercer des fonctions analogues et au même niveau. La durée de validité du fichier a été portée d'un à trois ans pour les femmes (ibid., par. 9.3). Il est rare qu'un candidat se voie offrir deux propositions de recrutement en une année. Au cours de la période du 1^{er} juillet 2007 au 30 juin 2008, 463 candidats ont été inscrits dans le fichier, dont 38 % de femmes (179), ce qui correspond à la représentation des femmes aux autres stades de la sélection.

83. La seconde politique a trait à la sélection des candidats de sexe masculin dans les départements ou bureaux qui n'ont pas atteint les objectifs de parité fixés dans leur plan d'action. Il est établi au paragraphe 9.2 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3 que le chef de département ou de bureau qui recommande un candidat alors qu'il existe une candidate tout aussi qualifiée dans un département doit justifier sa décision auprès du Bureau de la gestion des ressources humaines, qui doit l'approuver. Au cours de la période considérée, 13 réclamations ayant trait à la parité ont été soumises au Bureau. Dans un de ces cas, une candidate a été recommandée après que son dossier a été réexaminé par le département; dans neuf autres, le Bureau a approuvé la sélection du candidat de sexe masculin; les trois derniers cas n'ont pas encore été réexaminés par les départements concernés. Il ressort de ce qui précède que le sexisme continue d'entacher le recrutement.

3. Système d'évaluation et de notation des fonctionnaires

84. Les notes et appréciations attribuées aux fonctionnaires, hommes ou femmes, par leur superviseur dans le système d'évaluation et de notation des fonctionnaires (PAS) ont une incidence sur leurs perspectives de promotion interne et de mutation latérale. De 2004 à 2007, période assez longue pour en déduire des tendances, les femmes représentaient 39 % des 5 548 fonctionnaires utilisant le PAS. D'une manière générale, la représentation des femmes était sensiblement plus élevée dans les deux catégories supérieures de notes, ce qui signifie que les femmes ont des résultats supérieurs à ceux de leurs collègues masculins. Les femmes représentaient 41,9 % de l'ensemble du personnel dont les résultats étaient systématiquement supérieurs à ceux attendus pendant la période 2004-2005, 43,2 % en 2005-2006 et 44 % en 2006-2007.

85. Toutefois, les bons résultats obtenus par les femmes ne se traduisent pas nécessairement par des promotions. Au cours de la période 2006-2007, 35,7 % des fonctionnaires de la classe D-1 et 37,3 % des fonctionnaires ayant obtenu la note la plus élevée au niveau D-1 étaient des femmes; néanmoins, elles ne représentaient que 16,67 % des fonctionnaires promus à la classe D-2 en 2007. De plus, en 2006-2007, les femmes représentaient 35,7 % de l'ensemble des fonctionnaires de rang P-4 et 41,4 % des fonctionnaires ayant obtenu la note la plus élevée à cette classe, alors qu'elles ne constituaient que 33,72 % de l'ensemble des fonctionnaires promus à la classe P-5. La corrélation entre le pourcentage de notes élevées et les promotions est donc négative pour les femmes, c'est pourquoi il faut réexaminer les critères de promotion.

E. Fonctionnaires affectés aux missions d'appui à la paix administrées par le Département des opérations de maintien de la paix

86. Au 30 juin 2008, le nombre total d'administrateurs engagés pour au moins un an affectés à des opérations d'appui à la paix était de 2 327¹⁶ contre 1 566 en juin 2006 (voir mon précédent rapport), soit 761 de plus. La proportion globale de femmes était de 28,9 % contre 29,7 % en 2006. À la classe D-1 et au-delà, elle était de 13,6 % (23 sur 169) contre 11,7 % en juin 2006. En 2008, sur les 34 missions de maintien de la paix, y compris les missions politiques et les missions de consolidation de la paix, 20 étaient dotées d'au moins 20 administrateurs; aucune d'entre elles ne comptait au moins 50 % de femmes, 1 en comptait entre 40 et 49 %¹⁷, 7 entre 30 et 39 %¹⁸, 10 entre 20 et 29 %¹⁹ et 2 moins de 20 %²⁰. S'agissant de la représentation des femmes à la classe D-1 et au-delà, sur les 20 missions dotées d'au moins 20 administrateurs, 3 comptaient exactement 50 % de femmes²¹; aucune n'en comptait entre 30 et 49 %, 4 en comptait 20 à 29 %²² et 5 entre 7 et 19 %²³. Les huit autres missions ne comptaient aucune femme aux postes de prise de décisions²⁴. Au 30 juin 2006, six missions²⁵ ne comptaient aucune femme aux postes de prise de décisions et aucune n'était dirigée par une représentante spéciale et il n'y avait qu'une représentante spéciale adjointe (en Afghanistan). Néanmoins, au 30 juin 2008, une mission était dirigée par une représentante spéciale²⁶ et sept étaient dotées d'une représentante spéciale adjointe²⁷.

87. Onze missions sont dotées de conseillers pour l'égalité des sexes engagés à temps complet²⁸. Les autres missions de maintien de la paix sont dotées d'un responsable de la coordination pour l'égalité des sexes, fonctionnaire chargé de ces questions en plus d'autres fonctions.

F. Représentation des femmes appartenant à la catégorie des administrateurs dans les services linguistiques

88. Pour la période allant du 1^{er} juillet 2006 au 30 juin 2008, dans la catégorie des postes exigeant des connaissances linguistiques, la proportion de femmes a augmenté de 2,5 %, passant de 41,3 % (349 sur 845) à 43,8 % (371 sur 848).

