



Conseil d'Administration de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

Distr. générale
23 avril 2025
Français
Original : anglais

Session annuelle de 2025

17-19 juin 2025

Point 1 de l'ordre du jour provisoire

Questions d'organisation

Rapport de la première session ordinaire de 2025, du 10 au 11 février 2025¹

I. Élection du bureau

1. Le 10 janvier 2025, le Conseil d'administration de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) a procédé à l'élection des membres de son Bureau pour l'année 2025. L'Ambassadrice et Représentante permanente de la Suède auprès des Nations Unies, Son Excellence Mme Nicola Clase (représentant les États d'Europe occidentale et autres États), a été élue Présidente du Conseil d'administration. Les vice-présidents élus représentent les groupes régionaux suivants : a) États d'Europe orientale : Son Excellence Mme Suela Janina, Ambassadrice et Représentante permanente de l'Albanie auprès des Nations Unies ; b) États d'Amérique latine et des Caraïbes : Son Excellence M. Walton Alfonso Webson, Ambassadeur et Représentant permanent d'Antigua-et-Barbuda auprès des Nations Unies ; c) États d'Asie et du Pacifique : Son Excellence M. Umetsu Shigeru, Ambassadeur et Représentant permanent adjoint du Japon auprès des Nations Unies ; et d) États africains : Son Excellence M. Godfrey Kwoba, Ambassadeur et Représentant permanent adjoint de l'Ouganda auprès des Nations Unies.

2. La Présidente sortante, Son Excellence Mme Zoraya del Carmen Cano Franco, Ambassadrice et Représentante permanente adjointe du Panama auprès des Nations Unies (représentant les États d'Amérique latine et des Caraïbes), a félicité la Présidente et les vice-présidents entrants. Elle a également remercié le Conseil d'administration et ses collègues du Bureau ayant travaillé à ses côtés pendant son mandat : Son Excellence M. Jonibek Ismoil Hikmat, Ambassadeur et Représentant permanent du Tadjikistan auprès des Nations Unies (représentant les États d'Asie et du Pacifique) ; Son Excellence M. Andreas Von Uexküll, Ambassadeur et Représentant permanent adjoint de la Suède auprès des Nations Unies (représentant les États d'Europe occidentale et autres États) ; Son Excellence Mme Halley Christine Yapi Bah, Ambassadrice et Représentante permanente adjointe de la Côte d'Ivoire auprès des Nations Unies (représentant les États africains) ; et Mme Joanna Sylwia Skoczek, Ministre Conseillère et Représentante

¹ Remarque : le présent document a été élaboré dans son intégralité par ONU-Femmes.



permanente adjointe de la Pologne auprès des Nations Unies (représentant les États d'Europe orientale).

II. Questions d'organisation

3. La première session ordinaire de 2025 du Conseil d'administration s'est tenue au siège de l'Organisation des Nations Unies à New York, du 10 au 11 février 2025. Le Conseil d'administration a adopté l'ordre du jour provisoire annoté et le plan de travail de la première session ordinaire de 2025 ([UNW/2025/L.1/Rev.1](#)), et approuvé le rapport de la deuxième session ordinaire de 2024, laquelle s'était tenue du 10 au 11 septembre 2024 ([UNW/2024/8](#)). Le Conseil d'administration a approuvé l'ordre du jour provisoire et le plan de travail pour la session annuelle de 2025, qui se tiendra du 17 au 19 juin 2025 ([UNW/2025/CRP.1/Rev.2](#)), et adopté le plan de travail annuel pour 2025 ([UNW/2025/L.2/Rev.1](#)).

4. Le Conseil d'administration a adopté quatre décisions (2025/1, 2025/2, 2025/3 et 2025/4), jointes en annexe au présent rapport.

III. Déclarations liminaires

5. La nouvelle Présidente élue du Conseil d'administration a ouvert la session en rappelant l'engagement continu du Bureau à améliorer la gouvernance du Conseil d'administration en renforçant l'efficacité de sa fonction de supervision, tout en s'appuyant sur le remarquable travail réalisé par les précédents Bureaux. Elle a évoqué les différents rapports et exposés qui seraient présentés durant la première session ordinaire, ainsi que les décisions à négocier.

