



Assemblée générale

Distr. générale
20 septembre 2004
Français
Original: anglais

Cinquante-neuvième session

Points 100 et 116 de l'ordre du jour provisoire*

Promotion de la femme

Gestion des ressources humaines

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

Rapport du Secrétaire général**

Résumé

En application de la résolution 58/144 de l'Assemblée générale, du 22 décembre 2003, le présent rapport donne des informations sur les progrès réalisés concernant le taux de représentation des femmes dans les organismes des Nations Unies au 31 décembre 2003 et au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies entre le 1^{er} juillet 2003 et le 30 juin 2004. Dans les organismes des Nations Unies, la proportion de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur était de 36,4 % au 31 décembre 2003. Au Secrétariat de l'ONU, au 30 juin 2004, les femmes représentaient 37,4 % des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un contrat d'un an au moins. Cette augmentation de 1,7 % par rapport à l'année précédente est la plus importante qu'on ait connue depuis 1998. Dans les postes soumis à la répartition géographique, 42,3 % des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur sont des femmes.

L'analyse des tendances à long terme donne le tableau d'une progression inégale de la représentation des femmes à tous les niveaux, le taux d'accroissement annuel n'étant que de 0,4 % dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un contrat d'un an au moins, et d'environ 1 % chez les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les postes soumis à la répartition géographique.

* A/59/150.

** La présentation du présent rapport a été retardée du fait qu'il est fondé sur des données statistiques tirées du rapport sur la composition du Secrétariat, qui contient des informations actualisées au 30 juin de chaque année. Il n'y a pas eu suffisamment de temps pour analyser les données dans les délais fixés pour la présentation des rapports à l'Assemblée générale.

Une analyse fondée sur la recherche sur les causes probables de la lenteur des progrès dans l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat fait apparaître les principaux facteurs suivants qui influent sur la réalisation des objectifs concernant l'équilibre entre les sexes : les processus de recrutement et de sélection, la responsabilisation des directeurs de programme, l'atmosphère et la culture de travail à l'Organisation et les barrières informelles. La présente analyse s'accompagne d'une série de mesures présentées pour examen.

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction	1–4	5
II. Aperçu du taux de représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies	5–18	5
III. Aperçu de la situation actuelle des femmes au Secrétariat	19–59	8
IV. Tendances et projections concernant l'amélioration de la situation des femmes parmi les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur	60–73	19
V. Activités menées récemment pour atteindre la parité des sexes au Secrétariat	74–95	24
VI. Analyse des causes de la lenteur avec laquelle la situation des femmes s'améliore	96–126	29
VII. Observations finales	127–141	39
Tableaux		
1. Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an au moins, au 30 juin 2003 et au 30 juin 2004		9
2. Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant un poste soumis à la répartition géographique, au 30 juin 2003 et au 30 juin 2004		13
3. Tendances concernant la représentation des femmes parmi les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur engagés pour au moins un an, 30 juin 1998-31 mars 2004		20
4. Pourcentage de femmes nommées à des postes d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur au Secrétariat de l'ONU entre le 1 ^{er} juillet 1998 et le 30 juin 2004		22
5. Pourcentage de femmes promues à des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur au Secrétariat de l'ONU entre le 1 ^{er} juillet 1998 et le 30 juin 2004		22
6. Représentation des femmes nommées pour un an ou plus à des postes soumis à la répartition géographique dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, 1994 à 2004		23
Annexes		
I. Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies (au Siège et dans les autres bureaux), au 31 décembre 2003		46
II. Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour au moins un an au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par département ou bureau et par classe, au 30 juin 2004		48
III. Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant un poste soumis à la répartition géographique au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par département ou bureau et par classe, au 30 juin 2004		50

IV.	Tendances et projections de la représentation des femmes au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par classe, de juin 1998 à mars 2004.	52
V.	Projections concernant l'achèvement de la parité entre les hommes et les femmes, fondées sur l'écart annuel moyen de 1998 à 2004 (en pourcentage) relatif à la représentation des femmes parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour au moins un an au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par département	54

I. Introduction

1. Le présent rapport, présenté en application de la résolution 58/144 du 22 décembre 2003, donne des informations sur le taux de représentation des femmes au Secrétariat et dans d'autres organismes du système des Nations Unies durant la période du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2004.

2. Dans la résolution 58/144, l'Assemblée générale s'est inquiétée de ce que, pour la deuxième année consécutive, il y ait eu un ralentissement des progrès dans la voie de l'équilibre entre les sexes, et de constater que, entre 1998 et 2003, le taux de représentation des femmes titulaires d'un contrat d'au moins un an n'ait guère progressé chez les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Elle a demandé instamment au Secrétaire général de redoubler d'efforts pour faire des progrès appréciables sur la voie de la parité. Elle l'a prié de continuer d'élaborer des méthodes de recrutement novatrices pour trouver et attirer, en particulier, des candidates possédant les qualifications requises; de continuer à suivre de près les progrès des départements et bureaux dans la sélection des candidates lorsque leurs qualifications sont les mêmes que celles des candidats; d'encourager les chefs de département et de bureau à consulter les responsables de la coordination pour les femmes au sein de leur département; de continuer à former et sensibiliser les cadres supérieurs aux questions de parité hommes-femmes; et d'intensifier l'action qu'il mène pour créer un milieu de travail respectueux des sexospécificités et s'employer à renforcer encore la politique de lutte contre le harcèlement, sexuel en particulier, en veillant à ce que les directives régissant son application soient pleinement suivies au Siège et sur le terrain.

3. Dans la même résolution, l'Assemblée générale a demandé l'établissement d'un rapport sur les causes probables de la lenteur avec laquelle la situation des femmes s'améliore dans le système des Nations Unies, en vue d'élaborer une nouvelle stratégie pour atteindre l'objectif de la parité. Elle a prié le Secrétaire général de présenter des statistiques à jour sur le nombre et la proportion de femmes à tous les niveaux et dans toutes les unités administratives de tous les organismes des Nations Unies, ainsi que sur la mise en œuvre des plans d'action en matière de ressources humaines arrêtés par les départements, notamment pour parvenir à la réalisation des objectifs concernant l'équilibre entre hommes et femmes. Elle a par ailleurs prié l'Organisation des Nations Unies et les institutions spécialisées, fonds et programmes du système des Nations Unies, en vue de faciliter l'établissement du rapport susmentionné, de communiquer des données concernant le personnel, et de présenter ces données rapidement pour permettre de mesurer exactement les progrès réalisés en matière de parité.

4. Le présent rapport est présenté comme suite aux demandes de l'Assemblée générale.

II. Aperçu du taux de représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies

5. À la date de l'établissement du présent rapport, on ne disposait pas de chiffres complets concernant la proportion de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organismes des Nations Unies. On

trouvera à l'annexe I les données concernant les entités des Nations Unies au 31 décembre 2003 [à l'exception de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI)]. Le taux de représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les entités des Nations Unies a augmenté, passant de 35 % au 31 décembre 2002 à 36,4 % au 31 décembre 2003. Deux organismes ont réalisé l'équilibre entre hommes et femmes dans la catégorie des administrateurs : l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR) avec 50 % (13 hommes, 13 femmes) et le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) avec 49,9 % (174 hommes et 173 femmes). C'est l'Université des Nations Unies (UNU) qui a réalisé l'augmentation la plus notable (7,8 %) : la proportion de femmes y est passée de 13,6 % à 21,4 %.

6. Six autres entités comptent plus de 40 % de femmes dans la catégorie des administrateurs : la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) (42,1 %); l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS) (42,3 %); le Programme commun des Nations Unies sur le VIH et le sida (ONUSIDA) (41,1 %); l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) (43,8 %); le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) (40,7 %); le Programme alimentaire mondial (PAM) (40,6 %), et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) (45,5 %).

7. Neuf organismes comptent moins de 30 % de femmes dans leurs effectifs : l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) (18,6 %); l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) (24,3 %), le Centre du commerce international (CCI) (28,1 %); l'Union internationale des télécommunications (UIT) (26,9 %); l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) (25,1 %); l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) (27,2 %); l'UNU (21,4 %); l'Union postale universelle (UPU) (20,3 %), et l'Organisation météorologique mondiale (OMM) (26,1 %).

8. Globalement, dans les classes D-1 et au-delà, la situation s'est légèrement améliorée, les femmes constituant 22,3 % des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs, contre 21 % au 31 décembre 2002. Comme pour le Secrétariat, la parité hommes-femmes n'a été obtenue qu'aux classes P-1 et P-2 dans les organisations du système des Nations Unies. Du fait que l'on ne dispose pas de données comparables pour l'ensemble du système, il est impossible d'analyser plus avant les nominations, promotions ou transferts.

9. Dans le cadre du système des coordonnateurs résidents, qui regroupe les organismes du système des Nations Unies menant des activités opérationnelles de développement, le taux de représentation des femmes reste inchangé par rapport à la période précédente, soit 21 % en août 2004 (26 femmes sur 122 fonctionnaires). Ce chiffre ne comprend pas les administrateurs chargés des postes de direction vacants. La proportion de femmes est de 25 % pour la région Asie/Pacifique (6 femmes sur 24 fonctionnaires) et pour l'Europe et la Communauté d'États indépendants (5 sur 20).

10. Afin d'accroître la proportion de femmes, plusieurs organismes ont pris des initiatives pour promouvoir l'équilibre entre les sexes. Ils ont notamment fixé des objectifs et des calendriers précis concernant les femmes, demandé la présentation régulière de rapports aux organes directeurs sur le recrutement et la situation des

femmes, l'élaboration de politiques en matière d'emploi des femmes, une formation et des efforts visant spécifiquement à identifier des candidates dotées des qualifications nécessaires en envoyant des messages ciblés aux États Membres, aux organisations professionnelles et aux missions de recrutement. On trouvera quelques exemples ci-après.

11. L'UNICEF s'est engagé à réaliser une proportion de 50 % avant 2000 pour les femmes à des postes de la catégorie des administrateurs. Pour atteindre cet objectif, une directive est appliquée depuis 2000, aux termes de laquelle le Directeur exécutif adjoint revoit toute recommandation visant à pourvoir un poste de la catégorie des administrateurs par la nomination d'un candidat de l'extérieur. Un programme spécial a été établi à l'intention des femmes occupant des postes de direction. L'UNICEF a également mené des campagnes de recrutement de candidates par l'intermédiaire des missions de pays et missions régionales dans les pays en développement pour pourvoir les postes de cadre supérieur et moyen, et cherche à assurer la parité hommes-femmes lorsqu'il nomme des fonctionnaires à inscrire sur les listes de succession. Depuis 2001, un programme spécial a été conçu pour établir un réservoir de jeunes talents, qui cible spécifiquement les femmes. Pour ce qui est des politiques facilitant l'intégration de la vie professionnelle avec les obligations familiales, des mesures sont en place pour encourager l'emploi des conjoints, ainsi que des politiques concernant le congé de maternité et de paternité, le congé pour adoption, et les arrangements de travail aménagés.

12. Dans sa politique concernant la parité hommes-femmes pour 2003-2006, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) réaffirme son engagement à réaliser cette parité et fixe la réalisation de l'objectif d'une répartition de 50/50 entre les sexes à toutes les classes d'administrateur d'ici à 2010. Parmi les mesures spéciales visant à réaliser cet objectif, on peut citer l'objectif d'un rapport de 3 à 2 entre femmes et hommes dans le recrutement. La préférence doit être donnée aux candidates lorsque les qualifications et l'expérience sont essentiellement égales à celles des candidats. Tous les organes de prise de décisions au PNUD doivent avoir une parité parfaite entre hommes et femmes. En outre, les questions touchant le milieu de travail et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie de famille sont abordées. Les cadres supérieurs seront tenus responsables de l'application de cette politique.

13. Dans sa politique en matière de parité hommes-femmes pour 2003-2007, le PAM a fixé plusieurs objectifs de recrutement et des mesures de dotation en effectifs pour augmenter la proportion des femmes dans un certain nombre de catégories. Au moins 50 % des personnes recrutées (administrateurs recrutés sur le plan international, administrateurs recrutés sur le plan national et personnel des services généraux) et 75 % de toutes les personnes recrutées localement pour surveiller l'aide alimentaire doivent être des femmes qualifiées.

14. Le HCR a adopté plusieurs mesures pour aider à atteindre l'objectif de la parité hommes-femmes à tous les échelons. Les politiques en cours portent notamment sur la réduction des conditions d'ancienneté à la classe P-3 et aux classes supérieures jusqu'à ce qu'on parvienne à la parité, et l'on attend des directeurs qu'ils prennent en considération l'équilibre entre les sexes lorsqu'ils choisissent les candidats. Le HCR s'attache également à retenir les femmes en adoptant des politiques plus souples et plus favorables à la famille, comme l'amélioration de la politique concernant le congé spécial sans traitement et les

détachements ou prêts entre institutions, ainsi que l'ajustement de la durée standard des affectations.

15. L'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) a fixé un objectif d'au moins 35 % de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur d'ici à 2005. Pour progresser davantage dans la réalisation de cet objectif, l'organisation se livre au recrutement proactif de candidates qualifiées. Elle a récemment adopté une politique concernant l'emploi des conjoints et a élaboré un programme de formation et de mentorat à l'intention des femmes à des postes d'encadrement et de direction. L'établissement d'objectifs obligatoires pour les départements, allié à des mécanismes de responsabilisation des directeurs, est à l'examen.

16. L'UNESCO a élaboré un plan d'action sur l'égalité des chances entre hommes et femmes qui contient des objectifs précis à atteindre avant 2001 : 50 à 60 % de femmes aux classes P-1 à P-3; 30 à 40 % à la classe P-4; et 20 à 30 % à la classe P-5 et aux classes supérieures. En avril 2004, ces objectifs avaient été atteints ou dépassés. Il y a 58 % de femmes aux classes P-1 à P-3; 42 % à P-4; 33 % à P-5 et 22 % à D-1 et au-delà. L'organisation a mis en place une série de mesures favorables à la famille, notamment le congé de maternité, des horaires de travail permettant aux femmes d'allaiter leurs nourrissons, le congé de paternité, le congé pour adoption, le congé parental, le congé pour raison de famille, et des arrangements de travail souples. L'UNESCO fournit aussi des services de crèche à son siège à l'intention des enfants de plus de 15 mois.

17. L'OMS a une politique en matière d'égalité des sexes placée sous la supervision d'une équipe de travail composée de cadres supérieurs. Pour mieux assurer la parité, l'organisation a fixé un objectif de 50 % de nominations de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Un plan d'action global, qui intègre l'équilibre entre les sexes et l'équilibre géographique, est axé sur la prévision des besoins en ressources humaines; l'organisation a intensifié ses efforts de diffusion, mis l'accent sur le développement professionnel et le renforcement des compétences, et l'instauration d'un milieu de travail soucieux de la diversité.

18. L'ONUDI a récemment concentré ses efforts sur les stratégies de recrutement ciblant les femmes. Les annonces de vacance de poste sont diffusées aussi auprès des associations de femmes professionnelles dans le monde entier, et auprès des contacts dans les bureaux de terrain du PNUD dans la région Asie-Pacifique, en Afrique et en Asie occidentale. Les avis de vacance de poste dans les domaines techniques sont envoyés aux directeurs des services de gestion des ressources humaines des institutions spécialisées ayant un réservoir de candidats dotés de qualifications techniques. Depuis la mi-2001, date à laquelle on a commencé à appliquer le cadre de l'ONUDI concernant les ressources humaines, 45 % des fonctionnaires nommés sont des femmes, contre 25 % auparavant.

III. Aperçu de la situation actuelle des femmes au Secrétariat

19. L'analyse présentée ci-après se fonde sur la proportion de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (5 325 fonctionnaires) et dans la catégorie des services généraux et les autres catégories, y compris le Service mobile, le Service de la sécurité et de la sûreté et la

catégorie des agents des corps de métier (8 534 fonctionnaires), au Siège et sur le terrain, pour des affectations d'au moins un an. On trouvera de plus amples informations dans le rapport du Secrétaire général sur la composition du personnel au Secrétariat (A/59/299).

A. Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'au moins un an

20. L'Assemblée générale s'étant inquiétée, dans sa résolution 58/144, du fait que, dans la voie de l'équilibre entre les sexes, le taux de représentation des femmes titulaires d'un contrat d'au moins un an n'avait guère progressé chez les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, le présent rapport commencera par une analyse de l'évolution de la proportion de femmes dans ce groupe particulier. On trouvera à l'annexe II des informations sur la répartition par sexe de tous les fonctionnaires titulaires d'un engagement d'au moins un an, ventilée par département ou bureau et par classe.