¹⁶ Données SIG.

¹⁷ MINUT, 42,6 %.

¹⁸ MINUSTAH, 35,7 %; IIIC, 34,8 %; BINUSIL, 34,8 %; BINUB, 34,1 %; MINUS, 33,3 %; MANUA, 31,4 %; MINUL, 31,3 %.

¹⁹ FINUL, 29,8 %; MONUG, 29,6 %; ONUCI, 28,4 %; MONUC, 27 %; MINUAD, 24,6 %; MINUNEP, 24,4 %; MINUK, 24,3 %; MANUI, 21,3 %; UNIB, 20 %; MINURSO, 20 %.

²⁰ MINUEE, 13,2 %; MINURCAT, 10 %.

²¹ MINURCAT, IIIC et BINUSIL.

²² MANUI, 28,6 %; MINUS, 27,8 %; MINUL, 27,3 %; MONUG, 20 %.

²³ MINUAD, 18,2 %; BINUB, 16,7 %; MONUC, 11,8 %; MINUK, 11,1 %, MINUSTAH, 8,3 %.

²⁴ MINURSO, ONUCI, MANUA, FINUL, BSLB, MINUEE, MINUNEP et MINUT.

²⁵ MINUSTAH, ONUB, MANUA, MINUEE, ONUCI et BUNUTIL.

²⁶ MINUL.

²⁷ MONUC, BNUB, FINUL, MINUNEP, MINUS, MINUL et MINURCAT (Tchad).

²⁸ BINUB, MINURCAT, MINUSTAH, MONUC, MANUA, MINUAD, BINUSIL, MINUL, MINUS, MINUT et ONUCI.

L'objectif de parité n'a été atteint qu'à la classe P-2. La représentation dans les autres classes va de 39,6 et 41,3 % seulement aux classes P-4 et P-5, respectivement, à 48,6 % à la classe P-3. La plus forte augmentation (6 %) a concerné la classe P-3, où la proportion de femmes est passée de 42,6 à 48,6 % (144 sur 296). La classe P-5 a enregistré une hausse de 1,3 % (66 sur 160) tandis que les classes P-4 et P-2 ont connu une légère augmentation de 0,5 % (143 sur 361) et 0,9 % (18 sur 31), respectivement.

G. Proportion de femmes occupant des postes d'expert

89. Au cours de la période examinée, la proportion de femmes occupant des postes d'expert (dispositions 200 et suivantes du Règlement du personnel) a progressé de 1,4 %, passant de 36,3 % à 37,7 % (448 sur 1 188) (voir le tableau 15). Au 30 juin 2008, la parité n'avait été atteinte qu'à la classe L-2. La représentation dans les autres classes allait de 0 % à la classe L-7 à 35 % à la classe L-3. Des hausses de 4,6 %, 4,4 % et 4,1 % ont été enregistrées aux classes L-2, L-6 et L-4, respectivement. La représentation a baissé dans deux classes, à savoir les classes L-7 (-14,3 %, avec seulement 3 hommes) et L-3 (-4,5 %, 130 femmes sur 371).

Tableau 15

Personnel occupant des postes d'expert au Secrétariat, du 30 juin 2006 au 30 juin 2008

Classe	1 ^{er} juillet 2006				30 juin 2008				Changement en pourcentage (2006-2008)
	Hommes	Femmes	Total	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Total	Pourcentage de femmes	
L-7	6	1	7	14.3	3	0	3	0.0	-14.3
L-6	41	11	52	21.2	29	10	39	25.6	4.4
L-5	139	27	166	16.3	139	29	168	17.3	1.0
L-4	163	52	215	24.2	190	75	265	28.3	4.1
L-3	193	126	319	39.5	241	130	371	35.0	-4.5
L-2	134	169	303	55.8	132	201	333	60.4	4.6
L-1	14	7	21	33.3	6	3	9	33.3	0.0
Total	690	393	1 083	36.3	740	448	1 188	37.7	1.4

Source : SIG.

H. Répartition des sexes dans la catégorie des agents du Service mobile

90. Dans la catégorie des agents du Service mobile, les femmes représentaient 28,1 % (990 sur 3 518) au 30 juin 2008, contre 25,1 % au 30 juin 2006. La plupart appartenaient à la classe FS-3 où elles représentaient 37,9 % des effectifs. Elles constituaient 27 % des effectifs à la classe FS-5, et 27,3 % aux classes FS-4 et FS-2.

Elles ne constituaient que 15,8 % (29 sur 184) des effectifs à la classe FS-6²⁹ et il n'y avait que 1 seule femme sur 32 fonctionnaires à la classe F-7.

I. Répartition des sexes dans la catégorie des services généraux et les catégories apparentées

91. Au 30 juin 2008, les femmes constituaient toujours la majorité des effectifs des services généraux, où elles représentaient 59,5 % des fonctionnaires (3 942 sur 6 628)³⁰ contre 60,6 % au 30 juin 2006. Pendant la période à l'examen, 57 % des fonctionnaires engagés étaient des femmes (408 sur 716) contre 46,7 % au cours de la période précédente. S'agissant des promotions dans les services généraux, les femmes représentaient 63,4 % des fonctionnaires promus (514 sur 811) contre 59,5 % pendant la période précédente. Elles constituaient 68,4 % (303 sur 443) des mutations latérales contre 71,6 % au cours de la période précédente. Pour ce qui était des cessations de service, elles représentaient 56,6 % de l'ensemble des fonctionnaires ayant quitté l'Organisation (303 sur 535) contre 59,9 % durant la période précédente. Ces chiffres sont représentatifs de la proportion totale de femmes dans cette catégorie.