6. Dans sa déclaration liminaire, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive d'ONU-Femmes a félicité la Présidente et le Bureau nouvellement élus, et remercié la Présidente et les vice-présidents de l'année écoulée. Après avoir présenté les différents temps forts qui seront célébrés en 2025, elle a détaillé les six sous-thèmes identifiés dans le rapport du Secrétaire général des Nations Unies consacré au Programme d'action Beijing+30, à savoir : 1) réduire la fracture numérique ; 2) lutter contre la pauvreté ; 3) éliminer la violence à l'égard des femmes et des filles ; 4) faire progresser le leadership des femmes et leur participation à la prise de décisions ; 5) concrétiser les engagements en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité ; et 6) donner la priorité aux femmes et aux filles en matière de justice climatique. Elle a en outre insisté sur un enjeu transversal essentiel, valable dans chacun de ces six domaines : encourager la participation concrète des jeunes femmes et des filles.

7. Concernant la situation financière actuelle, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a fait remarquer que l'Entité se préparait à célébrer son 15^e anniversaire dans un environnement opérationnel radicalement différent, du fait de la complexité croissante des efforts multilatéraux en faveur des droits et de l'autonomisation des femmes et des filles et de la baisse persistante du financement du développement, alors que la préaffectation des ressources gagne du terrain. Elle a ajouté que les financements obtenus par ONU-Femmes en 2024 témoignaient de l'accélération de ces tendances, qui laissent penser qu'à long terme, les ressources autres que les ressources de base pourraient bien excéder les ressources de base. Elle a ensuite expliqué qu'au cours des deux à trois dernières années, plus de la moitié des 20 principaux contributeurs aux ressources de base de l'Entité ont réorienté leur politique en matière de développement et réduit leur soutien aux Nations Unies et à ONU-Femmes. Elle a souligné la nécessité absolue pour l'Entité de disposer des moyens nécessaires pour atteindre les femmes et les filles au service desquelles elle œuvre afin d'accomplir son mandat. La Directrice exécutive de l'Entité a également précisé qu'elle

accordait beaucoup de valeur à son amitié avec le Conseil d'administration, et demandé un engagement financier à la hauteur de cette amitié si précieuse. Elle a réaffirmé l'engagement d'ONU-Femmes à continuer d'obtenir les meilleurs résultats possible grâce aux ressources confiées à l'Entité par les États membres. Compte tenu de cette situation financière difficile, la Directrice exécutive de l'Entité a assuré au Conseil d'administration qu'ONU-Femmes prenait toutes les mesures nécessaires pour limiter les coûts et ancrer son travail dans la résolution portant création de l'Entité, dans la Déclaration et le Programme d'action de Beijing, ainsi que dans d'autres normes intergouvernementales fondamentales.

8. Concernant la réorientation de l'Entité au profit d'initiatives nationales et régionales, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a expliqué qu'il s'agissait de renforcer les opérations d'ONU-Femmes sur le terrain et de mettre à profit le triple mandat de l'Entité aux échelles régionale et nationale pour opérer des changements concrets dans la vie des femmes et des filles. Cette réorientation consiste notamment à accorder la priorité aux initiatives nationales et à confier davantage de pouvoir aux représentants et directeurs régionaux d'ONU-Femmes. Quelque 190 postes seront ainsi transférés de New York à Nairobi et à Bonn, afin de se rapprocher des femmes et des filles dont ONU-Femmes fait avancer la cause et de mieux maîtriser les coûts. La Directrice exécutive d'ONU-Femmes a fait savoir que cette évolution, une fois terminée, devrait permettre à l'Entité d'économiser au moins 8 millions de dollars par an. Elle a reconnu que ces délocalisations de postes allaient nécessairement déconcerter et perturber une partie des équipes, et félicité le personnel pour la bonne volonté dont il fait preuve face à ces changements. Elle a remercié le Conseil du personnel pour le précieux soutien apporté afin que ces évolutions se déroulent au mieux pour l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices de l'Entité, mais également pour le rôle essentiel qu'il a joué dans le vaste processus de consultation. Elle a ajouté qu'ONU-Femmes entendait opérer cette transition de la manière la plus fluide et harmonieuse possible, afin de préserver à la fois son travail et son personnel.