21. On trouvera au tableau 1 ci-dessous une comparaison de la proportion de femmes dans cette catégorie, par classe, au 30 juin 2003 et au 30 juin 2004. Par rapport à l'augmentation de 0,6 % enregistrée l'année précédente, la proportion globale de femmes dans cette catégorie a augmenté cette année de 1,7 %, passant de 35,6 % à 37,4 % (1 900 femmes sur un total de 5 325 fonctionnaires), avec des progrès notables dans la plupart des classes, y compris aux postes de niveau supérieur, à l'exception de la classe P-5. Ce sont là les augmentations annuelles les plus importantes depuis 1998, date à laquelle les données sur cette catégorie de personnel ont été présentées pour la première fois.

Tableau 1

Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an au moins, au 30 juin 2003 et au 30 juin 2004

Classe	30 juin 2001			30 juin 2004			Changement (pourcentage)
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	
SGA	32	5	13,5	30	6	16,7	3,2
SSG	35	6	14,6	29	6	17,1	2,5
D-2	88	29	24,8	92	35	27,6	2,8
D-1	225	91	28,8	216	103	32,3	3,5
Total partiel	380	131	25,6	367	150	29,0	3,4
P-5	598	259	30,2	602	271	31,0	0,8
P-4	1 184	544	31,5	1 088	563	34,1	2,6
P-3	1 078	714	39,8	984	698	41,5	1,7
P-2	315	315	50,0	293	303	50,8	0,8

Classe	30 juin 2001			30 juin 2004			Changement (pourcentage)
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	
P-1	4	8	66,7	1	5	83,3	16,7
Total partiel	3 179	1 840	36,7	2 968	1 840	38,3	1,6
Total	3 559	1 971	35,6	3 335	1 990	37,4	1,7

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines.

1. Les femmes aux postes supérieurs

22. Globalement, dans la catégorie des fonctionnaires de rang supérieur (D-1 et au-delà), la proportion de femmes aux postes supérieurs a augmenté de 3,4 %, passant de 25,6 % à 29 %, l'accroissement le plus notable de ces dernières années. Les augmentations les plus fortes ont été enregistrées au rang de secrétaire général adjoint et à la classe D-1. Aux rangs de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général, le taux de représentation des femmes a augmenté, respectivement, de 3,2 % (passant de 13,5 % à 16,7 %, soit 6 femmes sur 36 fonctionnaires) et de 2,5 % (passant de 14,6 % à 17,1 %, soit 6 sur 35). À la classe D-2, la proportion de femmes a augmenté de 2,8 %, passant de 24,8 % à 27,6 % (35 sur 127). À la classe D-1, l'augmentation de 3,5 % (passant de 28,8 % à 32,3 %, soit 103 sur 319) est particulièrement notable.

2. Les femmes dans la catégorie des administrateurs

23. De même, dans la plupart des classes de la catégorie des administrateurs, la promotion des femmes s'est accélérée. Globalement, dans cette catégorie, le taux de représentation des femmes a augmenté de 1,6 %, passant de 36,7 % à 38,3 %. Ce n'est qu'à la classe P-5 que ce taux s'est accru plus modestement (0,8 %), passant de 30,2 % à 31 % (soit 271 femmes sur 873 fonctionnaires).

24. C'est à la classe P-4 que l'augmentation (2,6 %) de la proportion de femmes a été la plus élevée (à l'exception des P-1), ce qui porte le taux de représentation des femmes à cette classe de 31,5 % à 34,1 % (563 sur 1 651). À la classe P-3, le pourcentage de femmes a augmenté de 1,7 %, passant de 39,8 % à 41,5 % (698 sur 1 682). La classe P-2 est la seule où l'objectif de 50 % a été atteint.

3. Les femmes titulaires d'un engagement d'au moins un an dans les départements ou bureaux comptant plus de 20 fonctionnaires de la catégorie des administrateurs

25. Cinq départements ou bureaux mentionnés dans le dernier rapport (A/58/374) continuaient à maintenir l'objectif d'un équilibre parfait (50/50) entre les sexes au 30 juin 2004 : le Département de la gestion (Bureau du Secrétaire général adjoint, avec 56 %; le Bureau de la gestion des ressources humaines, avec 52,1 %); le Département de l'information, avec 51,1 %; le Département de la gestion/Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité, avec 50,8 %; et le Cabinet du Secrétaire général, avec 50 %.

26. Comme l'année passée, 22 départements ou bureaux comptent entre 30 et 49 % de femmes. Les augmentations les plus fortes ont été enregistrées au

Département des affaires politiques, où la proportion de femmes est passée de 38,5 % à 41,4 %; à la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) (31,2 % à 34,7 %); au Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat) (34,1 % à 37,8 %); et à l'Office des Nations Unies à Nairobi (33,7 % à 37 %). Au Bureau de la coordination des affaires humanitaires, toutefois, le taux de représentation des femmes a baissé de 6,5 %, tombant de 44,7 % à 38,2 %.

27. Comme l'année passée, quatre départements ou bureaux continuent d'avoir moins de 30 % de femmes : le Département des opérations de maintien de la paix/Bureau de l'appui aux missions (27,5 %); le Bureau des services centraux d'appui (23,7 %); la Commission de contrôle, de vérification et d'inspection des Nations Unies (16,7 %); et le Bureau du Coordonnateur des Nations Unies pour les questions de sécurité (14,3 %).

4. Les femmes occupant des postes des classes D-1 et au-delà dans les départements et bureaux comptant plus de 20 fonctionnaires de la catégorie des administrateurs

28. Pour les engagements d'au moins un an, le pourcentage de femmes aux postes de direction et de prise de décisions (D-1 et au-delà) est de 29 %, contre 25,6 % l'année dernière. Au 30 juin 2004, les six départements ou bureaux suivants (contre trois départements ou bureaux l'année passée) avaient atteint ou dépassé l'objectif d'un équilibre parfait entre les sexes : le Bureau du Coordonnateur des Nations Unies pour les questions de sécurité (100 %); le Bureau de la gestion des ressources humaines (75 %); le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences (65 %); le Bureau des affaires juridiques (50 %); le Département de la gestion/Bureau du Secrétaire général adjoint (50 %); et l'Office des Nations Unies à Vienne (50 %). Deux bureaux, au Département de la gestion, le Bureau du Secrétaire général adjoint et le Bureau de la gestion des ressources humaines, ont atteint l'objectif de la parité hommes-femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans son ensemble, et globalement dans les classes D-1 et au-delà.

29. Dans six départements ou bureaux, la proportion de femmes à des postes de direction est de 40 % ou plus (contre neuf départements ou bureaux l'année passée) : le Département de l'information (47 %); l'Office des Nations Unies à Genève (47 %); la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) (44 %); la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO) (44 %); le Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité (Département de la gestion) (43 %); et le Département des affaires de désarmement (40 %).

30. Dans 10 départements ou bureaux, les femmes à des postes de direction représentent moins de 30 % dans les classes D-1 et au-delà (contre 13 % l'année passée) : Le Bureau des services de contrôle interne (29 %); le Département des affaires politiques (29 %); la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) (25 %); le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (25 %); la CNUCED (25 %); la Commission économique pour l'Afrique (CEA) (20 %); le Département de la gestion/Bureau des services centraux d'appui (20 %); le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) (20 %);

l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (15 %); et le Département des opérations de maintien de la paix/Bureau de l'appui aux missions (12 %).

31. Trois départements ou bureaux n'avaient aucune femme dans les classes D-1 et au-delà (contre seulement deux départements ou bureaux l'année passée) : le Bureau de la coordination des affaires humanitaires; la Commission d'indemnisation des Nations Unies; et l'Office des Nations Unies à Nairobi. Le Bureau de la coordination des affaires humanitaires a actuellement neuf postes pourvus dans ces classes; la Commission d'indemnisation en a six, et l'Office des Nations Unies à Nairobi n'en a qu'un.

32. Sept départements ou bureaux comptent plus de 20 fonctionnaires à la classe D-1 et au-delà. Aucun d'entre eux n'a réalisé la parité pour les postes supérieurs et de direction. Le taux de représentation des femmes est de 34 % au Département des affaires économiques et sociales; 30 % au Département des opérations de maintien de la paix; 29 % au Département des affaires politiques; 25 % à la CNUCED; 20 % au PNUE; et 15 % à l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime. Au Département des opérations de maintien de la paix/Bureau de l'appui aux missions, les femmes représentent 12 % des effectifs aux classes D-1 et au-delà.

B. Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la répartition géographique

33. Les fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique représentent 47 % du groupe plus vaste mentionné plus haut de fonctionnaires titulaires d'un engagement d'un an, soit 2 515 personnes sur 5 325 fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. On trouvera à l'annexe III un aperçu de la situation actuelle pour ce qui est de la répartition par sexe, par département ou bureau et par classe, au 30 juin 2004, pour les postes soumis à la répartition géographique.

34. On trouvera au tableau 2 ci-dessous une comparaison de la proportion de femmes dans cette catégorie, par classe, au 30 juin 2003 et au 30 juin 2004. Si le taux de représentation des femmes dans le groupe plus vaste de fonctionnaires titulaires d'un engagement d'un an ou plus s'est accru en 2003 de 1,7 %, dans cette catégorie plus restreinte de fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique, l'augmentation de 0,5 % était plutôt modeste, portant la proportion de femmes de 41,8 % à 42,3 % (soit 1 063 femmes sur 2 515 fonctionnaires). L'augmentation de 2004 dans cette catégorie ne représente que la moitié de l'augmentation annuelle moyenne, qui se situe à environ 1 % depuis 1989.

Tableau 2
Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant un poste soumis à la répartition géographique, au 30 juin 2003 et au 30 juin 2004

Classe	30 juin 2003			30 juin 2004			Changement (pourcentage)
	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	
SGA	19	5	20,8	17	5	22,7	1,9
SSG	13	4	23,5	12	5	29,4	5,9
D-2	53	24	31,2	51	26	33,8	2,6
D-1	137	78	36,3	131	85	39,4	3,1
Total partiel	222	111	33,3	211	121	36,4	3,1
P-5	312	166	34,7	314	163	34,2	(0,5)
P-4	437	259	37,2	424	277	39,5	2,3
P-3	325	312	49,0	330	314	48,8	(0,2)
P-2	156	193	55,3	173	188	52,1	(3,2)
Total partiel	1 230	930	43,1	1 241	942	43,2	0,1
Total	1 452	1 041	41,8	1 452	1 063	42,3	0,5

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines.

1. Femmes occupant des postes supérieurs

35. Dans l'ensemble, aux postes supérieurs (à savoir ceux de la classe D-1 et des classes supérieures), le pourcentage de femmes a augmenté de 3,1 %, passant ainsi de 33,3 % à 36,4 %. C'est aux postes de secrétaire général adjoint et aux postes D-1 que cette augmentation a été la plus marquée, le nombre de femmes ayant progressé respectivement de 5,9 % et de 3,1 % et étant passé respectivement de 23,5 % à 29,4 % des effectifs correspondants (soit 5 femmes sur un effectif de 17) et 36,3 % à 39,4 % (soit 85 femmes sur un effectif de 216). Aux postes de secrétaire général adjoint, le pourcentage de femmes a augmenté de 1,9 %, passant de 20,8 % à 22,7 % (soit 5 femmes sur un effectif de 22). Aux postes D-2, il a augmenté de 2,6 %, passant de 31,2 % à 33,86 % (soit 26 femmes sur un effectif de 77).

2. Administratrices

36. Le pourcentage d'administratrices occupant des postes soumis à la répartition géographique a augmenté de manière insignifiante (0,1 %), passant de 43,1 % à 43,2 %. La seule augmentation importante (2,3 %) a été enregistrée à la classe P-4, où le pourcentage d'administratrices a progressé de 37,2 % à 39,5 % (soit 277 femmes sur un effectif de 701). À toutes les autres classes, la représentation des femmes a accusé une croissance négative : à la classe P-2, elle a reculé de 3,2 %, passant de 55,3 % à 52,1 % (le nombre de femmes étant désormais de 188 sur un effectif de 361); à la classe P-3, de 0,2 %, passant de 49 % à 48,8 % (soit 314 femmes sur un effectif de 644); et, à la classe P-5, de 0,5 %, passant de 34,7 % à 34,2 % (soit 163 femmes sur un effectif de 477).

C. Représentation des femmes aux postes d'administrateur et aux postes supérieurs des services linguistiques

37. Au cours de la période à l'examen, le pourcentage général d'administratrices dans les services linguistiques a augmenté de 1,4 %, passant de 40,1 % à 41,5 % (soit 356 femmes sur un effectif de 858 fonctionnaires). À la classe P-5, elles représentent désormais 44,1 % de l'effectif, à la classe P-4 38,1 %, à la classe P-3 43 % et à la classe P-2 53,6 %. L'objectif d'équilibre entre les sexes n'a été atteint qu'à la classe P-2. En ce qui concerne les postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales, les nominations de femmes ont représenté 63,7 % du nombre total des nominations (soit 14 femmes pour 8 hommes), contre 55,1 % l'année précédente.

D. Représentation des femmes aux postes de projet

38. Le nombre total de fonctionnaires occupant des postes de projet (voir la série 200 du Règlement du personnel) est de 875. À l'intérieur de ce groupe, le pourcentage de femmes a augmenté de 3,2 %, passant de 32,5 % (soit 270 femmes) à 35,7 % (soit 312). Le pourcentage de femmes représentées à la classe L-7, en particulier, a augmenté de 4,2 % au cours de l'année écoulée, passant de 12,5 % à 16,7 %, mais le nombre total de femmes occupant des postes de projet est finalement demeuré identique. En effet, si l'augmentation enregistrée à la classe L-4 a été particulièrement importante (7,4 %) et si le pourcentage de femmes est passé à cette classe de 20,3 % à 27,7 %, à la classe L-3, il a enregistré un recul de 1,5 %, passant de 42,4 % à 40,9 %.

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

39. Bien que le nombre total d'administrateurs engagés pour au moins un an qui sont affectés à des opérations d'appui à la paix soit tombé de 1 175 à 949, le nombre total de femmes faisant partie de ce groupe a augmenté de 4,3 %, passant de 23,2 % à 27,5 % (soit 261 femmes pour 688 hommes). Aux postes supérieurs (à savoir ceux de la classe D-1 et des classes supérieures), le pourcentage de femmes affectées à des opérations de paix a atteint 12 % (soit 12 femmes sur un effectif de 97), ce qui représente une augmentation de 2 % par rapport à l'année précédente (où l'on comptait 9 femmes sur un effectif de 90). Parmi les fonctionnaires recrutés pour au moins un an, le pourcentage de femmes a atteint 27,5 % (soit 142 femmes sur un effectif de 517).

40. Au 30 juin 2004, le nombre des missions administrées par le Département des opérations de maintien de la paix (missions de maintien de la paix, missions politiques et missions de consolidation de la paix) était de 27. Sur neuf missions qui comptaient un effectif d'au moins 20 administrateurs, trois comptaient plus de 30 % d'administratrices : la Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan (MANUA) (35,7 %), la Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUC) (30,8 %) et la Mission des Nations Unies en Éthiopie et en Érythrée (MINUEE) (30,3 %). Quatre missions administrées par le

Département des opérations de maintien de la paix comptaient plus de 25 % d'administratrices : la Mission des Nations Unies en Sierra Leone (MINUSIL) (27,1 %), la Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo (MINUK) (26,7 %), la Mission d'appui des Nations Unies au Timor oriental (MANUTO) (26,6 %) et la Mission d'observation des Nations Unies en Géorgie (MONUG) (27,3 %).

41. Deux femmes nommées Représentantes spéciales du Secrétaire général par celui-ci ont dirigé des opérations d'appui à la paix au sein de la MONUG et de l'Opération des Nations Unies au Burundi. Trois femmes ont rempli les fonctions de Représentante spéciale par intérim du Secrétaire général au sein des missions de maintien de la paix suivantes : Mission de vérification des Nations Unies au Guatemala (MINUGUA), UNAMA et MONUG.

42. Actuellement, on compte neuf postes de conseillère en matière de parité à temps complet à la classe P-4 ou P-5 dans les opérations de maintien de la paix suivantes : UNAMA, ONUB, Mission des Nations Unies en Côte d'Ivoire (MINUCI), MONUC, MINUK, Mission de stabilisation des Nations Unies en Haïti (MINUSTAH), Mission des Nations Unies au Libéria (MINUL), MINUSIL et MANUTO.

F. Nominations, promotions, mutations et cessations de service d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur au Secrétariat

43. À l'alinéa c) du paragraphe 6 de sa résolution 58/144, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de suivre de près les progrès des départements et bureaux dans le sens de l'équilibre entre hommes et femmes et de veiller à ce que la proportion de nominations et de promotions de femmes possédant les qualifications requises soit au moins égale à 50 % du total jusqu'à ce que l'objectif de la parité soit atteint.