92. Dans la catégorie des agents de sûreté et de sécurité et dans celle des agents des corps de métier, les femmes continuaient d'être largement sous-représentées, ne constituant que 15,9 % (50 sur 314) et 2,9 % (5 sur 173) des effectifs, respectivement.

VII. Progrès accomplis, obstacles rencontrés et recommandations pour parvenir à la parité des sexes au Secrétariat

A. Décisions et mesures connexes prises par le Comité des politiques du Secrétaire général

93. Le Comité des politiques du Secrétaire général a examiné la question de la parité des sexes en 2006 et 2008. Les mesures prises pour donner suite à ses décisions et délibérations sont décrites brièvement ci-après. Le Comité des politiques continuera d'examiner chaque année les progrès accomplis sur la voie de la parité des sexes.

1. Lettre adressée aux chefs de département ou de bureau par le Secrétaire général

94. En avril 2008, le Secrétaire général a adressé aux chefs de département ou de bureau une lettre dans laquelle il leur demandait de parvenir au plus tôt à la parité des sexes et les exhortait à mettre à profit les prochains départs à la retraite de fonctionnaires des classes D-1 et P-5 pour corriger les déséquilibres existants. Il les

²⁹ Base de données SIG, tableau 15.D.

³⁰ SIG, tableau 15.E. Les fonctionnaires de l'administration des missions sur le terrain du Département des opérations de maintien de la paix ne sont pas compris dans le calcul aux fins de la comparaison par rapport aux exercices précédents. Les femmes représentent 19,2 % (7 509 hommes pour 1 744 femmes) du personnel du Département. La représentation des femmes est de 35,8 % (contre 59,5 % quand le personnel du Département n'est pas compris).

invitait par ailleurs à adopter des formules d'organisation du travail plus souples et à réviser et renforcer le mandat des coordonnateurs pour les questions relatives à la situation des femmes au Secrétariat, et encourageait l'utilisation de feuilles de résultats concernant la parité des sexes pour mieux suivre les données statistiques relatives à la représentation des femmes et rassembler des données sur l'utilisation des formules d'organisation du travail plus souples, le fonctionnement du système de coordonnateurs, la sélection des femmes inscrites sur la liste des candidats présélectionnés, et d'autres mesures en faveur du recrutement, de la promotion et de la rétention du personnel féminin. Le Secrétaire général a réitéré ce message dans une lettre datée du 28 avril 2008, adressée aux fonctionnaires de l'Organisation, dans laquelle il déplorait la lenteur des progrès accomplis sur la voie de la parité à tous les niveaux de l'Organisation et plaidait en faveur d'un changement de culture à l'échelle de l'Organisation pour parvenir à la parité des sexes à tous les niveaux et créer des conditions de travail satisfaisantes pour tous les fonctionnaires, hommes et femmes.

2. Stratégie en faveur de l'égalité des sexes

95. Le Secrétaire général a chargé le Vice-Secrétaire général d'élaborer une stratégie en faveur de l'égalité des sexes pour l'Organisation. Cette stratégie devrait être mise au point d'ici à la fin de 2008 et contenir des analyses et des mesures à prendre dans les domaines suivants : sensibilisation aux questions relatives à la parité; politiques en matière de ressources humaines, notamment en ce qui concerne le recrutement, la promotion et la rétention du personnel; meilleure application des mesures visant à équilibrer vie professionnelle et vie privée; contrôle et responsabilisation. S'agissant de ce dernier domaine, le Secrétaire général a demandé que l'administration utilise une feuille de résultats concernant la parité des sexes par département ou bureau, présente deux fois par an un rapport sur la parité des sexes au Comité de gestion, contrôle et renforce l'application des formules d'organisation du travail plus souples, et organise des entretiens à la cessation de service afin d'identifier les obstacles à lever.

3. Mandat des coordonnateurs pour les questions relatives à la situation des femmes au Secrétariat nommés dans chaque département

96. Le nouveau mandat des coordonnateurs pour les questions relatives à la situation des femmes au Secrétariat nommés dans chaque département a été élaboré après des consultations élargies et promulgué le 1^{er} août 2008 (voir la circulaire ST/SGB/2008/12) pour régler le problème de la marginalisation des coordonnateurs de plusieurs départements et de l'affaiblissement considérable de leur rôle depuis la mise en place du nouveau système de sélection du personnel (voir l'instruction administrative ST/AI/2006/3). Grâce à ce nouveau mandat, les départements devraient tenir davantage compte du rôle des coordonnateurs et des questions relatives à la parité des sexes dans leurs activités, ce qui permettrait de mettre un terme à la marginalisation des coordonnateurs.

4. Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme

97. Le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme a été créé en 1997, en même temps qu'un poste de responsable des

questions relatives aux femmes. La Conseillère spéciale et la responsable affectée à son bureau jouent un rôle de premier plan dans la défense des femmes et dans le recueil des informations et conclusions relatives aux conditions de travail des femmes dans l'Organisation. Elles sont les interlocutrices des fonctionnaires féminines. La Conseillère spéciale est, de droit, membre des organes de gestion de haut niveau, notamment le Groupe consultatif de haut niveau. La responsable est, de droit, membre des organes centraux de contrôle du Secrétariat, lors des vérifications poste par poste.