9. Malgré ces changements organisationnels, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a réaffirmé l'engagement d'ONU-Femmes à honorer les promesses faites aux femmes et aux filles par les États membres. Elle a fait savoir que l'Entité restait déterminée à éliminer la violence à l'égard des femmes et à favoriser leur autonomisation économique en brisant le cercle vicieux de la pauvreté qui les empêche d'avancer. Elle a également précisé qu'ONU-Femmes continuerait de soutenir la participation politique des femmes à travers le monde, en contribuant à modifier les lois électorales et à renforcer les capacités des candidates aux élections. Par ailleurs, elle a indiqué qu'ONU-Femmes continuerait de combattre les répercussions des changements climatiques pour les femmes et les filles et de faire entendre la voix des femmes touchées par la guerre. Elle a ajouté qu'ONU-Femmes mettait à profit son rôle au sein du Comité permanent interorganisations (CPI) pour apporter une analyse des interventions humanitaires axée sur les questions de genre, afin que chaque dollar serve non seulement à répondre aux besoins des femmes et des filles, mais également à libérer leur plein potentiel, leur permettant ainsi de contribuer au relèvement et à la résilience de leurs communautés. Elle a mis l'accent sur le travail réalisé par ONU-Femmes pour défendre les droits des femmes et des filles dans les contextes les plus difficiles, où il est le plus crucial de faire entendre leur voix et de leur venir en aide.

10. En conclusion, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a exhorté les États membres à donner un nouveau souffle à un système multilatéral en pleine tourmente, en insistant sur le fait que celui-ci constituait notre outil le plus efficace et le meilleur moyen pour accéder à la paix et au développement durable, entre autres objectifs. Elle a ajouté que les Nations Unies avaient vu le jour dans des circonstances difficiles, et que les tensions qui mettent à rude épreuve le travail de l'organisation ne font que confirmer son caractère

indispensable. Elle a réaffirmé le rôle essentiel des engagements pris par l'Assemblée générale dans le cadre de la résolution portant création d'ONU-Femmes face à toutes nos préoccupations et à tous nos espoirs communs, et rappelé que l'Entité reste déterminée à aider les États membres à concrétiser ces priorités et ces promesses. En retour, elle a appelé les États membres à agir conformément au soutien qu'ils ont promis.