1. Nominations

44. Pour ce qui est des engagements d'au moins un an, le pourcentage de femmes nommées pendant la période à l'examen au Secrétariat ayant été de 37,2 % (soit 191 femmes sur 514 nouveaux fonctionnaires) – toutes classes confondues et nominations à des missions sur le terrain administrées par le Département des opérations de maintien de la paix comprises –, l'objectif de 50 % fixé par l'Assemblée générale est loin d'avoir été atteint, sauf à la classe P-2. L'équilibre entre les sexes restera donc hors de portée, d'autant que les pourcentages de femmes recrutées ne se sont maintenus qu'avec peine au niveau des pourcentages de remplacement et ont même été légèrement inférieurs au pourcentage de femmes déjà au service de l'Organisation (37,4 %). Pour atteindre l'objectif d'équilibre entre les sexes, les départements et les bureaux devront donc accroître le nombre de femmes recrutées d'au moins 50 % à toutes les classes.

45. Plus précisément, le pourcentage de femmes nommées a été de 25,8 % à la classe D-1 et aux classes supérieures et de 38,8 % aux classes P-1 à P-5. Sur les sept personnes élevées au rang de secrétaire général adjoint, une (soit 14,3 %) a été une femme, à savoir la Représentante spéciale du Secrétaire général à l'Opération des

Nations Unies au Burundi (ONUB)¹. À la classe de sous-secrétaire général, 2 des 6 postes nouvellement pourvus (soit 33 %) l'ont été par des femmes, ceux de sous-secrétaire général à l'appui aux missions du Département des opérations de maintien de la paix et de sous-secrétaire général à la gestion des ressources humaines du Département de la gestion². À la classe D-2, 5 des 24 nouveaux titulaires (soit 20,8 %), et à la classe D-1, 9 des 29 nouveaux titulaires (soit 31 %) ont été des femmes. Aux classes P-5 et P-4, les femmes ont représenté respectivement 14,5 % et 32,7 % des nouvelles recrues et se sont vu attribuer respectivement 8 postes sur 55 et 36 postes sur 110. Aux classes P-3 et P-2, elles ont représenté respectivement 41,9 % et 52,9 % des nouveaux titulaires et se sont vu attribuer respectivement 75 postes sur 179 et 55 postes sur 104. L'objectif consistant à atteindre la parité dans la nomination des administrateurs a été atteint et a même été dépassé à la classe P-2, où les femmes ont représenté 52,9 % de l'ensemble des nouveaux administrateurs.

2. Nomination des lauréats aux concours de recrutement nationaux

46. Trente-cinq lauréates de concours nationaux de recrutement ont été recrutées contre 36 lauréats, soit 49,3 % du nombre total des lauréats recrutés, contre 62,3 % l'année précédente. Lors de la série de concours de 2003, les femmes ont représenté 41 % du nombre total des personnes qui ont demandé à concourir (5 714 sur 13 994) 42 % du nombre de celles qui ont été convoquées aux concours (1 643 sur 3 911) et 42 % du nombre de celles qui ont été inscrites sur la liste (72 sur 172). Par catégorie professionnelle, les femmes ont représenté 23 des 34 spécialistes des affaires juridiques recrutés, contre seulement 5 des 37 spécialistes des technologies de l'information et 18 des 48 spécialistes en économie, ce qui montre qu'il est nécessaire d'en attirer davantage dans ces deux domaines professionnels.

3. Promotions et mutations

47. Si l'objectif d'équilibre entre les sexes à hauteur de 50 % fixé par l'Assemblée générale n'a pas été atteint, davantage de progrès ont été accomplis en matière de promotions et de mutations qu'en matière de nominations.

48. Au cours de la période à l'examen, les femmes ont représenté 45,9 % des fonctionnaires promus aux classes P-1 à D-2, soit 146 sur un effectif de 318. Aux classes D-2 et D-1, elles ont reçu respectivement 55,6 % et 38,9 % des promotions (soit respectivement 5 sur 9 et 14 sur 36). Dans la catégorie des administrateurs, elles en ont reçu 46,5 % (soit 127 sur 273) et aux classes P-4 et P-3, 51,4 % (soit 54 sur 105 à la classe P-4 et 36 sur 70 à la classe P-3). L'objectif d'équilibre entre les sexes pour les promotions a été atteint et même dépassé aux classes D-2 et P-4 /P-3. Pour qu'il soit plus rapidement atteint à hauteur de 50 %, il faudrait que le pourcentage de femmes promues dépasse les 50 % à toutes les classes.

49. Sur les 122 mutations latérales d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur, 58, soit 47,5 %, ont concerné des femmes. Aucune femme n'a été mutée latéralement à la classe D-1. À la classe P-5, 40 % des mutations latérales (soit 6 sur 15) ont concerné des femmes, contre 48,1 % (soit 13 mutations sur 27) à la classe P-4, 42,9 % (soit 18 mutations sur 42) à la classe P-3 et 61,8 % (soit 21 mutations sur 34) à la classe P-2.

4. Cessations de service

50. Un nombre total de 783 administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur engagés pour au moins un an ont quitté l'Organisation pour cause de licenciement amiable, décès, expiration de contrat, mutation interorganisations ou interne, démission, départ à la retraite à l'âge de 60 ans ou plus et licenciement pour raison de santé. Cinquante-neuf pour cent des cessations de service ont été dues à l'expiration du contrat et 19 % à un départ à la retraite. C'est dans les missions sur le terrain administrées par le Département des opérations de maintien de la paix que les cessations de service ont été les plus fréquentes : 418, soit 53,3 %.

51. Les femmes ont été à l'origine de 26,2 % de l'ensemble des cessations de service (soit 205 sur 783) et de 13 % des cessations de service à la classe D-1 et aux classes supérieures. Celles qui ont quitté l'Organisation ont été à l'origine de 53 % de toutes les mutations interorganisations ou internes (soit 10 sur 19), de 39 % des démissions (soit 37 sur 94), de 25 % des départs à la retraite (soit 37 sur 148), de 24 % des cessations de service dues à l'expiration du contrat d'engagement (soit 108 sur 459), de 20 % des licenciements amiables (soit 11 sur 56) et de 33 % des décès (soit 2 sur 6). Dans les missions sur le terrain, elles ont été à l'origine de 23 % des cessations de service dues à l'expiration du contrat d'engagement (soit 84 sur 359).

52. Une analyse plus approfondie des entretiens de fin de contrat sur les causes des mutations interorganisations ou internes, démissions et licenciements amiables aiderait à mieux comprendre les paramètres de la longévité professionnelle des femmes en tant que catégorie de personnel et à trouver des moyens de mieux les retenir. Celles qui quittent l'Organisation pour cause d'expiration de leur contrat, qui sont le plus souvent des femmes affectées à des missions sur le terrain administrées par le Département des opérations de maintien de la paix, peuvent constituer un important vivier de femmes qualifiées dans lequel puiser pour accroître la représentation des femmes au sein de l'Organisation dans son ensemble et du Département en particulier. De plus, l'étude de l'évolution des cessations de service par catégorie sur une longue période peut faire apparaître des schémas non perceptibles dans le cadre d'un examen ne portant que sur une seule année.

5. Taux de réduction naturelle des effectifs, 2004-2008

53. Dans sa résolution 58/144, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter des statistiques sur les taux d'érosion des effectifs selon le sexe à tous les niveaux. Au moment où le présent rapport a été établi, les données sur les pourcentages d'érosion naturelle des effectifs à certaines classes de la catégorie des administrateurs n'étaient pas disponibles. Une analyse plus détaillée de ces pourcentages sera présentée dans le prochain rapport sur l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies. Aux fins du présent rapport, les pourcentages de départ à la retraite ont été utilisés comme l'élément le plus prévisible des données sur l'érosion naturelle des effectifs.

54. Selon les prévisions du Bureau de la gestion des ressources humaines relatives aux pourcentages d'érosion naturelle des effectifs et de départ à la retraite telles qu'elles figurent dans le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/59/299), 1 689 fonctionnaires du Secrétariat, soit 14,6 % des effectifs actuels, atteindront l'âge de départ obligatoire à la retraite au cours de la période 2004-2008. Un nombre moyen de 338 fonctionnaires partiront à la retraite tous les

ans, 2004 devant être l'année où ce chiffre sera le plus faible (204) et 2008 celle où il sera le plus élevé (429). Au cours de la période partiront à la retraite 149 directeurs (8,8 % de tous les départs), 548 administrateurs (32,4 %) et 992 fonctionnaires appartenant à la catégorie des services généraux et des catégories apparentées (58,7 %).

55. Alors que dans l'ensemble, au cours de la période 2004-2008, les femmes seront plus nombreuses que les hommes à partir à la retraite (soit 867 contre 822), chez les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, les hommes seront au contraire plus nombreux dans une proportion de près des deux tiers (P-2 à D-2 : 64,8 % d'hommes). Les futurs départs à la retraite offrent la possibilité d'améliorer sensiblement la répartition géographique et la répartition par sexe des fonctionnaires.

56. Plus précisément, c'est aux classes P-5, D-1 et D-2 que l'on pourra le mieux atteindre l'équilibre entre les sexes. À titre d'exemple, à la classe P-5, 29,1 % des fonctionnaires actuellement en exercice doivent être remplacés et, aux classes D-2 et D-1, ce pourcentage sera encore plus élevé (38,5 %). Les pourcentages de départ à la retraite y seront donc importants, surtout au Département des affaires économiques et sociales, au Département des affaires politiques et à la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale, où les effectifs des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur se réduiront naturellement de plus de 15 %. Dans la plupart des autres départements, à ces mêmes classes, le pourcentage d'érosion naturelle des effectifs devrait se situer entre 5 et 15 % des effectifs actuels. Ce sera le cas notamment dans les départements suivants : Département des affaires de désarmement, Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion, Bureau des services centraux d'appui, Bureau de la gestion des ressources humaines, Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité, Département de l'information, Bureau de l'appui aux missions du Département des opérations de maintien de la paix, Bureau de la coordination des affaires humanitaires, Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Bureau des services de contrôle interne, Bureau des affaires juridiques, Cabinet du Secrétaire général, CNUCED, PNUE, Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, Office des Nations Unies à Genève, Office des Nations Unies à Vienne, Bureau du Coordonnateur des Nations Unies en matière de sécurité, CEA, CEE et CESAP.

G. Répartition par sexe dans les services généraux

57. Dans la catégorie des services généraux, les femmes représentent 23,4 % des effectifs (soit 325 fonctionnaires sur 1 387), pourcentage légèrement plus élevé qu'il y a un an. Sur les 90 fonctionnaires appartenant aux classes F-6 et F-7, un seul est une femme. La plupart des femmes appartenant à la catégorie du Service mobile occupent des postes moins élevés, de classe F-2 ou F-3, où elles représentent respectivement 43,2 % et 34,7 % des effectifs.

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

58. Les femmes constituent toujours la majorité de l'effectif des services généraux (62 % au 30 juin 2004, soit 4 191 femmes sur un effectif de 6 751). Les nominations dans cette catégorie sont actuellement gelées conformément à la résolution 58/270 de l'Assemblée générale en date du 23 décembre 2003. Préalablement à ce gel, 55 % des fonctionnaires recrutés (soit 43 sur 74) étaient des femmes. En ce qui concerne les promotions, celles-ci ont représenté 55,9 % des fonctionnaires promus (soit 382 sur 683) et en ce qui concerne les mutations latérales, 70,3 % des fonctionnaires mutés latéralement (soit 102 sur 145). En ce qui concerne les cessations de service, elles ont représenté 60,8 % de l'ensemble des fonctionnaires qui ont quitté l'Organisation (soit 284 sur 467), chiffre représentatif du pourcentage de femmes dans cette catégorie.

59. Dans la catégorie des agents de sécurité et celle des corps de métiers, les femmes continuent d'être très largement sous-représentées puisqu'elles ne constituent respectivement que 11,6 % et 3,5 % des effectifs (soit 26 femmes sur un effectif de 224 et 6 sur un effectif de 172).

IV. Tendances et projections concernant l'amélioration de la situation des femmes parmi les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur

60. On trouvera, dans la présente section, un aperçu général des tendances et projections concernant la représentation des femmes parmi les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur engagés pour au moins un an et, séparément, un aperçu général de leur représentation aux postes soumis à la répartition géographique. Les tendances concernant la représentation des femmes par classe confirment, compte tenu des variations survenues pendant l'année en cours, celles dont fait état le dernier rapport du Secrétaire général (A/58/374, par. 32 à 42). À titre indicatif, les projections indiquent, par département et bureau et sur la base de l'hypothèse d'une évolution linéaire des données disponibles, la date à laquelle l'objectif d'équilibre entre les sexes pourra être atteint³. En ce qui concerne les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis à la répartition géographique, toutes les projections ont été établies sur la base de l'évolution de la représentation des femmes observée entre le 30 juin 1994 et le 31 mars 2004. Dans la mesure où les données sur l'ensemble des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur engagés pour au moins un an ne sont disponibles que pour 1998, les projections sont établies sur la base de l'évolution de la représentation des femmes au cours de la période de six ans comprise entre le 30 juin 1998 et le 31 mars 2004⁴. Les tendances statistiques et les projections ont pour but d'aider les délégations et le Secrétariat à évaluer, par classe et par département, dans quelle mesure l'objectif d'équilibre entre les sexes a été atteint au Secrétariat et quels obstacles s'opposent à sa réalisation.

A. Tendances et projections concernant la représentation des femmes parmi les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur engagés pour au moins un an, 1998-2004

61. Parmi les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur engagés pour au moins un an, le pourcentage de femmes a augmenté à un rythme très lent au cours de la période 1998-2004 (0,4 % par an en moyenne) (voir tableau 3).

Tableau 3

Tendances concernant la représentation des femmes parmi les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur engagés pour au moins un an, 30 juin 1998-31 mars 2004 (en pourcentage)

Classe	30 juin 1998	30 juin 1999	30 juin 2000	30 juin 2001 ⁵	30 juin 2002	30 juin 2003	31 mars 2004	Changement cumulé 1998-2004	Changement moyen par an
SGA	11,1	9,4	6,5	11,8	10,5	13,9	13,9	+2,8	0,5
SSG	13,0	14,3	11,5	10,8	12,5	15,0	18,4	+5,4	0,9
D-2	18,8	21,6	20,8	17,9	21,6	24,6	29,7	+10,9	1,8
D-1	23,7	28,1	29,3	30,1	28,7	28,9	31,8	+8,0	1,3
P-5	29,3	30,0	32,6	29,5	29,3	30,1	31,2	+1,9	0,3
P-4	32,3	33,7	33,5	31,4	31,4	31,5	32,7	+0,4	Négatif
P-3	39,4	39,5	40,2	36,9	38,0	39,9	41,8	+2,3	0,4
P-2	45,4	48,2	50,1	48,0	48,7	50,1	50,5	+5,0	0,8
P-1	64,3	77,8	50,0	60,6	63,2	63,6	83,3	+19,0	3,2
Total	34,6	35,8	36,5	34,6	34,9	35,7	37,1	+2,5	0,4

Source: Bureau de la gestion des ressources humaines.

62. De manière générale, la représentation des femmes en pourcentage a augmenté de 2,5 %, passant de 34,6 % en 1998 (soit 1 141 femmes sur un effectif de 4 164) à 37,1 % en 2004 (soit 2 024 femmes sur un effectif de 5 458). À supposer que les tendances observées se maintiennent à certaines classes, l'objectif de 50 % de femmes engagées pour au moins un an ne pourra donc pas être atteint (voir l'alinéa a) de l'annexe IV). À certaines classes, telles que la classe P-5, l'objectif d'équilibre entre les sexes ne pourra être atteint que dans plusieurs dizaines d'années et à la classe P-4, la tendance est à la stagnation (croissance de 0,4 %).

63. En comparaison avec le taux de croissance général (de 2,5 % au total pour la période allant de juin 1998 à mars 2004), la représentation des femmes a progressé davantage parmi les fonctionnaires de rang supérieur (2,8 % pour les secrétaires généraux adjoints, 5,4 % pour les sous-secrétaires généraux, 10,9 % pour les postes D-2 et 8,1 % pour les postes D-1), ainsi que le montre le tableau 3. Néanmoins, si ces taux se maintiennent, la parité des sexes serait atteinte, selon les projections, seulement pour les classes D-1 et D-2, dans 17 à 21 ans en moyenne. Aux postes plus élevés, sans être entièrement satisfaisante, la représentation des femmes est plus facile à contrôler. Ces postes étant relativement moins nombreux, le

recrutement d'un ou deux fonctionnaires suffit à modifier sensiblement le pourcentage général.

64. Dans la catégorie des administrateurs, où sont concentrés la plupart des postes [voir annexe IV b)], les projections fondées sur le maintien des tendances observées sont moins encourageantes, à l'exception de la classe P-2 où la parité des sexes a été atteinte (50,8 %). C'est ainsi que dans la classe P-4, la représentation des femmes n'a progressé que de 0,4 %. Dans la classe P-5, le taux de croissance général n'était que de 1,9 %. Si l'on suppose que les tendances observées se maintiennent et que toutes les autres variables demeurent constantes, la parité des sexes à la classe P-4 ne sera jamais atteinte car à ce rythme le nombre total de femmes atteignant cette classe correspond à peine au taux de remplacement. À la classe P-3, qui est la plus nombreuse (31,5 % de tous les postes d'administrateur et fonctionnaires de rang supérieur), la représentation des femmes a augmenté globalement de 2,3 % entre 1998 et 2004, ce qui est insuffisant, compte tenu en particulier du grand nombre de fonctionnaires dans cette classe.