5. Formules d'organisation du travail plus souples

98. Le Secrétaire général a encouragé l'application de formules d'organisation du travail plus souples permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Néanmoins, le nombre de fonctionnaires du Secrétariat ayant adopté une de ces nouvelles formules a diminué, passant de 2 410 en juin 2004 (voir le document A/59/357, par. 87) à 1 137 en juin 2008. Les horaires de travail décalés (44,1 %, 501 sur 1 137) et les horaires de travail comprimés (33,6 %, 382 sur 1 137) sont les deux options les plus utilisées. Le télétravail (8,5 %, 97 sur 1 137) et des interruptions programmées en vue de poursuivre des études à l'extérieur (13,8 %, 157 sur 1 137) sont moins utilisés. La ventilation par catégorie s'établit comme suit : services généraux et catégories apparentées : 45,2 % (514 sur 1 137); administrateurs : 52,1 % (592 sur 1 137); et directeurs et classes supérieures : 2,7 % (31 sur 1 137). La ventilation par sexe pour chaque formule utilisée est la suivante : horaires de travail décalés : 59,7 % de femmes (299 sur 501); horaires de travail comprimés : 62,8 % de femmes (240 sur 382); interruptions programmées en vue de poursuivre des études à l'extérieur : 56,1 % de femmes (88 sur 157); télétravail : 58,8 % de femmes (57 sur 97).

99. Bien que les femmes représentent 60,2 %, soit la majorité des utilisateurs pour chaque option, il convient de noter qu'au rang de directeur, le taux n'est plus que de 35,5 % (11 sur 31), ce qui confirme que la majorité des utilisateurs ayant rang de directeur sont des hommes. L'utilisation de cette formule est également répartie entre hommes et femmes dans la catégorie des administrateurs (296 femmes sur 592 utilisateurs), contrairement à l'idée reçue selon laquelle les utilisateurs des formules d'organisation du travail plus souples sont essentiellement des femmes. Dans la catégorie des services généraux et les catégories apparentées, les femmes représentent 73,3 % des utilisateurs (377 sur 514).

B. Département des opérations de maintien de la paix et Département de l'appui aux missions

100. Le Département des opérations de maintien de la paix et le Département de l'appui aux missions s'emploient à améliorer la parité des sexes en prenant des initiatives dans les domaines suivants : sélection du personnel, congé de maternité, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et promotion d'un environnement de travail non discriminatoire. Une note d'orientation sur la promotion de la parité des sexes au moyen du système de sélection des fonctionnaires a été distribuée aux chefs de service responsables des postes à pourvoir, qui supervisent le service de gestion des ressources humaines des deux départements et ces derniers ont adopté une nouvelle politique visant à garantir aux femmes qui ont un contrat temporaire ou de durée déterminée et qui prennent un congé de maternité disposent d'un laps de

temps suffisant après leur retour pour postuler sur un pied d'égalité avec les autres fonctionnaires à la fin de leur contrat. Donnant suite à la note du Secrétaire général, dans lequel il demandait aux chefs de service ou de bureau d'appliquer les méthodes modernes de gestion et de veiller à établir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée³¹, les secrétaires généraux adjoints des deux départements ont adressé aux responsables concernés une note sur les mesures à appliquer pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les deux départements ont par ailleurs récemment lancé une étude participative visant à encourager l'instauration de conditions de travail dans lesquelles hommes et femmes peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes sur le plan de la productivité tout en s'épanouissant pleinement dans un environnement professionnel soucieux du respect de chacun.

C. Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir

101. La circulaire du Secrétaire général en date du 11 février 2008 sur l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris du harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir (ST/SGB/2008/5) est entrée en vigueur en mars 2008 et s'applique à tous les fonctionnaires du Secrétariat. Elle définit les comportements prohibés que sont le harcèlement, le harcèlement sexuel, la discrimination et l'abus de pouvoir. Elle décrit les procédures formelle et non formelle que tout fonctionnaire qui estime être victime d'une conduite prohibée peut emprunter. Pourra porter plainte pour conduite prohibée tout fonctionnaire, consultant, sous-traitant, agent détaché à titre gracieux ou stagiaire, et toute autre victime présumée de conduite prohibée imputable à un fonctionnaire agissant à l'occasion du service.

D. Formation et organisation des carrières

102. L'analyse année par année des données sur les activités de perfectionnement du personnel³² indique qu'en 2007, la participation au programme de perfectionnement en matière d'encadrement, de gestion et de développement organisationnel a été plus forte que jamais. Mais les femmes y ont, dans l'ensemble, moins participé que les hommes (5 905 sur 12 246, soit 48,2 %). Au niveau de la catégorie des administrateurs, leur participation a été plus forte dans trois catégories de formation³³, mais plus faible aux programmes d'encadrement, de gestion et de développement organisationnel (2 400 sur 5 418, soit 44,3 %) et de formation et de perfectionnement en informatique (539 sur 1 339, soit 40,3 %). Le programme établi à l'intention des femmes exerçant des fonctions de direction et qui continue de leur être d'un très précieux apport comme réseau professionnel risque d'être supprimé, faute de ressources. Le mentorat aussi, dont les femmes ont besoin pour l'organisation de leur carrière à tous les niveaux, reste limité aux fonctionnaires de la classe de début recrutées à P-2 et tout juste à un an. Dans la catégorie des services

³¹ Note du Secrétaire général, datée du 3 avril 2008, adressée aux chefs de département ou de bureau, par. 3 b).

³² Bureau de la gestion des ressources humaines, rapport sur les activités de perfectionnement du personnel, mars 2008.

³³ Programme de gestion des ressources humaines et financières, amélioration des compétences techniques et accompagnement des carrières, et programme de langues et de communication.

généraux, les programmes de formation ont accueilli plus de femmes que d'hommes.