11. La parole a ensuite été donnée à de nombreuses délégations qui ont félicité la Présidente et les vice-présidents pour leur élection et remercié la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive pour ses observations approfondies et son leadership résolu. Plusieurs délégations ont insisté sur le fait que 2025 est une année déterminante pour l'égalité des sexes, puisqu'elle marque le 30^e anniversaire de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, le 20^e anniversaire de la résolution n° 1325 du Conseil de sécurité et le 15^e anniversaire d'ONU-Femmes, et qu'il ne reste que cinq ans pour réaliser les objectifs de développement durable (ODD). Les délégations ont fait remarquer que malgré les progrès accomplis, l'inégalité entre les sexes continue de se manifester sous de nombreuses formes. Elles ont estimé que 2025 était l'occasion de réfléchir aux progrès réalisés, de s'attaquer aux difficultés persistantes et de réaffirmer leur engagement collectif en faveur de l'égalité des sexes. Plusieurs intervenants ont réaffirmé leur soutien au triple mandat d'ONU-Femmes et salué le rôle essentiel de l'Entité dans les progrès accomplis et le respect des engagements en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Les délégations ont indiqué que l'élaboration du plan stratégique d'ONU-Femmes pour la période 2026-2029 était l'occasion de définir une orientation solide pour l'avenir, et certains intervenants ont appelé l'Entité à s'appuyer sur les enseignements tirés des efforts passés et des récents examens et évaluations, et à envisager la rédaction d'un chapitre définissant les avantages comparatifs d'ONU-Femmes au sein du système des Nations Unies pour le développement. Plusieurs intervenants ont encouragé ONU-Femmes à accorder une place prioritaire à l'autonomisation économique des femmes ainsi qu'aux femmes, à la paix et à la sécurité dans son prochain plan stratégique, mais également à continuer de mettre à profit son mandat de coordination pour promouvoir l'intégration d'une perspective de genre à l'échelle de tout le système, conformément au Plan mondial d'accélération pour l'égalité entre les femmes et les hommes. L'une des délégations a exhorté ONU-Femmes à se garder d'axer ses efforts sur des causes « radicales » telles que la diversité, l'équité et l'inclusion et l'« idéologie » du genre. Concernant la réorientation vers des initiatives régionales et nationales, les États membres ont salué l'annonce de la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive et encouragé ONU-Femmes à informer régulièrement le Conseil d'administration de l'avancée de la mise en œuvre de ce changement organisationnel afin que celui-ci puisse assurer une supervision appropriée. Les délégations ont également fait part de leur souhait d'être tenues informées de la mise en œuvre des recommandations issues de l'examen mené par le Corps commun d'inspection sur la gouvernance et la supervision des Conseils d'administration du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS), du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et d'ONU-Femmes. Dans une déclaration conjointe, 31 États membres ont rappelé l'importance de l'examen quadriennal complet de 2024, qui fournit au système des Nations Unies pour le développement un cadre essentiel pour accélérer la réalisation des ODD, et appelé les entités qui composent ce système à harmoniser leurs pratiques en matière d'établissement de rapports. Certaines délégations ont noté avec inquiétude les contraintes financières qui pèsent sur ONU-Femmes, et souligné l'importance de disposer de financements pérennes et prévisibles. Une autre délégation a insisté pour qu'ONU-Femmes respecte rigoureusement les termes de son mandat, et encouragé l'Entité à défendre en priorité les causes qui bénéficient d'un appui intergouvernemental. Enfin, plusieurs délégations ont souligné

l'importance de la Commission de la condition de la femme, censée examiner cette année les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, et réaffirmer les engagements pris il y a 30 ans.

IV. Questions relatives à l'audit

12. Dans ses observations liminaires sur ce point, la Directrice exécutive adjointe s'est réjouie des efforts de collaboration entre le Comité des commissaires aux comptes des Nations Unies et ONU-Femmes. Elle s'est félicitée du 13^e rapport d'audit sans réserve consécutif rendu par le Comité des commissaires aux comptes, et a ajouté que les recettes engrangées par ONU-Femmes en 2023 témoignent de la grande confiance accordée à l'Entité par ses partenaires. La Directrice exécutive adjointe a exprimé sa gratitude au Comité des commissaires aux comptes pour le soutien apporté à ONU-Femmes. Elle a précisé qu'il s'agissait du premier audit réalisé depuis le lancement de Quantum, le nouveau système de gestion des risques institutionnels. La Directrice exécutive adjointe a conclu en déclarant que l'Entité avait atteint un taux de mise en œuvre record, établi à 92 %, et qu'elle n'avait aucune recommandation en souffrance pour la quatrième année consécutive.

13. Le Représentant du Comité des commissaires aux comptes des Nations Unies et Directeur de l'audit externe (Brésil) a présenté le rapport du Comité des commissaires aux comptes sur les états financiers audités pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 ([A/79/5/Add.12](#)). Selon le Comité, les états financiers présentaient fidèlement, à tous égards importants, la situation financière d'ONU-Femmes au 31 décembre 2023, ainsi que ses résultats financiers et flux de trésorerie pour l'année terminée à cette date, conformément aux Normes comptables internationales du secteur public. Le Comité a relevé que la formule utilisée par l'Entité pour l'affectation des ressources de base devait être actualisée. Des améliorations pourraient également être apportées au cycle de vie des activités d'assurance et aux délais de rapprochement des paiements dans le système Quantum, en collaboration avec le PNUD. S'agissant du suivi des recommandations précédentes, le Comité des commissaires aux comptes a fait remarquer que parmi les 26 recommandations formulées, 92 % avaient été pleinement appliquées et 8 % étaient en cours d'application.