65. L'analyse des tendances et des projections par département et bureau confirme les tendances identifiées dans la représentation des femmes par classe (voir annexe V). Entre 1998 et 2004, 8 des 38 départements et bureaux ont atteint l'objectif de parité des sexes. Or, ils ne représentent que 9 % (518 postes sur 5 449) du nombre total d'administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour un an ou plus.

66. Si les tendances observées se maintiennent, en 2013, 11 autres départements et bureaux, représentant 26 % du nombre total d'administrateurs (1 418 postes sur 5 459), atteindront l'objectif de parité des sexes. Neuf autres départements et bureaux représentant 34 % (1 876 postes sur 5 449) l'atteindront en 2093. Si l'on inclut dans ces projections le Département des opérations de maintien de la paix et le personnel administré par le Bureau de l'appui aux missions, cet objectif de parité des sexes devient encore plus difficile à atteindre.

67. Au taux actuel de remplacement, les femmes continuent d'être sous-représentées dans deux départements et bureaux représentant 3 % de tous les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (162 postes sur 5 449), si ceux-ci n'intensifient et ne réorientent pas leurs efforts pour inverser la tendance actuelle et progresser vers l'objectif 50/50 de parité des sexes. De plus, pour cinq départements et bureaux représentant 2 % (85 postes sur 5 449), l'échantillon est trop petit ou les données insuffisantes pour permettre des projections.

1. Nominations

68. Ces dernières années, l'Assemblée générale prie systématiquement le Secrétaire général de suivre attentivement les progrès des départements et bureaux et de veiller à ce que la proportion de nominations ou de promotions de femmes possédant les qualifications requises ne soit pas inférieure à 50 % du total jusqu'à ce que l'objectif de parité des sexes soit atteint.

69. Une étude des tendances observées entre le 1^{er} juillet 1998 et le 30 juin 2004 montre que, dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, la proportion de nominations de femmes a varié entre 33,2 % et 40,7 % (voir tableau 4). Toutefois, une remontée, après la chute spectaculaire de plus de 7 % entre juillet 2001 et juin 2002, donne à penser qu'un plus strict respect du

principe peut, avec des efforts systématiques accrus, déboucher sur la croissance régulière nécessaire. Les raisons de la chute spectaculaire n'ont pas encore été analysées.

Tableau 4
Pourcentage de femmes nommées à des postes d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur au Secrétariat de l'ONU entre le 1^{er} juillet 1998 et le 30 juin 2004

	<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>	Total	<i>Changement par rapport à l'année précédente</i>
Juillet 1998 à juin 1999	0,0	0,0	55,6	27,3	31,8	26,2	31,8	64,5	40,1	–
Juillet 1999 à juin 2000	0,0	0,0	42,9	31,3	35,3	20,0	44,6	51,5	40,5	+0,4
Juillet 2000 à juin 2001	20,0	0,0	0,0	20,0	14,6	32,1	45,6	55,8	40,7	+0,2
Juillet 2001 à juin 2002	9,1	10,0	21,4	19,2	12,1	22,7	34,9	56,6	33,2	-7,5
Juillet 2002 à juin 2003	20,0	28,6	11,8	13,6	31,3	24,8	–	61,9	38,5	+5,3
Juillet 2003 à juin 2004	14,3	33,3	20,8	31,0	14,5	32,7	41,9	52,9	37,2	-1,3

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines

2. Promotions

70. Une analyse des promotions de femmes recrutées pour un an au moins dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur entre le 1^{er} juillet 1998 et le 30 juin 2004 montre que les fluctuations annuelles ne dépassent pas 5 points de pourcentage, la fourchette allant de 47,1 % en juin 2001 à 42,3 % en juin 2003 (voir tableau 5). Le taux de 47,1 % montre que l'objectif peut manifestement être atteint si la politique de parité des sexes est respectée plus systématiquement.

Tableau 5
Pourcentage de femmes promues à des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur au Secrétariat de l'ONU entre le 1^{er} juillet 1998 et le 30 juin 2004

	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	Total	<i>Changement par rapport à l'année précédente</i>
Juillet 1998 à juin 1999	53,8	43,2	46,0	47,3	64,3	45,5	–
Juillet 1999 à juin 2000	32,3	36,4	41,3	50,9	75,0	43,1	-2,4
Juillet 2000 à juin 2001	35,1	39,2	51,3	53,8	100,0	47,1	+4,0
Juillet 2001 à juin 2002	44,0	45,6	40,2	44,4	59,1	43,7	-3,4
Juillet 2002 à juin 2003	33,3	40,7	37,6	56,1	–	42,3	-1,4
Juillet 2003 à juin 2004	38,9	39,8	51,4	51,4	11,1	45,7	+3,4

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines

B. Tendances et projections de la représentation des femmes nommées pour un an ou plus à des postes soumis à la répartition géographique dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur : 30 juin 1994 au 31 mars 2004

71. Au cours des 10 dernières années, la représentation des femmes dans ce groupe a augmenté en moyenne de 1 % par an, passant de 32,6 % (830 postes sur 2 550) en 1994 à 42,5 % (1 441 postes sur 2 506) en 2006. Si l'on assume une progression linéaire des tendances observées, la parité des sexes serait atteinte en 2012 (c'est-à-dire en huit ans).

72. Les progrès les plus marqués ont été observés aux postes les plus élevés puisque la représentation des femmes au rang de secrétaire général adjoint et sous-secrétaire général et dans les classes D-2 et D-1 a augmenté de 11,2 %, 20,2 %, 15,5 % et 23,1 % respectivement (voir tableau 6).

73. Pour la catégorie des administrateurs, des résultats sont plus modestes : la représentation des femmes n'a augmenté que de 10,5 % dans la classe P-5 et de 5,2 % dans la classe P-4, l'augmentation étant de 10,8 % et 7,3 % respectivement pour les classes P-3 et P-2. Pour ces deux dernières classes, l'objectif de parité des sexes a été atteint, avec de pourcentages de 50,1 % et 52,8 %. Toutefois, ce progrès ne s'est pas traduit par une représentation accrue des femmes dans la classe P-4 et au-delà. C'est dans la classe P-4 que la représentation des femmes a le moins progressé au cours des 10 dernières années, ce qui donne à penser qu'il existe à ce niveau un « plafond de verre » qui empêche les femmes ayant les qualifications requises de passer de la classe P-3 aux classes P-4 et P-5. Cette question devra être examinée plus avant en coopération avec le Bureau de la gestion des ressources humaines.

Tableau 6

Représentation des femmes nommées pour un an ou plus à des postes soumis à la répartition géographique dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, 1994 à 2004 (pourcentage)

Classe	30 juin	30 juin	30 juin	30 juin	30 juin	30 juin	30 juin	30 juin	30 juin	30 juin	31 mars	Changement (pourcentage) 1994-2004	Changement annuel moyen pour l'ensemble de la période
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
SGA	10,5	10,0	4,8	5,5	8,3	8,7	9,1	17,4	16,7	20,8	21,7	+11,2	1,1
SSG	11,1	14,3	6,7	14,0	20,0	17,6	20,0	23,5	23,5	23,5	31,3	+20,2	2,0
D-2	18,7	19,4	19,7	19,0	22,0	23,2	25,7	23,2	29,4	31,2	34,2	+15,5	1,6
D-1	14,7	17,2	19,3	22,0	29,0	34,3	35,8	38,3	37,8	36,3	37,8	+23,1	2,3
P-5	24,5	28,3	27,8	33,0	31,0	31,6	33,1	32,3	32,5	34,7	35,0	+10,5	1,1
P-4	33,8	33,7	34,9	34,4	36,0	36,6	37,3	38,7	38,3	37,2	39,0	+5,2	0,5
P-3	39,3	39,7	40,6	42,4	42,0	44,3	44,7	45,2	46,9	49,1	50,1	+10,8	1,0
P-2	45,5	47,6	49,7	48,0	47,0	47,5	48,8	52,1	54,2	55,3	52,8	+7,3	0,7
P-1	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	32,5	34,1	35,1	36,6	37,0	38,1	39,2	40,2	41,0	41,8	42,5	+10,0	+1,0

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines

V. Activités menées récemment pour atteindre la parité des sexes au Secrétariat

A. Planification et suivi en matière de ressources humaines

74. Les plans d'action en matière de ressources humaines sont un outil important si l'on veut suivre la réalisation des objectifs biennaux dans les domaines clés de la gestion des ressources humaines, notamment la parité des sexes. Au total, 26 départements ou bureaux participent au cycle actuel (2003-2004). Chaque chef de département est responsable devant le Secrétaire général de la réalisation des objectifs fixés pour son département : deux indicateurs sont actuellement utilisés pour la représentation des femmes : le maintien de la parité des sexes ou les efforts pour y parvenir et la sélection de candidates dans 50 % au moins des décisions, compte tenu des dispositions de l'Article 101.3 de la Charte des Nations Unies et des décisions pertinentes des organes délibérants.

75. En 2003, le Bureau de la gestion des ressources humaines a étendu ses activités de suivi en effectuant des missions de suivi sur le terrain portant sur une vaste gamme de questions concernant la gestion des ressources humaines. Ces missions ont contribué à sensibiliser les missions de maintien de la paix et consolidation de la paix et les départements à leurs responsabilités, s'agissant notamment de la parité des sexes. Pour renforcer la capacité des départements en matière de suivi et de planification de la gestion des ressources humaines, le Bureau de la gestion des ressources humaines est en train de créer un site Web qui permettra aux directeurs de programme et aux professionnels des ressources humaines d'accéder électroniquement à l'information nécessaire pour la prise de décisions. Ce site contiendra des rapports statistiques interactifs actualisés.

B. Système de recrutement

76. Dans sa résolution 58/144, l'Assemblée générale a fortement encouragé les chefs de département et de bureau à continuer de sélectionner des candidates lorsque leurs qualifications sont les mêmes ou meilleures que celles des candidats et encouragé les directeurs de programme à faire le nécessaire pour que les objectifs fixés en vue d'améliorer la représentation des femmes soient atteints, ainsi que de suivre et évaluer des résultats qu'ils obtiennent à cet égard. Avant l'introduction du système actuel de sélection du personnel⁶, les mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes énoncées dans l'instruction administrative ST/AI/1999/9 étaient l'un des principaux outils pour traduire ce principe en termes opérationnels, en guidant tant les directeurs de projet que les organes mixtes de nomination et promotion dans leurs décisions concernant la sélection de candidats. Des attributions et responsabilités ayant été transférées aux chefs de département en vertu des plans d'action en matière de ressources humaines, il est maintenant nécessaire d'énoncer ces mesures spéciales et de les adapter au nouveau système.

77. Le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme participe à titre consultatif aux délibérations des organes centraux de contrôle afin que les objectifs fixés par l'Assemblée générale en matière d'équilibre entre les sexes soient pris en considération dans les décisions concernant la sélection. S'il y a des raisons de penser que les candidates n'ont pas été dûment

évaluées par le fonctionnaire chargé du programme, l'organe central de contrôle renvoie le dossier au département ou bureau en demandant des éclaircissements et une évaluation plus détaillée et, dans certains cas, en recommandant que les femmes ayant les qualifications requises soient interviewées et, si elles remplissent les conditions, inscrites sur la liste des candidats recommandés.

78. Selon le nouveau système de sélection du personnel, les candidats figurant sur une liste approuvée par l'organe central de contrôle qui n'ont pas été sélectionnés pour un poste donné, sont inscrits sur un fichier de candidats présélectionnés pour des fonctions similaires en cas de vacance de poste. Dans l'année qui suit leur inscription à ce fichier, ces candidats peuvent postuler des postes du niveau et du groupe professionnel voulu sans être examinés par les organes centraux de contrôle. Avec ce réservoir de candidates présélectionnées rapidement disponibles qu'il n'est pas nécessaire de faire revenir devant l'organe central de contrôle lorsqu'un poste se libère, les départements devraient être en mesure de progresser plus rapidement vers l'objectif de la parité des sexes.

C. Coordonnateurs départementaux

79. Dans sa résolution 58/144, l'Assemblée générale a noté avec satisfaction que le Secrétaire général était résolu à mieux intégrer les coordonnateurs départementaux aux nouveaux systèmes de dotation en effectifs [par. 5 i)] et elle a encouragé les chefs de département et de bureau à consulter les responsables de la coordination pour les femmes au sein de leurs départements durant le processus de sélection [par. 6 e)]. La délégation d'autorité aux directeurs de programme prévue par le système actuel fait que le rôle des coordonnateurs en matière de suivi et de conseils, qui est défini par le Secrétaire général dans le bulletin ST/SGB/1999/19, est limité et pas très clair. Il faudra donc ajuster les mandats des coordonnateurs pour leur permettre de jouer un rôle effectif pour ce qui est de définir des objectifs en matière de parité des sexes et d'en suivre la réalisation; de conseiller dans la sélection de candidates, de contribuer à l'élaboration de plans d'action en matière de ressources humaines et de leur suivi et de suivre l'application des politiques destinées à assurer un équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

80. Compte tenu de ce qui précède, le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme a continué, avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, à rechercher une définition des nouveaux mandats des coordonnateurs départementaux, et cette entreprise a bien progressé. De plus, le Bureau de la Conseillère spéciale continuera à travailler avec les services organiques en vue de nommer des coordonnateurs à un niveau suffisamment élevé, conformément à l'alinéa e) du paragraphe 5 de la résolution 58/144. Il y a actuellement 60 coordonnateurs départementaux et suppléants allant de la classe G-6 à la classe D-1, la majorité se situant dans les classes P-3 et P-4.

D. Politique de lutte contre le harcèlement sexuel

81. À l'alinéa h) du paragraphe 6 de sa résolution 57/180 du 18 décembre 2002, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de renforcer la politique de lutte contre le harcèlement sexuel en particulier, notamment en veillant à ce que les directives régissant son application soient pleinement suivies au Siège et sur le

terrain, y compris dans les opérations de maintien de la paix et l'a prié également de faire paraître rapidement la directive sur le harcèlement sexuel élaborée par le Département des opérations de maintien de la paix du Secrétariat ainsi que les principes directeurs faciles à appliquer concernant le harcèlement sexuel qui doivent être élaborés pour les organismes des Nations Unies par le Bureau de la Conseillère spéciale pour l'égalité des sexes et la promotion de la femme et par le Groupe de travail interinstitutions. À l'alinéa i) du paragraphe 6 de sa résolution 58/144, l'Assemblée a prié le Secrétaire général de continuer de s'employer à renforcer encore sa politique de lutte contre le harcèlement, sexuel en particulier, notamment en veillant à ce que des directives régissant son application soient pleinement suivies au Siège et sur le terrain.

82. Le Secrétaire général partage entièrement les vues de l'Assemblée générale sur la question de création, dans les organismes des Nations Unies, d'un climat de travail rejetant tout harcèlement, sexuel en particulier, et demeure déterminé à suivre une politique de tolérance zéro en la matière.

83. À l'appui de ces efforts, le Bureau de la Conseillère spéciale a travaillé avec le Département des opérations de maintien de la paix pour réviser et publier la directive sur le harcèlement sexuel à l'intention des missions de maintien de la paix et autres missions des Nations Unies : membres militaires des contingents nationaux, observateurs militaires et membres de la police civile. Il a également rédigé, en prenant la directive du Département des opérations de maintien de la paix comme base, un projet de directive en la matière applicable à tout le personnel du Secrétariat et il continuera à collaborer avec les départements et bureaux compétents, notamment le Cabinet du Secrétaire général, le Département de la gestion et son bureau de la gestion des ressources humaines en vue de leur publication. Parallèlement, le Bureau de la gestion des ressources humaines travaille à une révision des politiques et procédures à suivre en cas de harcèlement, sexuel en particulier, et mène des consultations sur la question avec d'autres bureaux et des représentants du personnel.

E. Politiques visant à concilier vie professionnelle et vie familiale

1. Emploi des conjoints

84. La question de l'emploi du conjoint demeure extrêmement difficile et préoccupante, surtout pour les femmes, mais aussi, de plus en plus, pour les hommes et elle a des répercussions profondes sur la mobilité, la rétention et le recrutement du personnel. Parmi des améliorations introduites au Secrétariat, on peut citer la création de réseaux de soutien des conjoints et d'entraide dans bien des lieux d'affectation, un plus large recours aux réseaux pour l'emploi, tel que partnerjob.com et des séances d'information sur les dimensions pertinentes du marché du travail.