E. Emploi des conjoints

103. La question de l'emploi des conjoints préoccupe de plus en plus les femmes comme les hommes au moment du recrutement. Pour harmoniser les services offerts aux conjoints, le Secrétariat s'est joint aux organismes, fonds et programmes, pour aider à créer une association locale de conjoints d'expatriés à New York. Le PNUD coordonne les activités de l'association et répartit notamment des rôles entre les parties prenantes. C'est ainsi qu'un organisme, fonds ou programme doit en principe se proposer pour organiser des séminaires de recherche d'emploi. La Section chargée des services au personnel du Secrétariat continuera d'aider à traiter les dossiers de demandes de permis de travail des conjoints. Par ailleurs, le Secrétariat de l'ONU est toujours membre de Partnerjob.com et de la Permits Foundation, deux organisations qui s'emploient à aligner les compétences des conjoints sur les postes à pourvoir et à persuader les gouvernements d'assouplir leurs réglementations en matière de délivrance de permis de travail aux conjoints. La Section de l'apprentissage s'est également associée à la Section chargée des services au personnel pour permettre aux conjoints de suivre des cours de langue payants. L'expérience a démarré avec les cours d'anglais auxquels sont pour le moment inscrits deux conjoints.

F. Barrières informelles

104. Des études du système des Nations Unies ne cessent de citer les barrières informelles comme facteur déterminant dans le ralentissement des progrès vers l'égalité des sexes. Des enquêtes à la cessation de service et des enquêtes annuelles et autres méthodes permettent de bien déterminer et cerner le problème dans le contexte plus vaste de la culture et de la pratique de l'organisation. Des travaux de recherche théoriques et pratiques montrent que quatre principaux facteurs sont à l'origine de l'usure des effectifs féminins et méritent que l'on s'y attache : a) l'hostilité de la culture du lieu de travail; b) le sentiment d'isolement découlant de la présence dans l'équipe d'un nombre restreint ou infime de femmes; c) les tâches délicates qui demandent de longues semaines de travail et des déplacements très fréquents; et d) le manque de parrains offrant des possibilités d'avancement³⁴. L'analyse d'un questionnaire facultatif de départ, pouvant être rempli en ligne par les fonctionnaires qui quittent le Secrétariat, couvrant la période allant de février 2007 à février 2008, et que 513 personnes ont rempli (soit un taux de réponse de 27 %) a révélé que les femmes étaient moins satisfaites que les hommes de leur expérience professionnelle et de leurs perspectives de carrière, mais qu'ils étaient de part et d'autre satisfaits de leurs conditions d'emploi.

105. Dans le cas des politiques visant à concilier vie professionnelle et vie familiale, ce sont les barrières culturelles informelles qui sont fréquemment citées comme entraves. C'est ainsi qu'une analyse des causes de la lenteur des progrès réalisés en matière de promotion de la femme au sein du système des Nations Unies

³⁴ Sylvia Ann Hewlett, Carolyn Buck Luce et Lisa J. Servon, « Stopping the exodus of women in science », *Harvard Business Review* (juin 2008).

en 2006 (voir A/61/318) a révélé que, malgré les progrès accomplis dans leur élaboration, ces arrangements étaient considérés dans la conception de la gestion actuelle comme un obstacle à la productivité et à l'efficacité, comme incompatibles avec la promotion professionnelle et l'exercice des fonctions d'encadrement et comme applicables uniquement aux femmes.

106. Des formules plus souples d'organisation du travail, devant en principe figurer dans la prochaine stratégie en faveur de l'égalité des sexes, devraient remédier à certains aspects du problème. Par ailleurs, le Plan-cadre d'équipement et les coûts élevés du déménagement et de la location de locaux à usage de bureaux offrent une occasion d'encourager le réaménagement du temps de travail. D'après les calculs officiels établis au titre du Plan-cadre d'équipement, par exemple, l'Organisation réaliserait plus d'un million de dollars d'économies (environ 105 000 dollars par personne) si 20 fonctionnaires en venaient à partager 10 bureaux grâce au télétravail. Quelque 3 000 fonctionnaires sont appelés à déménager, ce qui représente 10 millions de dollars d'économies, rien que si 200 fonctionnaires (moins de 10 %) font du télétravail régulièrement. Aucune nouvelle politique ne serait nécessaire. Il suffirait tout juste pour arriver à ce résultat, de se servir des politiques en place.

G. Recommandations

107. Les rapports précédents (A/59/357 et A/61/318) contenaient des mesures qui avaient été proposées aussi bien pour le Secrétariat que pour l'ensemble du système des Nations Unies. Les recommandations de la réunion du Groupe d'experts énoncées à la section IV ci-dessus les reflètent fidèlement, de surcroît, dans une large mesure. Plusieurs d'entre elles sont actuellement en cours d'adoption en vue de leur application. Pendant la présente période considérée toutefois, les décisions du Secrétaire général issues de son Comité des politiques le 14 février 2008 ont essentiellement porté sur la recommandation visant à renforcer la participation, des plus hautes instances d'encadrement, y compris par voie de messages, à formuler une stratégie de promotion de la femme, à établir une feuille de résultats concernant la parité des sexes, à mieux aménager le temps de travail et à appliquer plus strictement le nouveau mandat des organes de coordination.

VIII. Conclusions

108. La situation relative à la proportion de fonctionnaires femmes dans le système des Nations Unies et au Secrétariat de l'Organisation et l'analyse qui la sous-tend dans le présent rapport doivent être interprétées compte tenu des progrès réalisés par rapport à l'objectif déclaré d'égalité des sexes, qui aurait dû déjà être atteint au plus tard en l'an 2000. Cela montre clairement que les progrès ont été très lents, voire insignifiants, situation déplorable à laquelle il convient de remédier sans tarder.