14. Le Directeur par intérim de la Division gestion et administration a présenté le rapport financier et les états financiers audités de l'année terminée le 31 décembre 2023 ([A/79/5/Add.12](#)), le montant total des recettes s'élevant à 619 millions de dollars. Le total des dépenses s'est élevé à 546 millions de dollars et l'Entité a enregistré un excédent de 79,5 millions de dollars pour l'année terminée le 31 décembre 2023, contre 131 millions de dollars en 2022. Cet excédent représente les fonds contractuels à disposition pour les activités liées au programme d'ONU-Femmes pour les prochaines années. Le total des contributions reçues a diminué de 61 millions de dollars, tandis que les dépenses totales ont augmenté de 10 millions de dollars par rapport à 2022. Les actifs d'ONU-Femmes se répartissent essentiellement de la manière suivante : 210 millions de dollars de liquidités, 624 millions de dollars d'investissements et 529 millions de dollars de contributions à recevoir. Les actifs totaux de l'Entité ont augmenté de 10 % pour atteindre 1,5 milliard de dollars, principalement en raison d'une hausse des liquidités et des investissements. Concernant les recettes par type de financement, il a été mentionné que les ressources de base ont augmenté pour atteindre 164 millions de dollars, tandis que les recettes liées aux investissements ont augmenté de 12 millions de dollars.

15. La Directrice de la Division de la planification stratégique, des ressources et de l'efficacité a fait un point sur la mise en œuvre des recommandations du Comité des commissaires aux comptes par ONU-Femmes ainsi que sur les résultats obtenus. Elle a signalé qu'ONU-Femmes avait atteint le taux record de 92 % de mise en œuvre des

recommandations des années précédentes. Elle a indiqué que l'application des recommandations d'audit avait produit des effets positifs dans les cinq domaines d'efficacité et de performance organisationnelles énoncés dans le Plan stratégique 2022-2025, à savoir : i) la performance axée sur les principes, avec des améliorations en matière d'évaluation des risques et de validation ; ii) la promotion des partenariats et la mobilisation des ressources, avec notamment l'amélioration de la transparence et de la communication ; iii) la transformation opérationnelle, avec la réussite du passage à Quantum ; iv) la pleine mobilisation du personnel, grâce à des formations ciblées ; et enfin, v) les produits, services et processus, à travers un renforcement du suivi des achats. Elle a conclu en affirmant qu'ONU-Femmes restait pleinement engagée dans la mise en œuvre de l'ensemble des recommandations formulées par le Comité des commissaires aux comptes, car l'Entité reconnaît leur importance pour améliorer ses opérations et, en définitive, garantir l'égalité des sexes ainsi que les droits et l'autonomisation des femmes.

16. Une déclaration conjointe formulée au nom d'un groupe de pays a salué le 13^e rapport d'audit sans réserve consécutif et remercié le Comité des commissaires aux comptes pour ce rapport. Elle a reconnu les efforts déployés par ONU-Femmes pour appliquer les recommandations du Comité, en saluant son taux de mise en œuvre de 92 %. Le groupe de pays a également noté les domaines d'amélioration recensés dans le rapport, concernant notamment l'affectation des ressources de base, et encouragé l'Entité à suivre les recommandations du Comité à cet égard. Le groupe de pays a par ailleurs incité ONU-Femmes à renforcer le cycle de vie de ses activités d'assurance en mettant en place un système d'alerte. La déclaration conjointe a prié ONU-Femmes de procéder à des rapprochements mensuels avec le PNUD par l'intermédiaire d'un compte de compensation interinstitutions afin de permettre au PNUD d'effectuer en temps voulu les paiements pour le compte d'ONU-Femmes. L'Entité a en outre été encouragée à suivre les recommandations concernant le renforcement de son soutien aux bureaux de pays afin de leur permettre de mettre en œuvre des mesures concrètes qui contribueront à la durabilité environnementale.