85. En 2004, l'ONU a adhéré à partnerjob.com, organisation autofinancée à but non lucratif qui vise à faciliter la mobilité des employés des membres en aidant à trouver des emplois pour les conjoints. Partnerjob.com offre à ses membres une base de données en ligne sur les offres d'emploi proposées par les organisations membres et d'autres organisations intéressées ainsi que des curriculum vitae des conjoints ou partenaires des employés des membres. En juin 2004, 305 conjoints ou partenaires de fonctionnaires de l'ONU étaient inscrits, ce qui fait du Secrétariat de l'ONU le

deuxième utilisateur de la base de données. Toutefois, 44 conjoints seulement avaient affiché leur curriculum vitae sur le site.

2. Formules plus souples d'organisation du travail

86. Le Secrétariat a introduit, à compter du 1^{er} février 2003, à l'issue d'une période d'essai de six mois, des formules d'organisation du travail plus souples⁷. À la discrétion du directeur du programme, les options suivantes sont offertes : horaires de travail décalés; horaires de travail comprimés (temps de travail de 10 jours réparti sur 9); interruptions programmées en vue de poursuivre des études à l'extérieur et télétravail.

87. En juin 2004, tous les départements ou bureaux à l'exception de deux appliquaient une de ces formules. Au total 2 410 fonctionnaires du Secrétariat y participent⁸. Les horaires de travail décalés (83,4 %) et les horaires de travail comprimés (14,6 %) sont les deux options les plus utilisées. Le télétravail et des interruptions programmées en vue de poursuivre des études à l'extérieur ne représentent que 1,6 % et 0,4 % respectivement du total. La ventilation par catégorie s'établit comme suit : services généraux et catégories apparentées : 58,5 %; administrateurs : 39,4 %; et directeurs et classes supérieures : 2,1 %. Les femmes représentent 55,1 % des utilisateurs et la majorité des utilisateurs pour chaque option⁹. Il est à noter cependant qu'à la classe D-1, où 2,1 % seulement des fonctionnaires ont recours à cette formule, la majorité des utilisateurs sont des hommes (64,7 %).

3. Congé de paternité

88. À sa cinquante-huitième session, la Commission de la fonction publique internationale a décidé que les fonctionnaires devaient bénéficier d'un congé rémunéré aux fins de paternité pouvant atteindre quatre semaines au Siège et aux lieux d'affectation conseillés aux familles et huit semaines aux lieux d'affectation déconseillés aux familles.

F. Formation du personnel : sensibilisation au comportement discriminatoire fondé sur le sexe

89. Le Bureau de la gestion des ressources humaines offre des programmes spécifiquement axés sur les questions de diversité et de parité des sexes sur le lieu de travail. Un programme de formation du personnel sur la diversité comportant un module sur la parité des sexes a été offert à tous les fonctionnaires du Service de la sécurité et de la sûreté au Siège de l'ONU à l'automne de 2003 et il a été révisé à l'intention des autres départements et bureaux qui en feraient la demande. Au cours de la période considérée, l'Office des Nations Unies à Nairobi a proposé deux ateliers, l'un sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les hommes et les femmes sur le lieu de travail et l'autre sur les moyens d'éviter le surmenage et acquérir une intelligence affective pour les hommes et les femmes sur le lieu de travail. De plus, tous les programmes de formation du personnel dans les domaines ayant trait à l'encadrement, à la gestion et à l'administration traitent des questions de parité des sexes et favorisent un climat tenant compte des sexospécificités.

90. La ventilation par sexe des données concernant la participation aux programmes de formation, notamment aux activités axées sur les carrières au Siège

fait apparaître que ces programmes sont nettement plus largement suivis par des femmes dans toutes les catégories. En moyenne, la participation des femmes est deux fois plus élevée que celle des hommes.

G. Gestion suivie du comportement professionnel

91. Le respect de la diversité et de l'égalité des sexes est un des indicateurs obligatoires dans le système électronique d'évaluation et de notation des fonctionnaires. Plus précisément, deux des indicateurs de comportement ayant trait au respect de la diversité et de l'égalité des sexes sont « Accorder un traitement égal aux hommes et aux femmes » et « Faire intervenir le souci de l'égalité des sexes dans les activités de fond ». Ces valeurs clefs doivent être évaluées par le premier notateur à la fin de chaque cycle du système d'évaluation et de notation des fonctionnaires. Pour accroître la responsabilité, il est proposé que l'évaluation du comportement professionnel des chefs de département et de bureau comporte un indicateur spécifique de la parité des sexes.

H. Conseils

92. Le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme a continué à travailler en coopération avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, le Médiateur et la liste des conseils pour séparer les questions posées par des fonctionnaires femmes et proposer des solutions, des conseils, des renvois et des réponses. Le Bureau du Coordonnateur pour les questions relatives aux femmes a reçu principalement des femmes fonctionnaires et des femmes postulant des postes à l'ONU ou dans des organismes des Nations Unies ou cherchant à obtenir des réparations s'agissant principalement de l'absence de promotions ou de possibilités de carrière, de problèmes de transfert pour raisons familiales ou d'affaires interprétées comme du harcèlement ou de l'abus de pouvoir. Dans tous les cas il a offert conseils et orientation.

I. Questions relatives aux agents des services généraux

93. Les agents des services généraux représentent plus de la moitié des effectifs de l'Organisation; la plupart sont des femmes. Les problèmes relatifs à cette catégorie de personnel, en particulier le manque de perspectives de carrière, ont été décrits dans plusieurs rapports précédents sur l'amélioration de la situation des femmes. Les femmes ont particulièrement le sentiment que leur carrière stagne car nombreuses sont celles qui sont cantonnées dans des postes qui offrent des perspectives de carrière limitées. En outre, même celles qui ont atteint l'échelon maximum dans cette catégorie ont peu de possibilités de promotion, mises à part celles offertes par le concours pour la promotion à la catégorie d'administrateur. Pendant la période à l'examen, seuls neuf membres du personnel, dont 22 % de femmes (soit 2), ont été promus à des postes de la classe P-2 de cette manière. En 2004, sept postes devraient être disponibles pour les candidats reçus au concours.

94. Conformément à la décision 27 du rapport du Secrétaire général intitulé « Renforcer l'ONU : un programme pour aller plus loin dans le changement » (A/57/387), un programme visant à améliorer les débouchés pour les agents des

services généraux a été mis en place à la suite de consultations entre le personnel et les directeurs. Actuellement, les fonctions, responsabilités et compétences des agents des services généraux sont à l'examen et des améliorations du système de recrutement, d'accueil des nouvelles recrues et d'organisation des carrières entre les fonctions, dans un même lieu d'affectation et pour les affectations hors siège, de ces agents sont en cours.

95. Il est encore trop tôt pour évaluer les effets du gel du recrutement des agents des services généraux imposé à compter du 1^{er} janvier 2004. Toutefois, des considérations préliminaires montrent qu'il n'a pas d'incidence sur la répartition par sexe dans les services généraux et les catégories de personnel connexes et que, dans un premier temps au moins, il permet d'améliorer les possibilités de mutation latérale et de promotion, ce qui est bénéfique pour les femmes, majoritaires dans cette catégorie.

VI. Analyse des causes de la lenteur avec laquelle la situation des femmes s'améliore

96. Pour accélérer la progression vers la parité des sexes, l'Assemblée générale a demandé, dans sa résolution 57/180, que soit faite une analyse plus fouillée des causes probables de la lenteur avec laquelle la situation des femmes dans le système des Nations Unies s'améliore. Étant donné que, pour des raisons financières et techniques, cette analyse n'a pas pu être achevée pour la cinquante-huitième session, l'Assemblée a de nouveau demandé, dans sa résolution 58/144, que soit menée une étude fondée sur des travaux de recherche analysant les causes probables de la lenteur avec laquelle la situation des femmes s'améliore dans le système des Nations Unies, en vue d'élaborer de nouvelles stratégies pour atteindre l'objectif de la parité.

97. Au premier stade du projet, le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme a mené une étude fondée sur des travaux de recherche analysant l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat, à partir de données empiriques, d'un audit des politiques et des pratiques de gestion des ressources humaines et d'entretiens avec des femmes et des hommes de la catégorie des agents des services généraux, des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur dans quatre lieux d'affectation (Addis-Abeba, Bangkok, Genève et New York). La deuxième phase de cette étude qui porte sur l'ensemble du système des Nations Unies sera menée par le Bureau de la Conseillère spéciale au début de 2005 et présentée à la prochaine session de l'Assemblée générale.

98. La présente étude traite de six questions : le recrutement et la sélection; les progrès accomplis au Secrétariat; la transparence; l'ambiance de travail et la culture professionnelle; les obstacles officiels à la parité des sexes; l'aptitude régionale à atteindre l'objectif de la parité.

99. Le présent rapport expose les principaux constats et conclusions de l'étude. Il s'intéresse principalement aux obstacles qu'il faut surmonter pour accomplir de réels progrès en vue d'atteindre l'objectif de la parité au Secrétariat. Il contient également des mesures (1 à 36) qui visent à élaborer de nouvelles stratégies pour atteindre cet objectif. Dans la mesure du possible, elles visent à atteindre les objectifs de la parité des sexes et de la répartition géographique équitable.

100. Les mesures ont été faites à partir de l'étude fondée sur des travaux de recherche et en collaboration avec le réseau mondial des coordonnateurs pour les questions relatives aux femmes dans les différents services (environ 60 coordonnateurs et suppléants). L'analyse et les recommandations concernant les mesures à prendre ont également été transmises au Bureau de la gestion des ressources humaines et à d'autres bureaux concernés du Secrétariat de l'ONU, en vue de leur examen, de la tenue de consultations et de leur intégration dans les futures propositions et stratégies pertinentes.

A. Recrutement et sélection

1. Recrutement

101. Dans le domaine du recrutement, trois voies ont été étudiées : les concours nationaux de recrutement aux postes des classes P-1 et P-2; la sélection et le recrutement de candidates réunissant les conditions requises pour les postes des catégories P-3 à D-1; l'élargissement des « bassins » de recrutement pour les postes à responsabilités des catégories D-2 à secrétaire général adjoint.

102. En ce qui concerne les concours, les chiffres montrent dans l'ensemble une baisse du nombre de femmes : de 1996 à 2001, au moins 50 % des personnes inscrites sur la liste de candidats présélectionnés à l'issue du concours étaient des femmes. En 2002 et 2003, ces chiffres ont été ramenés de 44 à 42 %, respectivement. L'inscription sur la liste de moins de 50 % des femmes à l'issue du concours pourrait avoir des conséquences sur le maintien de la parité des sexes dans les nominations aux postes de la classe P-2 et pourrait engendrer un retournement de la tendance à ce niveau.

103. Il convient de poursuivre les recherches pour déterminer si l'accès aux concours nationaux de recrutement des ressortissantes de pays non représentés ou sous-représentés et de pays en développement est entravé en raison de leur accès limité au marché du travail et à Internet. En outre, les mutations fréquentes d'un lieu d'affectation à l'autre pour les postes de la classe P-2 font que les femmes, peut-être en raison de contraintes familiales ou pour des raisons culturelles, sont moins portées à accepter ce type de poste. Pour accroître la représentation des ressortissantes de pays non représentés ou sous-représentés, les mesures suivantes sont à l'examen :

Mesure 1. Mener une étude par pays des candidatures aux postes pour lesquels le recrutement s'effectue par voie de concours national et de l'acceptation de ces postes par les hommes et les femmes en vue de déterminer si les décisions relatives aux candidatures et aux acceptations reflètent des tendances liées au sexe.

104. En ce qui concerne le recrutement aux postes d'administrateur de rang moyen, l'étude a montré que le système d'affichage des vacances de poste sur le site Web du système Galaxy n'est pas suffisamment dynamique ou n'est pas conçu pour attirer les candidates les plus qualifiées et, notamment, laisse à désirer en ce qui concerne la répartition géographique. En effet, il est possible qu'indirectement les candidates issues des pays en développement soient pénalisées par ce système car elles ont moins accès à Internet.

105. Des données récentes relatives au nombre de candidats à des vacances de poste illustrent la nécessité d'améliorer les méthodes de communication pour le recrutement. Pour la période allant du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2004, les femmes représentaient 29 % des personnes qui avaient présenté leur candidature via le système Galaxy. Cependant, réparties en fonction des conditions d'admission, les données indiquent que les femmes représentaient 38 % des candidats à une mutation latérale (prise en considération de la candidature dans un délai de 15 jours), 47,4% des candidats à une promotion (prise en considération de la candidature dans un délai de 30 jours) mais seulement 28,8 % des candidats externes (prise en considération de la candidature dans un délai de 60 jours). Ce dernier chiffre montre que les méthodes employées actuellement pour annoncer les postes vacants n'attirent pas suffisamment de candidates externes, dont la sélection est pourtant cruciale pour accélérer le progrès vers la parité des sexes. Pendant la période examinée, les femmes représentaient 36,6 % des candidats ayant passé un entretien et 42,6 des candidats sélectionnés. Il faudrait que plus de 50 % des candidats sélectionnés soient des femmes pour accélérer les progrès et atteindre l'objectif de parité fixé par l'Assemblée générale.

106. En outre, au niveau des administrateurs de rang moyen, les annonces de vacance de poste contiennent souvent des critères d'évaluation très spécialisés ainsi que des critères trop restrictifs en ce qui concerne la formation et l'expérience, ce qui peut exclure la candidature de femmes qui seraient suffisamment qualifiées dans l'ensemble pour remplir les critères de compétence. Pour accroître le nombre de candidates au niveau des administrateurs de rang moyen, il est recommandé d'envisager les mesures suivantes :

Mesure 2. Pour attirer un plus grand nombre de candidates qualifiées, le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait :

a) **Communiquer les vacances de poste à paraître aux administrations chargées de la condition de la femme, aux organisations féminines nationales, à des associations professionnelles pour les femmes et aux universités;**

b) **Créer une base de données ventilées par sexe où figureraient des renseignements sur les consultants, les sous-traitants et le personnel engagé pour des affectations hors siège de courte durée et communiquer les vacances de poste à ce groupe;**

c) **Établir une liste de sélection du personnel, ventilée par sexe, à laquelle les coordonnateurs pour les questions relatives aux femmes des différents services aient aisément accès en vue de la sélection de candidates qualifiées pour les postes de leur service.**

Mesure 3. Les organes centraux de contrôle, en consultation avec les coordonnateurs pour les questions relatives aux femmes des différents services, doivent examiner la formulation des critères relatifs à la formation, à l'expérience professionnelle ainsi que des critères d'évaluation qui figurent dans les vacances de poste afin de veiller à ce qu'ils soient suffisamment diversifiés.

107. Aux échelons de directeur (D-2), de sous-secrétaire général et de secrétaire général adjoint, on constate un manque de systématisation des données relatives aux candidates qualifiées, surtout celles qui concernent les candidates originaires de pays en développement et de pays non représentés ou sous-représentés, de sorte que

le Secrétaire général n'est pas en mesure de nommer des femmes à ces postes. Afin d'attirer des candidates aux postes de direction (D-2 et plus), il est recommandé d'envisager la mesure suivante :

Mesure 4. Réorganiser les ressources humaines et budgétaires au sein du Bureau de la gestion des ressources humaines et du Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme en vue de :

- a) **S'associer avec des sites Web de recrutement au niveau mondial afin de chercher dans les bases de données des femmes qui répondent à des critères précis;**
- b) **Annoncer les vacances concernant tous les postes de haut niveau;**
- c) **Communiquer les vacances de poste à paraître aux administrations chargées de la condition de la femme, à des organisations féminines, à des associations professionnelles pour les femmes et aux universités;**
- d) **Recueillir et diffuser largement les mandats et profils requis pour les postes d'envoyé spécial et de représentant spécial;**
- e) **Veiller à planifier à temps les successions aux postes de direction (D-2 et plus);**
- f) **Recueillir et analyser systématiquement l'information relative aux candidates hautement qualifiées pour des postes à responsabilités.**

2. Sélection

108. Dans l'actuel système de sélection du personnel, les directeurs de programme sont chargés de respecter les objectifs de représentation des femmes fixés dans les plans d'action de leur département en matière de la gestion des ressources humaines. Il est par conséquent plus facile pour eux de choisir des candidats masculins puisqu'ils n'ont pas à justifier leur décision finale. Les organes centraux de contrôle ne participent pas à la sélection proprement dite et ne sont donc pas en mesure d'influencer les décisions. Contrairement à l'ancien processus de sélection du personnel, dans lequel les organes de nomination et de promotion et le représentant du Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme jouaient un rôle plus important, les organes centraux de contrôle participent essentiellement en tant que conseillers et s'intéressent aux questions de procédure. Afin de veiller à ce que les candidates soient prises en compte dans la sélection, il est recommandé d'envisager la mesure suivante :

Mesure 5. 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, en consultation avec les chefs de service ou de bureau, les organes centraux de contrôle et les coordonnateurs pour les questions relatives aux femmes dans les différents services, doivent mettre au point des mesures effectives spécialement adaptées à l'actuel système de sélection du personnel. Ces mesures peuvent s'appliquer à l'inverse si les hommes venaient à être sous-représentés.

