



Assemblée générale

Distr. générale
21 février 2019
Français
Original : anglais

Soixante-treizième session
Point 141 de l'ordre du jour
Gestion des ressources humaines

Modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Le présent rapport est soumis conformément aux articles 12.1 et 12.3 du Statut du personnel et contient des modifications devant être apportées au Statut et au Règlement du personnel pour appuyer la résolution 3416 (XXX) de l'Assemblée générale sur l'emploi des femmes au Secrétariat et les résolutions postérieures, dans lesquelles l'Assemblée demandait au Secrétaire général de redoubler d'efforts en vue d'atteindre la parité des sexes au Secrétariat¹.

L'Assemblée générale est priée d'approuver les modifications du Statut du personnel et de prendre note des modifications du Règlement du personnel figurant dans les annexes du présent rapport.

¹ Résolutions 44/75, 44/185 C, 44/75, 45/239 C, 46/100, 47/93, 48/106, 49/167, 50/164, 51/67, 65/247, 67/255, 68/252, 70/133 et 71/263 notamment.



1. Depuis 40 ans, l'Assemblée générale ne cesse d'appeler à une représentation égale des femmes et des hommes à l'Organisation, ce qui va dans le sens du principe énoncé à l'Article 101 de la Charte des Nations Unies concernant la nomination de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Compte tenu de ce mandat et de l'absence de progrès en matière de parité femmes-hommes depuis plusieurs décennies, le Secrétaire général a publié en septembre 2017 la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, un plan de réalisation progressive visant à atteindre la parité à l'Organisation d'ici à 2028.

2. Durant la première année d'application de la stratégie, des progrès ont été faits et la parité a été réalisée au Conseil de direction et parmi les coordonnateurs résidents. Toutefois, il reste beaucoup à faire à d'autres niveaux. En examinant de plus près la répartition des postes, on s'aperçoit que l'écart entre le nombre d'hommes et le nombre de femmes s'accroît dans les classes les plus élevées de la catégorie des administrateurs. Cet écart se creuse le plus dans les opérations hors siège où, au 30 novembre 2018, les femmes ne représentaient que 28,7 % des agents recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement à titre permanent, d'un engagement continu ou d'un engagement de durée déterminée. De plus, il y a eu peu d'améliorations, voire aucune, ces dernières années. Une démarche plus volontariste et diligente s'impose afin de réaliser la parité dans l'ensemble du système en général, et dans les opérations hors siège en particulier.

3. Dans sa résolution 3416 (XXX) sur l'emploi des femmes au Secrétariat, l'Assemblée générale, ayant à l'esprit les Articles 8 et 101 de la Charte, a réaffirmé qu'une répartition équitable des postes entre les hommes et les femmes était l'un des principes fondamentaux régissant la politique de recrutement de l'Organisation des Nations Unies. Il reste que ce principe fondamental n'est pas reflété dans le Statut et le Règlement du personnel. Plus précisément, le principe de la répartition équitable des postes entre les hommes et les femmes n'a pas été jusqu'ici pris en compte pour déterminer l'ordre de priorité dans le maintien en poste des fonctionnaires en cas de compression d'effectifs ou de liquidation de missions. La priorité est plutôt donnée aux types de contrat qui depuis toujours sont détenus en grande majorité par les hommes.

4. Il faut par conséquent faire en sorte que des mesures donnant effet au principe de la répartition équitable des postes entre les hommes et les femmes préconisé par l'Assemblée générale soient expressément prévues au niveau le plus élevé du régime juridique que constituent le Statut et le Règlement du personnel. Le Secrétaire général propose de modifier le Statut et le Règlement du personnel de manière que la répartition équitable des postes entre les hommes et les femmes fasse partie des critères à prendre en compte pour la sélection et le maintien en poste des fonctionnaires. Étant donné la réduction des effectifs des missions prévue en 2019, le Secrétaire général estime qu'il importe que l'Assemblée se prononce sur ces modifications à titre prioritaire, sachant que dans la situation actuelle, cette réduction risque, dans le meilleur des cas, de retarder encore les changements, et, au pire, de faire perdre du terrain.

5. Les modifications proposées sont basées sur les orientations données par l'Assemblée générale, en particulier dans sa résolution 3416 (XXX), où était énoncé le principe de la répartition équitable des postes entre les hommes et les femmes à l'Organisation des Nations Unies. Le Bureau des affaires juridiques estime que ces modifications peuvent être appliquées d'une manière compatible avec les dispositions de la Charte, en particulier les Articles 8 et 101. Ces modifications peuvent également être réalisées en même temps qu'une plus grande diversité géographique.

6. On trouvera à l'annexe I du présent rapport les modifications qu'il est proposé d'apporter au Statut du personnel, et à l'annexe II, les modifications du Règlement du personnel.

A. Statut du personnel

7. Conformément à la résolution 3416 (XXX) de l'Assemblée générale, il est proposé de modifier l'article 4.3 du Statut du personnel afin d'y inclure, en matière de sélection, le principe de la répartition équitable des postes entre les hommes et les femmes à l'Organisation des Nations Unies.