109. L'analyse statistique renseigne bien sur la condition de la femme. Au sein du système des Nations Unies, l'augmentation globale de la proportion de fonctionnaires femmes, qui à l'heure actuelle de l'ordre de 38,2 %, a été minime, soit au total 1,3 % sur l'ensemble de la période de trois ans, allant du 1^{er} janvier 2005 au 30 décembre 2007, bien qu'à certains niveaux, les chiffres soient meilleurs. Dans les promotions, la parité n'a été assurée qu'aux échelons inférieurs, tandis qu'aux échelons supérieurs, elle n'est que d'un tiers. En ce qui concerne le

recrutement externe, les femmes constituent seulement 29 % des fonctionnaires de rang supérieur (D-1 et au-dessus) et celles occupant des postes de la classe D-2 ne représentent que 24 %. En outre, le nombre de coordonnatrices résidentes est tombé de 32,5 % à 30,8 % ces deux dernières années, renversant une tendance très favorable à laquelle on avait assisté au cours de la précédente période considérée. Les cessations de service sont également beaucoup plus élevées proportionnellement chez les femmes que chez les hommes, notamment pour cause de démission et encore plus pour des raisons de santé. Ces tendances révèlent malheureusement que les mesures prises par les diverses entités du système des Nations Unies ont suscité peu de progrès tangibles.

110. Les entraves signalées par les organismes des Nations Unies peuvent se répartir en sept grandes catégories : mécanismes de responsabilisation, de suivi et d'application inadaptés; absence de mesures spéciales en faveur de l'égalité des sexes; absence ou faible intégration des systèmes de coordination au sein des départements; mauvais aménagement du temps de travail; sensibilisation inadéquate; faible nombre de candidates qualifiées; et manque de données suffisantes sur les causes des taux élevés d'usure des effectifs féminins.

111. Malgré les progrès limités réalisés, la question de l'égalité des sexes au sein du système des Nations Unies a gagné en importance depuis la dernière période considérée. Cela, conjugué à une conscience accrue du fait que les progrès ont été moins que satisfaisants depuis la précédente période considérée, a largement contribué à ce regain d'intérêt qui pourrait faire concrètement évoluer une situation stagnante. Il conviendrait de noter que ce regain d'intérêt a conduit à des règles de bonne pratique qui sont définies brièvement dans le présent rapport.

112. S'agissant surtout du Secrétariat de l'ONU, malheureusement, la proportion de femmes dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur est demeurée pratiquement statique depuis la mi-2006, avec une croissance globale de juste 0,1 % par an pour la période considérée de deux ans en cours. À la classe P-4, à partir de laquelle les fonctionnaires peuvent s'attendre à se voir confier de plus hautes responsabilités, la proportion est restée figée à 35,9 %. Aux échelons supérieurs, où l'augmentation est de 1 % et de 2,2 % pour les secrétaires généraux adjoints et sous-secrétaires généraux, le tableau est moins sombre pour la même période. Par contre, la classe D-2, la proportion a sensiblement baissé de 6,6 %, pour atteindre 23,4 %.

113. Tout le système doit redoubler d'efforts en adoptant de nouvelles politiques là où il n'en existe pas et s'employer plus activement à appliquer celles qui existent déjà. Ce n'est qu'à partir de ce moment-là que l'on pourra véritablement s'acheminer vers la parité des sexes au sein du système des Nations Unies.

114. Renverser les tendances passées marquées par une augmentation de 3 % seulement du personnel féminin en 10 ans, soit de 1998 à 2008, constitue un redoutable défi. Compte tenu de la priorité que lui accorde le Secrétaire général, le Comité des politiques s'est penché sur cette question et a pris des décisions devant être appliquées sous la direction de la Vice-Secrétaire générale. En ce qui concerne surtout le suivi et l'obligation de rendre compte, le Secrétaire général a souligné la responsabilité qui incombe aux hauts fonctionnaires, notamment les chefs de département et de bureau, de mieux assurer l'application des politiques existantes. Un système d'établissement de rapports et de responsabilisation dont le Département de la gestion, le Bureau de la gestion des ressources humaines et le

Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme seraient chargés du suivi est actuellement mis en place.

115. Il faut s'efforcer d'éliminer les comportements institutionnels non formels du système des Nations Unies qui entravent la promotion de la femme. L'adoption de formules plus souples d'organisation du travail, de politiques visant à concilier vie professionnelle et vie familiale et de pratiques tendant à instituer un cadre de travail sain permettant aux femmes, et aux hommes, de s'acquitter de leurs tâches en exploitant au maximum leur potentiel sont essentielles. Ces points ont été soulignés dans des rapports et des réunions de la CFPI, du CCS, du Groupe d'experts sur la situation des femmes au sein du système des Nations Unies et dans les réponses aux enquêtes menées par le Bureau de la Conseillère spéciale. Une solution consisterait à confier à chaque entité du système des Nations Unies le soin d'aménager son temps de travail en lançant une vaste campagne d'informations visant à sensibiliser les fonctionnaires, hommes comme femmes, à cette politique et à les encourager à s'en prévaloir.