109. En outre, il est essentiel que les organes centraux de contrôle et les coordonnateurs pour les questions relatives aux femmes dans les différents services aient suffisamment de pouvoir pour vérifier que les services et les bureaux

respectent les objectifs de parité qui leur sont fixés. C'est pourquoi il est recommandé d'envisager la mesure suivante :

Mesure 6. Renforcer le mandat des organes centraux de contrôle en vue de :

a) Veiller, au cas par cas, au respect de la diversité géographique et de la parité dans les services, en prêtant attention aux candidates qualifiées, surtout aux ressortissantes de pays non représentés ou sous-représentés, qui figurent sur la liste des candidats recommandés et des candidates présélectionnées qui n'ont pas été convoquées à un entretien;

b) Dans les services où les femmes sont sous-représentées et quand aucune femme ne figure parmi les candidats recommandés, exiger des directeurs de programme qu'ils justifient leurs décisions relatives à la sélection auprès du Bureau de la gestion des ressources humaines;

c) Encourager vivement les directeurs de programme à sélectionner des candidates quand elles sont aussi qualifiées que les hommes;

d) Encourager les directeurs de programme à sélectionner des femmes de la liste des candidats présélectionnés et préapprouvés par les organes centraux de contrôle.

Mesure 7. Pour faciliter la tâche des organes centraux de contrôle, avant de leur faire des propositions, les coordonnateurs pour les questions des femmes dans les différents services devraient :

a) Avoir accès, via le système Galaxy, aux candidatures des femmes qui postulent à des postes vacants dans leur service ou bureau;

b) Aider les directeurs de programme à formuler et à revoir les critères d'évaluation qui figurent dans les vacances de poste avant de les communiquer aux organes centraux de contrôle afin de sélectionner les candidates qualifiées en vue d'un entretien et de garantir que les groupes chargés de faire passer ces entretiens sont composés d'autant de femmes que d'hommes et que les coordonnateurs des différents services en font partie;

c) Examiner la liste des candidats recommandés et présenter systématiquement, directement ou par l'intermédiaire du Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme (en sa qualité de conseiller auprès des organes centraux de contrôle), des observations aux organes centraux de contrôle si des candidates qualifiées ne figurent pas sur ladite liste;

d) Participer à l'étude, à la mise en forme définitive et au contrôle des objectifs de représentation des femmes fixés dans les plans d'action de leur département en matière de la gestion des ressources humaines.

B. Progrès accomplis au Secrétariat

1. Promotion à la catégorie d'administrateur

110. Au Secrétariat, les femmes constituent la majorité des agents des services généraux (62 %) et nombre d'entre elles sont hautement qualifiées. L'analyse a montré que la progression pour cette catégorie de personnel est néanmoins

extrêmement restreinte en raison de la nécessité d'être reçu au concours pour la promotion à la catégorie d'administrateur et de la limitation imposée à 10 % des postes vacants de la classe P-2. Les entretiens avec les agents des services généraux ont indiqué également que beaucoup d'entre eux estiment que le système actuel est inéquitable et constitue une source de démotivation. Les agents des services généraux affectés hors siège pour une mission de courte durée ont le sentiment que l'augmentation de leurs responsabilités sur le terrain n'est nullement prise en compte dans le processus de promotion à la catégorie d'administrateur (P-2). Afin d'élargir les possibilités de promotion des services généraux à la catégorie d'administrateur, il est recommandé d'envisager les mesures suivantes :

Mesure 8. Prier l'Assemblée générale de réserver 25 % des postes de la classe P-2 aux candidats reçus au concours pour la promotion à la catégorie d'administrateur.

Mesure 9. Renforcer la coopération interinstitutions pour faciliter la promotion du personnel des services généraux à des postes d'administrateur dans les organismes des Nations Unies où les restrictions liées à ce type de promotion ne sont pas applicables.

Mesure 10. Mettre au point un mécanisme de prise en compte de l'augmentation des responsabilités des agents des services généraux affecté hors siège.

2. Avancement du personnel de la catégorie des administrateurs et au-delà

111. L'avancement dans la catégorie des administrateurs concerne à la fois la mutation latérale et la promotion, ce qui implique des processus officiels et officieux pouvant avoir des conséquences différentes pour les femmes et pour les hommes. Les pratiques relatives aux affectations et réaffectations internes varient considérablement d'un service à l'autre, de même que le recensement des postes disponibles pour une promotion. Il convient de recueillir davantage de données afin de comprendre précisément la nature de l'avancement professionnel au Secrétariat. Pour accroître la quantité de données ventilées par sexe relatives aux promotions, à l'avancement et aux taux de rétention du personnel et de diminution des effectifs, il est recommandé d'envisager les mesures suivantes :

Mesure 11. Mener une étude comparative d'ensemble, qui comprenne les données biographiques, les notes d'évaluation du personnel, les taux de promotion, les augmentations de salaire et les affectations des femmes et des hommes embauchés par l'Organisation à différents niveaux et à différents moments. Y faire figurer le personnel affecté à des missions de courte durée, les consultants et les sous-traitants et évaluer les différences entre les sexes en ce qui concerne les niveaux de recrutement, les réaffectations, la rétention du personnel, l'avancement et la mobilité.

Mesure 12. Intégrer les indicateurs liés au sexe et les questions concernant la cessation de service et la rétention du personnel, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ainsi que le style d'encadrement dans les entretiens avec des fonctionnaires démissionnaires.

3. Mobilité

112. L'un des principaux éléments de l'avancement est le besoin de mobilité entre les fonctions, les services et les lieux d'affectation. L'étude a montré que le personnel féminin du Secrétariat est susceptible d'être désavantagé sur le plan de la mobilité pour quatre raisons : contraintes familiales; réseaux de relations; nécessité d'être parrainé; organisation dynamique des carrières. La mobilité des femmes d'un lieu d'affectation à l'autre peut être restreinte par les contraintes familiales, dont l'emploi du conjoint. Il est souvent nécessaire de faire partie des réseaux informels de relations dans l'Organisation pour obtenir des postes; les entretiens avec des femmes et des hommes ont révélé que les femmes avaient moins de chances d'y participer que les hommes. Le parrainage joue un rôle important dans la mobilité. Les entretiens ont également montré que les femmes avaient moins de chances que les hommes d'être parrainées. Enfin, ils ont révélé que les femmes avaient plus de mal que les hommes à organiser leur carrière de manière dynamique et indépendante. Pour accroître la mobilité des femmes entre les lieux d'affectation, il est recommandé d'envisager les mesures suivantes :

Mesure 13. Le Bureau de la gestion des ressources humaines doit communiquer systématiquement au personnel de tous les services et bureaux des listes mensuelles récapitulant les demandes de remplacement de fonctionnaires en mission ou autres vacances de poste temporaires.

Mesure 14. Créer des réseaux informels de relations par groupes professionnels avec l'aide du Bureau de la gestion des ressources humaines.

Mesure 15. Renforcer la coopération interinstitutions entre les lieux d'affectation en mettant en place un système permettant de contrôler la mobilité entre les organismes.

Mesure 16. Continuer d'améliorer les accords avec les pays hôtes, afin de permettre aux conjoints de membres du personnel de travailler dans ces pays.

Mesure 17. Encourager le personnel à utiliser d'autres outils (par exemple partnerjob.com) afin de faciliter l'emploi de leur conjoint.

Mesure 18. Le Bureau de la gestion des ressources humaines doit étoffer son programme de parrainage en mettant l'accent sur la participation des hauts fonctionnaires, hommes et femmes, qui peuvent parrainer des femmes à tous les niveaux.

113. Pour accroître la mobilité des femmes en améliorant l'organisation de leur carrière, il est recommandé d'envisager les mesures suivantes :

Mesure 19. Créer des modèles de parcours professionnels, surtout pour les femmes, à l'intention de différentes catégories de personnel, notamment en ce qui concerne les postes de direction et de haut niveau.

Mesure 20. Modifier le système d'évaluation et de notation des fonctionnaires pour y intégrer un plan de progression personnelle tenant compte du roulement dans l'occupation des emplois et donnant plus de liberté aux fonctionnaires pour qu'ils organisent leur carrière. Le Bureau de la gestion des ressources humaines doit examiner les plans de progression personnelle et recenser les membres du personnel, notamment les femmes, pour qui il est difficile d'obtenir une mutation latérale ou une promotion.

Mesure 21. Affecter des crédits en vue de fournir systématiquement une orientation ou une formation professionnelle aux femmes de la catégorie des agents des services généraux et des administrateurs dont on estime qu'elles ont un potentiel important.

C. Obligation de rendre compte

114. L'analyse des facteurs qui influent sur la réalisation de la parité des sexes a révélé qu'il n'existe actuellement aucun mécanisme permettant de garantir que les directeurs de programme atteignent les objectifs de représentation des femmes fixés dans les plans d'action de leur département en matière de la gestion des ressources humaines. Le fait que ceux qui n'atteignent pas ces objectifs ne soient pas tenus d'en rendre compte peut conduire au maintien de la sous-représentation des femmes dans certains services. Pour les obliger à répondre de leurs décisions dans ce domaine, il est recommandé de prendre les mesures suivantes :

Mesure 22. Le Bureau de la gestion des ressources humaines intègre des indicateurs relatifs à l'égalité des sexes (équilibre des effectifs entre hommes et femmes, sensibilisation aux comportements sexistes, notamment) dans le système d'évaluation et de notation des directeurs de programme.

Mesure 23. Un système de responsabilités clairement définies concernant la parité des sexes est établi à tous les échelons du Secrétariat. Des comptes sont demandés aux départements qui manquent systématiquement à leurs obligations concernant la réalisation des objectifs de parité.

Mesure 24. Le Bureau des ressources humaines charge un groupe d'étude, composé des directeurs de programme, de représentants de ses services et du Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme, de mettre au point une stratégie de recrutement et de sélection dynamique pour corriger les déséquilibres, en particulier dans les départements où l'augmentation du taux de représentation des femmes est plus lente.

Mesure 25. Le Bureau de la gestion des ressources humaines distribue aux chefs de département un rapport semestriel sur les progrès accomplis par leurs services dans la réalisation des objectifs de parité prévus dans leurs plans d'action relatifs aux effectifs.

115. Les États Membres devraient encourager les chefs de département à rendre compte des mesures prises pour promouvoir la parité entre les sexes, et élargir leur dialogue et leur coopération avec eux.

D. Conditions de travail et culture d'entreprise

116. Des formules de travail flexible sont indispensables pour attirer et conserver un personnel féminin de haute qualité. L'analyse a révélé que, malgré les progrès accomplis, ces arrangements sont considérés, dans la conception officieuse de la gestion actuellement en faveur au Secrétariat, comme un obstacle à la productivité et à l'efficacité et, plus important encore, comme étant incompatibles avec la promotion professionnelle et l'exercice des fonctions d'encadrement. La nécessité de concilier travail et vie privée est perçue comme allant à l'encontre de la norme à suivre pour obtenir une promotion au Secrétariat de l'ONU, à savoir faire de

longues journées de travail et à être constamment disponible. Enfin, le sentiment parmi les gestionnaires que les mesures conciliant travail et vie familiale ne s'appliquent qu'aux femmes renforce le stéréotype selon lequel ces dernières sont incapables de participer pleinement aux activités du système et ne sont pas entièrement dévouées à leurs carrières. Pour promouvoir dans la durée l'application et l'utilisation d'arrangements permettant de concilier travail et vie privée, il est proposé d'examiner les mesures qui suivent :

Mesure 26. Avec l'assistance des coordonnateurs départementaux, des activités de formation concernant, notamment, la parité et les mesures permettant de concilier le travail et la vie privée continuent d'être menées dans les départements à l'intention de tous les fonctionnaires, à commencer par les gestionnaires.

Mesure 27. Par le biais d'activités renforcées et continues de formation et de sensibilisation, le Secrétaire général, le Bureau de la gestion des ressources humaines, le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme, les fonctionnaires de rang supérieur et les coordonnateurs départementaux promeuvent une culture d'entreprise reconnaissant les avantages que tous les fonctionnaires, en particulier les gestionnaires, peuvent tirer des mesures de prise en compte des sexospécificités et de la vie familiale.

Mesure 28. Élaboration et promulgation de multiples mesures de productivité, axées sur les résultats, dans lesquelles le facteur temps n'entre pas en ligne de compte.

E. Obstacles informels à la parité

117. Les obstacles qui entravent le déroulement de la carrière des femmes deviennent plus informels et, par conséquent, plus difficiles à cerner, en particulier aux échelons supérieurs de l'Organisation. Pour favoriser véritablement la promotion des femmes, ces obstacles informels doivent être définis, analysés et supprimés.

1. Entrée au Secrétariat

118. Les femmes sont surreprésentées dans les fonctions d'appui et, dans le même temps, sous-représentées dans les postes opérationnels et les fonctions d'exécution, aux postes d'encadrement et dans les métiers techniques.

119. Une discrimination directe ou indirecte au stade de la sélection peut aussi constituer un obstacle en début de carrière. D'autres travaux de recherche montrent que, lorsqu'ils sélectionnent des candidats, les gestionnaires recherchent souvent des personnalités qui cadrent avec le style de gestion existant. Dans un milieu de travail essentiellement masculin, les femmes ont peu de chance de manifester des traits de caractère qui semblent en adéquation. Pour aller au-delà des paramètres découlant de stéréotypes sexistes et de la ségrégation professionnelle, il est proposé d'examiner les mesures qui suivent :

Mesure 29. Étoffer le parcours professionnel des femmes, notamment en créant à leur intention, et en leur en facilitant l'accès, des affectations à court terme visant à diversifier leurs compétences.

2. Progression des carrières

120. Un obstacle important mis en lumière dans l'analyse est l'existence d'une culture d'entreprise pouvant limiter la promotion des femmes. Cette culture revêt de multiples aspects : longues journées de travail, préjugés contre les formules conciliant vie professionnelle et vie privée, sentiment que le déroulement des carrières est davantage adapté au mode de vie des hommes, culte du présentéisme et style de gestion, de communication et de direction typiquement masculin. Un autre obstacle est l'existence des postulats implicites selon lesquels les femmes conviennent moins que les hommes aux postes d'encadrement et postes techniques plus importants. Cela se traduit au Secrétariat par la persistance de la sous-représentation des femmes aux plus élevés de ces postes. Un troisième obstacle est la différenciation systématique par sexe qui peut s'opérer dans la notation du travail. L'analyse a révélé que cette anomalie s'explique souvent par la plus grande fréquence, parmi les femmes, des interruptions de carrière pour raisons familiales et constitue un obstacle informel dans la mesure où la notation du travail détermine dans bien des cas le rythme auquel les carrières évoluent. Un quatrième obstacle est l'impact des réseaux officieux, d'où les femmes sont souvent exclues alors qu'ils favorisent la production d'une impression favorable et contribuent à accélérer la progression des carrières. Pour promouvoir une culture d'entreprise qui profite à tous les fonctionnaires, il est proposé d'examiner les mesures qui suivent :

Mesure 30. Intégration d'éléments relatifs aux comportements sexistes dans le code de conduite, large diffusion de celui-ci et mise en place de mécanismes de responsabilité appropriés.

Mesure 31. Définition et promulgation de principes de gestion intégrant des éléments relatifs aux comportements sexistes.

Mesure 32. Assurer aux femmes une formation plus large en matière de gestion et dans les domaines spécialisés, afin de mieux les préparer à occuper des postes d'encadrement et des emplois techniques.

121. Pour accroître la représentation des femmes aux postes d'encadrement et de gestion et dans les emplois techniques plus élevés dans la hiérarchie, il est proposé d'examiner les mesures qui suivent :

Mesure 33. Rendre obligatoire la planification des successions au niveau des départements.

Mesure 34. S'assurer que les procédures de sélection réglementaires soient effectivement appliquées pour tous les postes d'administrateur et définir des procédures officielles et transparentes pour les nominations aux échelons supérieurs.

122. Pour éviter que le système d'évaluation et de notation des fonctionnaires désavantage systématiquement les femmes, il est proposé d'examiner la mesure qui suit :

Mesure 35. Analyser, par département, les données du système de notation et d'évaluation des fonctionnaires, afin de déterminer s'il existe des différences systématiques de notation pouvant influencer sur le taux de promotion des femmes.

F. Capacité régionale d'atteindre l'objectif de la parité

123. L'analyse a révélé que des facteurs d'ordre culturel, politique et socioéconomique rendent plus difficile la réalisation de l'objectif de la parité dans certains lieux d'affectation. Pour renforcer la capacité régionale d'atteindre cet objectif, il est proposé d'examiner la mesure qui suit :

Mesure 36. Faciliter l'accès des bureaux extérieurs aux bases de données informatisées et centralisées sur les emplois contenant des informations sur les candidates potentielles.