B. Règlement du personnel

8. Conformément à la résolution 3416 (XXX) de l'Assemblée générale, il est également proposé de modifier de la même manière les dispositions 9.6 et 13.1 du Règlement du personnel. Il est proposé d'ajouter un nouveau paragraphe f) à la disposition 9.6 afin qu'il soit tenu compte du principe de la répartition équitable des postes entre les hommes et les femmes lorsqu'il s'agit de déterminer l'ordre de priorité pour le maintien en poste des fonctionnaires en cas de suppression de postes ou de compression d'effectifs. Il est proposé d'ajouter un libellé analogue au paragraphe d) de la disposition 13.1.

Décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre

9. **L'Assemblée générale est invitée, à la première reprise de sa session, à approuver les modifications qu'il est proposé d'apporter au Statut du personnel, telles qu'elles figurent dans l'annexe I du présent rapport, et à prendre note des modifications du Règlement du personnel reproduites dans l'annexe II.**

Annexe I

Modifications à apporter au Statut du personnel

Article 4.3

Conformément aux principes énoncés dans la Charte, le choix des fonctionnaires se fait sans distinction de race, de sexe ou de religion **et tient compte du principe de la répartition équitable des postes entre les hommes et les femmes à l'Organisation des Nations Unies**. Dans la mesure du possible, il s'effectue après mise en concurrence.

Annexe II

Modifications à apporter au Règlement du personnel

Disposition 9.6

Licenciement

...

Licenciement en cas de suppression de postes et de compression d'effectifs

e) Sauf expressément ce qui est prévu au paragraphe ~~fg~~) ci-après et par la disposition 13.1, lorsque les nécessités du service commandent de licencier tout fonctionnaire par suite de la suppression de poste ou de compression d'effectifs, et à condition qu'il existe un poste correspondant à ses aptitudes et où il puisse être utilement employé, le fonctionnaire est maintenu en poste selon l'ordre de priorité suivant, ~~compte dûment tenu, en toutes circonstances, de la compétence relative, de l'intégrité et de l'ancienneté de l'intéressé~~ **et compte tenu du paragraphe f) ci-après :**

- i) Le fonctionnaire est titulaire d'un engagement continu ;
- ii) Le fonctionnaire qui a été recruté par voie de concours en vue d'un engagement de carrière et est titulaire d'un engagement de durée déterminée de deux ans ;
- iii) Le fonctionnaire est titulaire d'un engagement de durée déterminée.

f) En déterminant l'ordre de priorité pour le maintien en poste des fonctionnaires, il est tenu compte, en toutes circonstances, des compétences relatives, de l'intégrité et de l'ancienneté des personnes concernées et, si nécessaire, du principe de la répartition équitable des postes entre les hommes et les femmes à l'Organisation des Nations Unies. Il est aussi tenu compte de la nationalité s'il s'agit d'un fonctionnaire qui compte moins de cinq ans de service ou qui a changé de nationalité au cours des cinq années qui précèdent, lorsque le poste correspondant à ses aptitudes doit être pourvu selon le principe de la répartition géographique.

~~fg~~) S'agissant d'un fonctionnaire de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées, les dispositions du paragraphe e) ci-dessus sont réputées être respectées si la possibilité de l'affecter à un poste vacant dans son organisation d'origine, à son lieu d'affectation, a été examinée.

~~gh~~) Tout fonctionnaire engagé spécialement au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies ou pour tel programme, fonds ou organe subsidiaire de l'Organisation, auquel une résolution de l'Assemblée générale ou un accord conclu avec le Secrétaire général confère un statut particulier en matière de nomination, ne peut se prévaloir de la présente disposition pour prétendre à des postes ailleurs qu'au sein de l'entité par laquelle il a été engagé.

Licenciement pour services ne donnant pas satisfaction

~~hi~~) Il peut être mis fin à l'engagement de tout fonctionnaire dont les services ne donnent pas satisfaction, dans les conditions fixées par le Secrétaire général.

Licenciement pour raisons de santé

~~ij~~) Il peut être mis fin à l'engagement de tout fonctionnaire qui n'a pas atteint l'âge normal du départ à la retraite défini au paragraphe n) de l'article 1 des Statuts

de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies dès lors que son état de santé physique ou mentale ou une longue maladie le met dans l'incapacité d'exercer ses fonctions et qu'il a épuisé son crédit de jours de congé maladie.

Disposition 13.1
Nominations à titre permanent

...

d) Lorsque les nécessités du service commandent de supprimer des postes ou de réduire le personnel, et à condition qu'il existe un poste qui correspond à ses aptitudes et où il puisse être utilement employé, le fonctionnaire nommé à titre permanent doit être maintenu de préférence à tout fonctionnaire titulaire d'une nomination d'un autre type ; toutefois, il est dûment tenu compte, dans tous les cas, de la compétence relative, de l'intégrité et de l'ancienneté de l'intéressé **et, si nécessaire, du principe de la répartition équitable des postes entre les hommes et les femmes à l'Organisation des Nations Unies**. Il est aussi tenu compte de la nationalité du fonctionnaire qui ne compte pas plus de cinq ans de service ou qui a changé de nationalité au cours des cinq années qui précèdent, lorsque le poste correspondant à ses aptitudes est soumis au principe de la répartition géographique.