116. Pour ce qui est des perspectives d'avenir, presque toutes les organisations enregistreront un nombre très important de départs à la retraite, offrant ainsi la possibilité d'accélérer sensiblement les progrès vers la parité en multipliant les promotions et le recrutement de candidates qualifiées. Comme il ressort des enquêtes menées par la CFPI et le Bureau de la Conseillère spéciale, il semble que l'on se rende de plus en plus compte qu'une application plus rigoureuse des mesures spéciales temporaires (permettant de recruter des candidates tout aussi qualifiées ou mieux qualifiées) et des formules plus souples d'organisation du travail constitue une condition nécessaire mais non suffisante pour accélérer le progrès, accroître la productivité et la satisfaction dans le travail et ainsi assurer et maintenir l'égalité des sexes. L'administration doit faire passer des messages fermes et systématiques dans ce sens. Les mesures spéciales temporaires peuvent en outre servir en principe à remédier à la sous-représentation des femmes dans les divisions et départements. La tendance observée dans plusieurs entités indique que les femmes, même lorsqu'elles occupent des postes de décision, sont beaucoup plus regroupées dans des fonctions d'appui que d'exécution.

117. Le Secrétaire général reste attaché à la réalisation de l'objectif de parité des sexes au sein du Secrétariat.

Annexe I

**Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires
de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies
(au Siège, dans les autres bureaux et dans les postes de projet)
au 31 décembre 2007**

Organisme/ entité	Hc ^a		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total 2007	Pour- centage de femmes (décembre 2007)	Pour- centage de femmes (décembre 2004)	Écart (pour- centage)
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
AIEA	5	1	7	2	27	4	168	27	229	71	181	75	12	6	0	0	629	186	815	22,8	18,5	4,3
CCI	0	1	1	0	2	2	16	2	18	10	13	8	9	8	1	2	60	33	93	35,5	30,5	5,0
CCPPNU	1	0	1	1	1	2	9	5	10	6	15	9	0	1	0	0	37	24	61	39,3	37,5	1,8
CFPI	2	0	1	0	3	0	1	0	2	5	2	1	2	1	0	0	13	7	20	35,0	35,0	0,0
CIJ	1	0	1	0	1	0	2	0	8	4	6	11	4	6	0	0	23	21	44	47,7	34,9	12,8
FAO	14	2	37	7	103	13	302	77	330	107	157	120	78	82	10	4	1 031	412	1 443	28,6	27,7	0,9
FIDA	4	1	6	1	8	6	55	19	44	24	15	41	10	24	2	2	144	118	262	45,0	42,0	3,0
FNUAP	0	3	9	6	45	25	97	96	69	65	16	31	13	45	4	3	253	274	527	52,0	50,4	1,6
HCR	2	2	11	7	57	37	136	69	310	184	326	249	91	59	0	0	933	607	1 540	39,4	40,5	-1,1
ICAT	0	0	1	0	2	0	11	4	14	9	15	9	5	4	0	0	48	26	74	35,1	36,8	-1,7
OACI	0	0	2	3	16	2	38	7	104	35	25	18	11	23	0	0	196	88	284	31,0	21,9	9,1
OIT	5	4	15	7	37	32	234	92	177	116	82	99	15	48	7	8	572	406	978	41,5	40,3	1,2
OMI	1	0	3	3	17	1	24	10	22	13	13	14	5	20	0	0	85	61	146	41,8	33,1	8,7
OMM	6	1	13	2	27	4	69	22	75	52	52	65	16	42	0	0	258	188	446	42,2	25,8	16,4
OMPI	18	6	38	12	161	45	478	220	347	262	116	128	45	53	4	5	1 207	731	1 938	37,7	41,5	-3,8
OMS	2	3	30	9	61	21	136	78	196	129	256	165	85	83	2	5	768	493	1 261	39,1	34,4	4,7
OMT	3	0	5	3	12	2	42	13	30	13	9	5	4	3	0	0	105	39	144	27,1	36,8	-9,7
ONU	80	18	101	31	283	114	748	339	1 453	798	1 366	945	392	396	2	1	4 425	2 642	7 067	37,4	37,3	0,1
ONUDI	1	0	5	0	26	9	68	11	39	16	49	22	15	11	6	1	209	70	279	25,1	26,6	-1,5
ONUSIDA	2	1	5	3	16	9	64	41	50	60	27	38	3	7	0	0	167	159	326	48,8	41,2	7,6
OPS	0	3	1	0	22	14	41	26	136	70	31	27	13	17	1	2	245	159	404	39,4	41,8	-2,4
PAM	2	0	3	0	7	1	13	3	19	3	21	9	5	2	0	0	70	18	88	20,5	41,6	-21,1
PNUD	6	7	50	19	152	77	314	169	304	174	217	124	103	148	8	14	1 154	732	1 886	38,8	38,3	0,5

Organisme/ entité	Hc ^a		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total 2007	Pour- centage de femmes (décembre 2007)	Pour- centage de femmes (décembre 2004)	Écart (pour- centage)
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
UIT	5	0	3	0	13	1	64	15	65	19	37	50	21	9	1	3	209	97	306	31,7	27,5	4,2
UNESCO	11	1	22	7	50	14	105	68	117	79	101	137	87	127	6	20	499	453	952	47,6	45,1	2,5
UNICEF	2	2	21	11	54	40	259	164	432	363	349	345	117	226	9	4	1 243	1 155	2 398	48,2	46,2	2,0
UNITAR	1	0	0	0	1	1	5	5	3	2	3	5	1	2	0	0	14	15	29	51,7	55,6	-3,9
UNOPS	1	0	1	0	22	5	54	8	126	35	152	65	14	8	0	0	370	121	491	24,6	28,8	-4,2
UNRWA	1	1	3	0	14	5	14	7	44	16	17	18	4	10	0	0	97	57	154	37,0	24,2	12,8
UNU	2	0	6	0	7	0	5	0	11	0	13	2	5	4	0	0	49	6	55	10,9	19,6	-8,7
UPU	0	0	0	0	3	0	4	0	5	5	5	6	4	6	2	2	23	19	42	45,2	22,4	22,8
Total	178	57	402	134	1 250	486	3 576	1 597	4 789	2 745	3 687	2 841	1 189	1 481	65	76	15 136	9 417	24 553	38,4	36,9	1,5

Source : Communications d'entités des Nations Unies (2007).