124. L'analyse contient des indications concernant les facteurs influant sur la parité hommes-femmes au Secrétariat et une première série de propositions concernant les mesures à examiner pour accroître la représentation des femmes parmi les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur.

125. Elle a mis en évidence le phénomène complexe du « plafond de verre », auquel se heurte les femmes, pour expliquer ce qui a empêché le Secrétariat de réaliser l'objectif fixé par l'Assemblée générale. Si l'une des solutions les plus évidentes consiste à mettre en place un système de recrutement plus performant, il n'en reste pas moins que le problème de la sous-représentation des femmes est lié à de nombreux autres facteurs, qui ne touchent pas les hommes. On peut citer notamment l'accès plus limité au marché de l'emploi et aux connections en ligne sur le Web, les obstacles de nature officielle ou informelle – tels que le manque de rigueur dans l'application des politiques de parité, y compris les mesures spéciales, et les problèmes liés à la culture d'entreprise, dont l'absence de prise en compte des sexes, les préjugés contre les mesures visant à concilier le travail et la vie privée et le développement insuffisant des réseaux informels.

126. Des mesures spéciales proposées dans les six grandes catégories énoncées plus haut découlent l'affirmation, avancée dans l'étude, que l'élément dont dépend le plus la réalisation de la parité est l'engagement personnel, sous la forme de mesures directes, du Secrétaire général.

VII. Observations finales

127. **Depuis la publication du précédent rapport sur la question (A/58/374), des améliorations ont été constatées en ce qui concerne la situation des femmes au Secrétariat de l'ONU, alors que dans d'autres domaines, les progrès ont été mitigés. Dans le groupe plus large des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'un an au moins, la proportion de femmes a augmenté de 1,7 % (pour atteindre 37,4 %), soit la progression la plus importante depuis 1998; l'année passée, cette augmentation n'avait été que de 0,6 %. La représentation des femmes aux postes de sous-secrétaire générale et à ceux de la classe D-1 a augmenté de 3,2 et 3,5 %, respectivement.**

128. **Dans le groupe des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur soumis à la répartition géographique, le taux de représentation des femmes, qui avait augmenté au rythme régulier de 1 % par an dans le passé, n'a été que de 0,5 % pendant la période à l'examen, pour atteindre 42,3 %, l'amélioration la plus importante étant observée à la classe D-1 (3,1 %). Ce bon**

résultat est toutefois tempéré par des pertes dans la plupart des classes de la catégorie des administrateurs (P-3 et P-5).

129. Dans les deux groupes susmentionnés, la proportion générale de femmes (37,4 et 42,3 %, respectivement) reste bien inférieure à l'objectif fixé de la parité.

130. Une analyse des tendances à plus long terme donne une image semblable de progrès mitigés dans la représentation des femmes à tous les échelons, avec un taux moyen de croissance annuel n'atteignant que 0,4 % pour la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'engagement d'au moins un an, et approximativement 1 % pour les postes de la même catégorie soumis à la répartition géographique. Les projections établies sur la base de l'hypothèse que ces tendances se maintiendront indiquent que l'objectif de la parité pourrait être atteint au cours des prochaines années pour les fonctionnaires titulaires d'un engagement d'au moins un an et dans moins de 10 ans pour les postes soumis à la répartition géographique.

131. Entre autres conclusions, l'analyse des tendances a révélé qu'il n'y avait pas de corrélation immédiate entre l'augmentation du nombre de femmes aux échelons inférieurs et la représentation des femmes aux échelons supérieurs. Par exemple, à la classe P-4, le taux d'augmentation de la représentation des femmes aux postes soumis à la répartition géographique a été le plus bas des 10 dernières années, bien que la parité ait été assurée aux classes P-2 et P-3. Un effort soutenu est donc nécessaire pour accroître la représentation des femmes dans toutes les classes, y compris aux échelons supérieurs, pour assurer la parité.

132. Pour recruter et retenir un plus grand nombre de femmes, de multiples initiatives et stratégies nouvelles visant à assurer la parité, dont on a vu des exemples dans les sections précédentes, ont été lancées à l'échelle du système et au niveau du Secrétariat. Les organes de l'ONU, y compris le Secrétariat, s'efforcent tout particulièrement d'identifier les candidates qualifiées, de renforcer les sources de recrutement des femmes, d'élaborer des programmes de recrutement dans les domaines spécialisés, d'améliorer les perspectives de carrière des femmes, de faire évoluer les mentalités et d'adopter des mesures conciliant travail et vie de famille, notamment, pour parvenir à la parité. Il convient de noter à ce propos que, dans le cadre du nouveau système de gestion du personnel, la responsabilité première des efforts visant à assurer la parité revient aux chefs de département ou de bureau.

133. Malgré les importants progrès réalisés grâce à ces initiatives, les organes de l'ONU, y compris le Secrétariat, ont encore beaucoup à faire pour intégrer véritablement les considérations liées à la parité des sexes dans les systèmes institutionnels et comportementaux et les politiques de gestion des ressources humaines de l'Organisation. L'analyse des causes de l'amélioration lente de la situation des femmes au Secrétariat, réalisée par le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme, a révélé que la sous-représentation des femmes est un problème multidimensionnel et systémique, auquel il faut apporter une réponse systémique et intégrée. En tant que candidates, les femmes sont désavantagées par des contraintes externes, comme l'accès limité aux marchés de l'emploi, aux technologies de

l'information et des communications, à la formation et à l'enseignement technique, et au processus décisionnel. Il convient donc, au sein de l'Organisation, d'examiner les stratégies de recrutement, les politiques de promotion et de maintien en poste, la progression des carrières, les mesures de justice et de lutte contre le harcèlement, la planification des ressources humaines et la succession aux postes d'encadrement, les mesures visant à concilier le travail et la vie privée, le style de gestion et les mécanismes de responsabilité, pour s'assurer qu'ils ne désavantagent pas, de façon directe ou indirecte, les femmes.

134. Par ailleurs, bien que nombreuses, les solutions proposées par les organes délibérants pour améliorer le recrutement, n'ont pas véritablement visé, d'une manière systématique, à régler le problème représenté par le nombre anormalement peu élevé de femmes qui entrent au Secrétariat. À la classe de début, le système actuel de dotation en effectifs, qui n'est ni prévisionnel ni suffisamment ciblé, repose beaucoup trop sur les annonces de vacance de poste affichées sur le Web. Les données actuelles montrent que les hommes sont beaucoup plus nombreux que les femmes à soumettre des candidatures.

135. Tout aussi pertinent, en terme de responsabilité, est le fait que, bien que le système de dotation en effectifs leur confie la charge de réaliser les objectifs concernant les ressources humaines, y compris pour ce qui est de la répartition géographique et de la représentation des femmes, les chefs de département ou de bureau ne sont pas tenus de justifier leur décision lorsqu'ils accordent la préférence à un homme par rapport à une femme plus qualifiée. Le Département de la gestion, avec son Bureau de la gestion des ressources humaines et celui de la Conseillère spéciale pour la parité et la condition de la femme, exerce d'importantes fonctions consultatives et relatives au contrôle, mais ils n'ont pas à rendre compte, en particulier au niveau des directeurs de programme, des mesures prises pour assurer la parité. Il n'existe pas non plus de système de récompenses pour les directeurs qui obtiennent des résultats excellents dans ce domaine.

136. Il convient de renforcer la transparence et le contrôle. À ce sujet, le nouveau mandat des coordonnateurs départementaux devrait notamment prévoir le libre accès aux données nécessaires pour suivre périodiquement la situation concernant la parité, la possibilité de consulter les directeurs de programme et les chefs de département et de bureau sur les plans d'action concernant les ressources humaines et la parité, et l'émission d'avis quant à la sélection des candidates.

137. L'analyse a permis de définir de nombreux problèmes relatifs au maintien en fonction des femmes. Dans la catégorie des agents des services généraux, il existe un nombre important de femmes possédant des diplômes universitaires de haut niveau, une expérience en milieu international et des compétences linguistiques. Leurs possibilités de promotion sont toutefois extrêmement restreintes, en raison de la nécessité de réussir le concours pour le passage de la catégorie des agents des services généraux à celle des administrateurs, et parce que seulement 10 % des postes vacants de la classe P-2 sont réservés aux lauréats.

138. Un élément essentiel de la progression des carrières est la mobilité entre les emplois, les départements et les lieux d'affectation, ainsi que la planification des carrières et des successions. La mobilité des fonctionnaires du sexe féminin peut être entravée par des contraintes familiales, y compris l'absence de possibilité d'emploi pour le conjoint et le fait que les femmes n'ont pas accès aux réseaux informels et au système de patronage. L'analyse a révélé des disparités entre les systèmes officiels et officieux de sélection et d'organisation des carrières. Le tissage de relations, le patronage et la planification indépendante et active du parcours professionnel, activités auxquelles les femmes semblent moins prendre part, jouent un rôle majeur dans la promotion professionnelle.

139. L'impact du milieu de travail et du style de gestion constitue un autre élément clef du déroulement de la carrière. L'analyse a révélé que l'objectif tendant à instituer des mesures qui permettent de concilier vie professionnelle et vie privée afin d'attirer et de retenir un personnel de qualité, en particulier les femmes, n'avait encore guère eu d'effet sur la conception de la gestion au sein du Secrétariat, qui continue de considérer ces mesures comme un obstacle à l'efficacité et à la productivité et, plus important encore, comme incompatibles avec toute perspective de carrière et l'exécution de fonctions de gestion aux échelons supérieurs.

140. Ainsi qu'en témoigne l'amélioration récente de la représentation des femmes dans le groupe des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement d'au moins un an, aucun de ces obstacles n'est insurmontable. Le Secrétariat a mis en place de nombreux éléments d'un système efficace de parité des sexes, qui doivent être renforcés par des mesures spécialement adaptées au système actuel de sélection du personnel et la définition claire des responsabilités institutionnelles relatives à la parité à tous les niveaux et dans l'ensemble du Secrétariat. On peut espérer que les mesures proposées pour examen dans la précédente section du présent rapport aideront à formuler de nouvelles stratégies pour assurer la parité.

141. Le Secrétaire général demeure déterminé à atteindre l'objectif de la parité à toutes les classes et dans toutes les catégories de personnel, y compris aux postes de rang supérieur et de décision, comme l'a prescrit l'Assemblée générale, et s'assurera que les chefs de département et de bureau, ainsi que les services centraux de contrôle, intensifient leurs efforts et renforcent les mesures visant la réalisation de cet objectif.

Notes

- ¹ Au rang de Secrétaire général adjoint, une femme a été nommée au Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. Elle a pris ses fonctions après la période à l'examen.
- ² Trois femmes ont été nommées secrétaires générales adjointes après la période à l'examen : la Conseillère spéciale pour les questions de parité et la promotion de la femme du Département des affaires économiques et sociales; la Sous-Secrétaire générale aux affaires humanitaires et Coordinatrice par intérim des secours d'urgence du Bureau de la coordination des affaires humanitaires et le Haut Commissaire aux droits de l'homme par intérim du Haut Commissariat aux droits de l'homme.
- ³ Les projections tiennent compte de l'ajustement linéaire des données disponibles par la méthode des moindres carrés, effectué à l'aide du résolveur de MATLAB.
- ⁴ Au moment où l'analyse des tendances a été entreprise, on ne disposait de données que jusqu'à mars 2004.
- ⁵ Les données relatives au Bureau de l'appui aux missions du Département des opérations de maintien de la paix ne figurent dans les statistiques de la composition du Secrétariat que depuis l'année 2001.
- ⁶ Voir ST/AI/2002/4.
- ⁷ Voir ST/SGB/2003/4.
- ⁸ 1 084 au Siège et 1 326 dans les bureaux extérieurs, dont 379 dans les commissions régionales.
- ⁹ La répartition des femmes s'établit comme suit pour chaque option : horaire décalé (53,5 %); horaire comprimé (61,4 %); interruption prévue pour congé d'études (55,6 %); et télétravail (67,3 %). La compilation par sexe dans chaque catégorie s'établit comme suit : services généraux et catégories apparentées : les femmes représentent 63,9 %; administrateurs : les femmes représentent 43,3 %; et D-1 et au-delà : les femmes représentent 35,3 %.

Abréviations

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
DAES	Département des affaires économiques et sociales
DAP	Département des affaires politiques
DDA	Département des affaires de désarmement
DG***	Département de la gestion
DG/BGRH	Bureau de la gestion des ressources humaines (Département de la gestion)
DG/CMP	Plan-cadre d'équipement (Département de la gestion)
DG/OCSS	Bureau des services centraux d'appui (Département de la gestion)
DG/OPPBA	Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité (Département de la gestion)
DG/OUSG	Bureau du Secrétaire général adjoint (Département de la gestion)
DGACM	Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences
DPI	Département de l'information

*** L'abréviation DG renvoie aux données du Bureau du Sous-Secrétaire général, du Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité, du Bureau de la gestion des ressources humaines, du Bureau des services centraux d'appui et du Bureau du Plan-cadre d'équipement du Département de la gestion.

DPKO	Département des opérations de maintien de la paix
DPKO/BAM	Bureau de l'appui aux missions (Département des opérations de maintien de la paix)
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
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
OIP	Bureau chargé du Programme Iraq
OLA	Bureau des affaires juridiques
ONUDC	Office des Nations Unies contre la drogue et le crime
ONUG	Office des Nations Unies à Genève
ONU-Habitat	Programme des Nations Unies pour les établissements humains
ONUN	Office des Nations Unies à Nairobi
ONUV	Office des Nations Unies à Vienne
OSG	Bureau du Secrétaire général
OSRSGCAC	Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour les enfants et les conflits armés
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
UNCC	Commission d'indemnisation des Nations Unies
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
UNSECOORD	Bureau du Coordonnateur des Nations Unies pour les questions de sécurité
UNU	Université des Nations Unies

Annexe I

**Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur
dans les organismes des Nations Unies (au Siège et dans les autres bureaux),
au 31 décembre 2003**

Département/ bureau	Hc ^a		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total général, 2003	Pourcentage de femmes (décembre 2003)	Pourcentage de femmes (décembre 2002)	Écart (pour- centage)
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
AIEA	6	1	4	0	31	4	213	22	278	49	215	73	31	29	5	1	783	179	962	18,6	18,3	0,3
CCI	1	0	1	0	4	0	27	3	23	11	16	6	10	11	0	1	82	32	114	28,1	28,8	(0,7)
CFPI	0	0	1	0	2	1	1	0	3	5	3	1	1	1	0	0	11	8	19	42,1	38,5	3,6
CIJ	1	0	1	0	0	0	3	0	9	2	6	7	7	5	0	0	27	14	41	34,1	35,9	(1,8)
FAO	12	2	34	8	130	15	323	57	346	109	158	108	87	96	14	16	1 104	411	1 515	27,1	24,1	3,0
FIDA	4	1	7	1	6	4	46	14	29	23	12	15	6	16	4	1	114	75	189	40	40,5	(0,5)
FNUAP	1	2	7	5	29	13	81	59	30	39	14	21	11	26	1	8	174	173	347	49,9	49,3	0,6
HCR	2	1	9	3	56	15	139	44	289	138	255	257	78	111	8	5	836	574	1 410	40,7	43,1	(2,4)
ICAT	0	0	2	0	1	0	16	4	15	9	11	8	7	5	0	0	52	26	78	33,3	32,4	0,9
JSPF	1	0	0	0	2	1	5	3	10	7	10	6	0	0	0	0	28	17	45	37,8	39,1	(1,3)
OACI	2	0	4	0	16	0	45	6	125	32	40	22	10	17	1	1	243	78	321	24,3	24,0	0,3
OIT																						37,2
OMI	0	0	5	2	13	1	35	8	16	12	12	10	8	13	0	0	89	46	135	34,1	37,2	(3,1)
OMM	2	0	4	0	13	2	27	10	32	10	6	7	1	1	0	0	85	30	115	26,1	23,9	2,2
OMPI																						39,5
OMS																						32,3
ONU	48	10	91	34	274	103	735	300	1 261	581	1 126	802	419	438	18	48	3 972	2 316	6 288	36,8	34,2	2,6
ONUDI	1	1	4	1	29	4	76	8	56	18	42	22	22	17	3	7	233	78	311	25,1	24,5	0,6
ONUSIDA	1	1	3	1	7	3	65	25	20	12	2	5	1	22	0	0	99	69	168	41,1	40,9	0,2
OPS	1	2	2	0	13	9	41	28	144	82	24	31	20	22	2	7	247	181	428	42,3	40,5	1,8
PMA	4	1	24	9	45	15	96	46	153	83	195	133	101	129	5	10	623	426	1 049	40,6	41,2	(0,6)
PNUD	8	3	47	13	131	35	209	144	199	113	152	85	104	130	15	18	865	541	1 406	38,5	38,2	0,3
UIT	4	0	4	0	15	0	75	12	79	15	48	42	27	20	4	5	256	94	350	26,9	26,0	0,9
UNESCO	10	1	23	9	49	12	151	67	130	89	111	121	81	121	15	25	570	445	1 015	43,8	44,0	(0,2)
UNICEF	2	2	28	11	80	38	238	168	386	265	230	198	73	183	9	10	1 046	875	1 921	45,5	44,7	0,8
UNITAR	1	0	0	0	1	2	3	3	4	3	3	2	1	3	0	0	13	13	26	50,0	52,4	(2,4)
UNOPS	2	0	8	2	23	2	76	24	51	30	37	28	15	7	0	0	212	93	305	30,5	32,0	(1,5)

Département/ bureau	Hc ^a		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total général, 2003	Pourcentage de femmes (décembre 2003)	Pourcentage de femmes (décembre 2002)	Écart (pour- centage)
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
UNRWA	1	1	1	0	12	2	17	2	36	10	11	6	2	8	3	2	83	31	114	27,2	28,8	(1,4)
UNU	2	0	4	1	8	0	9	1	9	2	9	4	3	4	0	0	44	12	56	21,4	13,6	7,8
UPU	0	0	2	0	6	1	6	0	19	5	24	8	2	1	0	0	59	15	74	20,3	19,7	(0,2)
Total	117	29	320	100	996	282	2 758	1 058	3 752	1 754	2 772	2 028	1 128	1 436	107	165	11 950	6 852	18 802	36,4	35,0	1,4

Source : Secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat.