^a L'abréviation « Hc » désigne les fonctionnaires hors cadre : secrétaires généraux adjoints, sous-secrétaires généraux, vice-secrétaires généraux, directeurs généraux adjoints, directeurs généraux assistants, directeurs généraux, secrétaires généraux.

Annexe II

Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (séries 100 et 300) au sein du système des Nations Unies, par département ou bureau et par classe, au 30 juin 2008

Département/ bureau	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total général	Pour- centage de femmes		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
BSCI		1			1		3	2	12	7	46	15	21	37	4	5					87	67	154	43,51
DM/OUSG	1	2			1	1	2	2	5	4	8	4	1	3	1	1					19	17	36	47,22
Bureau des affaires de désarmement	1				1	1	2	2	10	2	8	2	1	2	1	3					24	12	36	33,33
CEA	1					1	7	3	27	4	34	16	40	15	12	9					121	48	169	28,40
CEE	1				1		4	3	15	6	20	10	14	12	7	8					62	39	101	38,61
CEPALC	1						10	2	13	5	32	18	19	16	18						93	59	152	38,82
CESAO	1						3	1	12	4	11	14	12	9	5	7					44	35	79	44,30
CESAP		1			1		8	2	20	9	41	9	30	12	12	16					112	49	161	30,43
CNUCED	1				3	2	9	5	26	10	32	16	32	25	15	12	1				119	70	189	37,04
Com. rég. ^e									1			1									1	1	2	50,00
CTED ^a			1		1		2		6	3	7	4	2								19	7	26	26,92
DAM		1		1	2		4		15	7	31	24	48	25	10	5					110	63	173	36,42
Déontologie					1					1		1	1								2	2	4	50,00
DESA	6		2	1	6	2	20	10	37	24	43	41	28	26	22	18					164	122	286	42,66
DGACM	1		1		3	2	11	6	65	48	108	86	92	91	11	13					292	246	538	45,72
Division des affaires du Conseil de sécurité					1		1		3	2		3		1							5	6	11	54,55
DM/CMP			1						1	2	2		4								8	2	10	20,00
DM/OCSS					1	1	8		17	6	29	12	28	18	12	6					95	43	138	31,16
DM/OHRM				1	1	1	2	2	6	8	12	18	9	13	3	6					33	49	82	59,76
DM/OPPBA			1		1	1	4	3	8	15	19	22	16	21	7	3					56	65	121	53,72
DPA	5		2		5	2	9	6	12	13	22	19	9	7	8	5					72	52	124	41,94
DPI	1				2	1	7	11	18	16	42	29	33	47	16	28					118	132	250	52,80
DPKO	1		2		4	1	7	4	23	6	89	17	33	28	1	8					160	64	224	28,57

Département/ bureau	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total général	Pour- centage de femmes		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
DSS	1				2	1	2	1	13	1	24	10	15	8	2	3					59	24	83	28,92
EOSG	1	1	3	1	5		4	2	5	2	6	6		7	3	3					27	22	49	44,90
FMADPKO ^b	18	1	22	3	26	1	80	18	184	58	486	170	674	291	164	130	1				1 655	672	2 327	28,88
FNUPI					1		1	1	1		1			2							4	3	7	42,86
HCDH		1		1	2	1	6	2	34	15	44	41	65	71	9	25					160	157	317	49,53
InterOrg ^c									1	1		1	2								3	2	5	40,00
OCHA	1			1	4		2	3	17	10	14	34	22	14	4	7					64	69	133	51,88
OHRLLS	1	0				1			2	1	1	0	0	1	1	1					5	4	9	44,44
OLA	1		2		2	2	4	5	14	6	7	13	9	8	4	10					43	44	87	50,57
Ombudsman			1					1		1				1							1	3	4	75,00
ONUDC	1				1	1	11	3	25	7	15	27	12	23	3	7					68	68	136	50,00
ONUG	2			1	1	1	6	4	43	23	90	52	55	54	9	18					206	153	359	42,62
ONU-Habitat		1		1	3		8	2	20	5	18	9	11	11	1	5					61	34	95	35,79
ONUN					1		2		9	1	21	12	16	12	4	4					53	29	82	35,37
ONUV					1	1	3	2	9	7	31	18	22	15	6	5					72	48	120	40,00
OSAA					1				1	2		1		3							2	6	8	75,00
OSRSGCAAC ^d		1								1	2										2	2	4	50,00
PNUE	1		1	1	7	4	30	6	56	19	81	52	57	43	10	22	1				244	147	391	37,60
TANU ^f										1				1								2		100,00
UNCC							1		1	1				1							2	2	4	50,00
Total	47	10	39	12	93	29	283	114	787	364	1 477	827	1 433	974	385	411	3				4 547	2 741	7 288	37,61

Source : SIG.

^a Direction exécutive du Comité contre le terrorisme.

^b Administration des missions (Département des opérations de maintien de la paix).

^c Organes interorganisations, dont le Corps commun d'inspection.

^d Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour les enfants et les conflits armés.

^e Bureau des commissions régionales à New York.

^f Tribunal administratif des Nations Unies.