^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.

Annexe II

**Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires
de rang supérieur nommés pour au moins un an au Secrétariat
de l'Organisation des Nations Unies, par département ou bureau et par classe,
au 30 juin 2004**

Département/ bureau	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total général	Pourcen- tage de femmes	Écart (pourcen- tage)
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
BSCI	1					1	4	1	10	4	28	16	14	8	4	4			61	34	95	35,8	(3,5)
CEA	1					1	11	2	26	7	28	19	35	20	12	7			113	56	169	33,1	1,2
CEE		1					7	2	15	7	24	5	19	13	7	9			72	37	109	33,9	(1,9)
CEPALC	1					1	4	3	15	4	27	17	17	15	15	12			79	52	131	39,7	(0,6)
CESAO		1				1	5	2	16	3	16	12	8	7	5	4			50	30	80	37,5	(3,8)
CESAP	1					1	8	2	18	9	39	9	30	14	13	13			109	48	157	30,6	(1,2)
CNUCED	1		1		2	1	11	4	31	8	30	15	32	29	18	10			126	67	193	34,7	3,5
COCOVINU			1				3	2	12	1	14	2	8	3	2				40	8	48	16,7	1,6
Com. rég. ^b							1	1											1	1	2	50,0	–
DAES	1		1		8	2	17	12	30	21	38	42	25	23	22	18			142	118	260	45,4	(1,7)
DDA	1				1	1	1	1	5	4	7	1	2	2	1	2			18	11	29	37,9	(0,8)
DG		1			1	1	2	1	6	5	1	4	1	2					11	14	25	56,0	4,6
DGACM	1			1	1	2	4	8	63	40	118	84	98	92	9	11			294	238	532	44,7	1,7
DG/BGRH				1		3	2	2	4	11	15	9	7	5	6	6			34	37	71	52,1	(2,2)
DG/CMP					1		1		1	1	1	2			1				5	3	8	37,5	–
DG/OCSS			1		1	1	6	1	17	4	32	8	32	11	11	6			100	31	131	23,7	(2,1)
DG/OPPBA			1		3	1	4	5	11	8	18	20	16	18	7	10			60	62	122	50,8	(5,6)
DPI	1				4	1	5	8	18	10	36	27	29	40	15	27			108	113	221	51,1	(1,5)
DPKO	1		1	1	5	3	9	3	18	12	91	26	82	48	9	8			216	101	317	31,9	1
DPKO/BAM	10	1	15	1	29	2	32	8	88	18	190	65	252	98	73	67		2	689	262	951	27,5	4,3
FNUPI					1		1	1		1	1	2		1					3	5	8	62,5	5,4
HCDH			1		1		1	1	7	5	23	8	16	22	7	9			56	45	101	44,6	2,4
Interorg. ^a					3			1		3	3	2		3					6	9	15	60,0	(6,7)
OCHA	1				2		6		12	5	10	6	8	13	3	2			42	26	68	38,2	(6,5)
OHRLLS	1				1			1	1	1	1			1		1			3	4	7	57,1	7,1
OLA			1		3		2	6	15	5	11	10	8	17	7	5			47	43	90	47,8	1,4
ONU-Habitat		1			2		5	2	18	4	18	7	12	12	1	8			56	34	90	37,8	3,7
ONUDC	1				2	1	14	2	21	3	19	18	12	18	1	10			70	52	122	42,6	0,2

Département/ bureau	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total général	Pourcen- tage de femmes	Écart (pourcen- tage)
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
ONUG	1				1	2	6	5	30	27	98	39	74	45	14	15			224	133	357	37,3	2,3
ONUN							1		6	2	16	8	19	15	9	5			51	30	81	37,0	3,3
ONUV					2		1	3	8	9	30	13	21	16	5	2			67	43	110	39,1	(0,5)
OSAA	1					1			1	1		1		2					2	5	7	71,4	–
OSG	2	1		2	4	2	4	1	5	4	5	5	2	5		1		1	22	22	44	50,0	(2,3)
OSRSGCAC	1								1		1		1	1					4	1	5	20,0	(13,3)
PAD	1		3		6	1	7	6	13	10	18	14	15	10	2	5			65	46	111	41,4	2,9
PNUE	1		2		8	3	28	7	52	9	58	41	60	35	7	19		2	216	116	332	34,9	2,3
UNCC			1		1		4		3	3	11	6	27	34	7	7	1		55	50	105	47,6	(1,1)
UNSECOORD						1			4	2	12		2						18	3	21	14,3	–
Total	30	6	29	6	92	35	216	103	602	271	1 088	563	984	698	293	303	1	5	3 335	1 990	5 325	37,4	1,7

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines/composition du Secrétariat au 30 juin 2004.

^a Organes interorganisations.

^b Bureau des commissions régionales à New York.

Annexe III

Répartition par sexe des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant un poste soumis à la répartition géographique au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par département ou bureau et par classe, au 30 juin 2004

Département /bureau	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total		Total général	Pourcentage de femmes	Écart (%)
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
BSCI	1					1	2	1	9	3	14	10	9	4	4	3	39	22	61	36,1	(3,9)
CEA	1					1	11	2	26	6	28	14	31	18	11	7	108	48	156	30,8	(1,2)
CEE		1					7	2	15	7	24	5	19	9	7	9	72	33	105	31,4	(2,6)
CEPALC	1					1	4	3	15	4	27	13	17	12	14	10	78	43	121	35,5	(1,4)
CESAO		1				1	5	2	16	3	15	9	7	7	5	4	48	27	75	36,0	(3,7)
CESAP	1					1	7	2	16	9	33	7	21	11	11	11	89	41	130	31,5	(2,1)
CNUCED	1		1		2	1	11	3	31	8	28	15	28	25	18	10	120	62	182	34,1	3,9
COCOVINU									1					1			1	1	2	50,0	(16,7)
Com. rég. ^b							1	1									1	1	2	50,0	–
DAES	1		1		8	2	17	12	30	20	36	42	25	23	22	18	140	117	257	45,5	(1,6)
DAP	1		3		6	1	7	6	12	9	14	11	9	9	1	5	53	41	94	43,6	2,4
DDA	1				1	1	1	1	5	4	7	1	2	2	1	2	18	11	29	37,9	(0,8)
DG		1			1	1	2	1	5	5		3	1	1			9	12	21	57,1	3,6
DG/BGRH				1		3	2	2	3	11	13	8	5	5	3	6	26	36	62	58,1	1,1
DG/CMP					1		1		1	1	1	2			1		5	3	8	37,5	–
DG/OCSS			1		1	1	6	1	17	4	28	7	30	10	11	6	94	29	123	23,6	(1,8)
DG/OPPBA			1		3		4	4	8	8	13	17	10	14	5	9	44	52	96	54,2	(1,6)
DGACM	1			1	1	2	4	8	9	3	7	6	2	7	1	2	25	29	54	53,7	9,1
DPI	1				4	1	5	8	18	10	33	26	28	39	14	27	103	111	214	51,9	(0,2)
DPKO	1		1	1	2	2	4	3	5	7	6	10	14	24	7	8	40	55	95	57,9	4,2
DPKO/BAM			1		1		2	2	2	4	9	12	6	8	4	9	25	35	60	58,3	13,0
FNUPI					1		1			1							2	1	3	33,3	–
HCDH			1		1		1	1	6	5	17	8	13	19	6	7	45	40	85	47,1	2,7
Interorg. ^a					2					3	1				3		3	6	9	66,7	(13,3)
OCHA	1				1		5		7	4	5	3	7	8	3	1	29	16	45	35,6	(3,2)
OHRLLS	1					1				1	1				1		2	4	6	66,7	16,7
OLA			1		3		2	6	14	5	8	8	8	12	7	4	43	35	78	44,9	1,0
ONUDC	1				2		5	1	11		14	15	8	11	1	8	42	35	77	45,5	3,6

Département /bureau	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total		Total général	Pourcentage de femmes	Écart (%)
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
ONUG	1				1	1	5	5	8	7	19	7	12	12	9	11	55	43	98	43,9	3,6
ONU-Habitat		1			1		2	2	5	3	7	6	8	4		3	23	19	42	45,2	(0,9)
ONUN							1		2	1	1	3	2	2	3	3	9	9	18	50,0	3,3
ONUW					2		1	3	6	1	6	2	7	5	4	2	26	13	39	33,3	(1,0)
OSAA						1			1	1		1		2			1	5	6	83,3	–
OSG	1	1		2	3	2	3	1	3	3	3	3		5		1	13	18	31	58,1	2,2
PNUE	1				3		2	2	3	2	2	3	1	1		1	12	9	21	42,9	4,8
UNCC			1				1										2		2	–	–
UNSECOORD						1			3		4						7	1	8	12,5	(9,7)
Total	17	5	12	5	51	26	131	85	314	163	424	277	330	314	173	188	1 452	1 063	2 515	42,3	0,5

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines/composition du Secrétariat au 30 juin 2004.

^a Organes interorganisations.

^b Bureau des commissions régionales à New York.

Annexe IV

Tendances et projections de la représentation des femmes au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par classe, de juin 1998 à mars 2004

A. Projections concernant l'achèvement de la parité entre les hommes et les femmes parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur nommés pour au moins un an au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, par classe, du 30 juin 1998 au 30 mars 2004

	SGA	SSG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total
Écart entre 1998 et 2004 (total en pourcentage)	2,8	5,4	10,9	8,0	1,9	0,4	2,3	5,0	19,0	2,5
Nombre d'années nécessaires pour atteindre l'objectif fixé si on se fonde sur une projection linéaire des tendances passées	249	52	17	21	210		48	Achevé	Achevé	68
Année d'achèvement prévue*	2253	2056	2021	2025	2214	Stagnation*	2052	Achevé	Achevé	2072
Nombre total de fonctionnaires à chaque niveau (pourcentage)	0,7	0,7	2,2	5,8	16,2	31,3	31,5	11,6	0,1	100

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines/composition du Secrétariat.

* Estimation obtenue par projection linéaire ajustée par la méthode des moindres carrés des données collectées, à l'aide du programme statistique du logiciel MATLAB.

**B. Nombre de fonctionnaires et évolution, par classe,
de la représentation des femmes nommées pour au moins un an,
du 30 juin 1998 au 30 mars 2004**

(En pourcentage)

Classe	30 juin 1998			30 juin 2004			Nombre total de fonctionnaires à ce niveau (pourcentage)
	H	F (pourcentage)	F	H	F (pourcentage)	F	
SGA	24	3	11,1	31	5	13,9	0,7
SSG	20	3	13,0	31	7	18,4	0,7
D-2	78	18	18,8	83	35	29,7	2,2
D-1	209	65	23,7	217	101	31,8	5,8
P-5	483	200	29,3	607	275	31,2	16,2
P-4	868	414	32,3	1 149	558	32,7	31,3
P-3	747	480	39,4	1 002	719	41,8	31,5
P-2 ^a	299	249	45,4	319	313	50,5	11,6
P-1 ^a	sans objet			sans objet			0,1

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines.

^a L'objectif de la parité entre les hommes et les femmes aux postes P-1 et P-2 a été réalisé.

Annexe V

**Projections concernant l'achèvement de la parité
entre les hommes et les femmes, fondées sur l'écart
annuel moyen de 1998 à 2004 (en pourcentage) relatif
à la représentation des femmes parmi les administrateurs
et fonctionnaires de rang supérieur nommés
pour au moins un an au Secrétariat de l'Organisation
des Nations Unies, par département**

Département	Pourcentage de femmes parmi les administrateurs en juin 1998	Pourcentage de femmes parmi les administrateurs en juin 2004	Date prévue pour l'achèvement de la parité entre hommes et femmes ^a	Nombre d'administrateurs en 2004	Pourcentage du nombre total de postes d'administrateur au Secrétariat	Date prévue pour l'achèvement de la parité entre hommes et femmes
DG/BGRH	56,3	50,0	1998	71		
DG/OUSG ^b	48,3	50,0	1999	30 ^b		
FNUPI	sans objet	57,1	1999	7		
DG/OPPBA	44,1	51,6	2000	122	9 %	Achevée
DPI	51,2	52,5	2000	223	(518 sur 5 449)	
Interorg. ^c	20,8	60,0	2003	15		
OHRLLS (OHLRLDS)	sans objet	57,0	2003	7		
EOSG (OSG)	38,7	48,8 ^d	2003	43		
UNCC	32,0	48,2	2005	110		
DAES	41,5	46,6	2006	264		
OCHA	28,7	42,5	2007	73		
OLA	42,3	45,3	2008	86		
ODC (ODCCP)	38,3	41,8	2009	122		
CESAO	28,9	38,2	2009	76	26 % (1 418 sur 5 449)	Parité d'ici à 2013
ONUV	31,8	40,0	2010	110		
CEPALC	31,3	39,6	2010	134		
ONU-Habitat (CNUEH)	23,8	37,0	2011	92		
CNUCED	23,4	35,2	2013	193		
CEA	22,8	34,2	2013	158		
HCDH	33,0	38,2		101		
DGACM (DAAGSC)	40,7	44,0	2017	534		
CEE	28,0	33,3	2019	108		
DAP	35,6	40,3	2022	119		
PNUE	29,0	33,5	2027	331	34 % (1 876 sur 5 449)	Parité d'ici à 2093
BSCI	32,3	33,3	2032	96		
ONUN	33,9	37,0	2047	81		
ONUG	35,6	37,7	2072	353		
CESAP	30,6	30,1	2093	153		

<i>Département</i>	<i>Pourcentage de femmes parmi les administrateurs en juin 1998</i>	<i>Pourcentage de femmes parmi les administrateurs en juin 2004</i>	<i>Date prévue pour l'achèvement de la parité entre hommes et femmes^a</i>	<i>Nombre d'administrateurs en 2004</i>	<i>Pourcentage du nombre total de postes d'administrateur au Secrétariat</i>	<i>Date prévue pour l'achèvement de la parité entre hommes et femmes</i>
DPKO	30,8	32,1	2100	327	26 %	
DPKO/BAM	24,3	27,3	2634 ^e	1 063	(1 390 sur 5 449)	
DDA	40,0	38,7	Tendance	31	3 %	
DG/OCSS	30,6	26,5	à la baisse	131	(162 sur 5 449)	
OSRSGCAC	50,0	33,3	Données insuffisantes	6		
OSAA	sans objet	83,3	pour établir une	5		
Com. rég. ^f	sans objet	50,0	estimation, quels que	2	2 %	
COCOVINU	sans objet	16,0	soient les années	50	(85 sur 5 449)	
UNSECOORD	sans objet	13,6	ou le volume des échantillons considérés	22		
				5 449		

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines/composition du Secrétariat (1998 : tableau 11, 1999 : tableau 8, 2000 : tableau 8, 2001 : tableau 8, 2002 : tableau A8e, 2003 : tableau A8e, mars 2004, SIG).

^a Estimation obtenue par projection linéaire ajustée par la méthode des moindres carrés des données collectées, à l'aide du programme statistique du logiciel MATLAB.

^b Comprend le Plan-cadre d'équipement du Département de la gestion (DG/CMP).

^c Organes interorganisations.

^d Le taux de représentation des femmes était de 53,3 % au 30 juin 2003.

^e Le taux de représentation des femmes a varié de 23 % à 27 % (pas de tendance définitive).

^f Bureau des commissions régionales à New York.