17. En réponse, la Directrice exécutive adjointe chargée de la gestion des ressources, de la durabilité et des partenariats a relevé les progrès accomplis par ONU-Femmes, en insistant sur la taille et la maturité relatives de l'Entité. Elle a également affirmé que l'Entité était prête à revoir sa méthodologie d'affectation des ressources de base avant la session annuelle de 2026 du Conseil d'administration. Elle a ajouté qu'ONU-Femmes, outre l'actualisation de sa méthodologie, travaillait également à un nouvel outil intégré de budgétisation et d'affectation des ressources de base internes. La Directrice exécutive adjointe a souligné l'importance d'identifier les priorités et les perspectives par l'intermédiaire de processus consultatifs tout en conservant une certaine flexibilité pour l'affectation des financements mondiaux à l'échelle régionale. La Directrice de la Division de la planification stratégique, des ressources et de l'efficacité a confirmé qu'ONU-Femmes comptait bien actualiser sa méthodologie d'affectation des ressources de base en révisant l'outil qu'elle utilise à cette fin. Elle a précisé que l'Entité appliquait les procédures de durabilité sociale et environnementale en renforçant les capacités de son personnel à tous les niveaux par une socialisation accrue. Cela permettra au personnel de mieux comprendre comment répondre aux exigences sociales et environnementales dans le cadre d'une approche holistique de la performance et de la planification. Le Directeur par intérim de la Division gestion et administration a conclu en affirmant que, s'agissant du compte de compensation interinstitutions, ONU-Femmes et le PNUD ont sensiblement amélioré le processus de rapprochement des paiements et qu'ONU-Femmes entendait continuer de collaborer avec le PNUD pour réduire encore les écarts et maximiser les gains d'efficacité dans ce domaine.

V. Examen mené par le Corps commun d'inspection sur la gouvernance et la supervision des Conseils d'administration du PNUD, du FNUAP, de l'UNOPS, de l'UNICEF et d'ONU-Femmes

18. La Présidente du Conseil d'administration représentant le groupe des États d'Europe occidentale et autres États a fait le point sur la mise en œuvre de l'évaluation des fonctions de gouvernance et de supervision du Conseil d'administration telles que définies dans sa décision 2024/3, afin de donner suite au rapport du Corps commun d'inspection ([JIU/REP/2023/7](#)). Elle a indiqué qu'en novembre 2024, le Bureau du Conseil d'administration d'ONU-Femmes a reçu les observations préliminaires de la direction et des bureaux indépendants de l'Entité au sujet du rapport du Corps commun d'inspection, observations qui ont entretemps été mises en ligne. La Présidente a fait savoir qu'un groupe de travail composé de 15 États membres interconseil représentant équitablement les différentes régions a été approuvé dans le cadre d'une procédure d'accord tacite le 24 janvier 2025. Elle a précisé que le Bureau d'ONU-Femmes collaborait avec les bureaux du PNUD, du FNUAP, de l'UNOPS et de l'UNICEF afin de rédiger le mandat de ce groupe de travail, lequel a été approuvé par les autres Conseils d'administration durant leur première session ordinaire, et exprimé le souhait que le Conseil d'administration d'ONU-Femmes en fasse autant. Elle a fait valoir l'importance de ce processus pour garantir l'efficacité et la gouvernance du Conseil d'administration ainsi que son rôle d'appui à la réalisation du mandat d'ONU-Femmes, et exhorté les États membres à rester fidèles à leur engagement de faire progresser les objectifs communs à cet égard.

19. La parole a ensuite été donnée à un groupe d'États membres qui a souligné l'intérêt de l'examen du Corps commun d'inspection pour renforcer la gouvernance et la supervision des Conseils d'administration, dans le but d'optimiser la capacité des entités des Nations Unies à obtenir des résultats. La déclaration conjointe a ensuite reconnu l'importance de se servir des enseignements tirés pour faire en sorte que les Conseils d'administration fonctionnent conformément à leurs objectifs compte tenu de la manière dont évolue le rôle du multilatéralisme. Le groupe de pays a en outre insisté sur la nécessité d'aligner le processus d'examen mené par le Corps commun d'inspection sur l'examen quadriennal complet, ce qui impose aux entités du Groupe des Nations Unies pour le développement durable de renforcer leurs fonctions de supervision et de gouvernance. Enfin, la déclaration conjointe a salué la création du groupe de travail ainsi que les actions à venir.

20. La Directrice exécutive adjointe chargée de la gestion des ressources, de la durabilité et des partenariats s'est réjouie de la déclaration formulée par le groupe de pays et a appuyé sans réserve l'idée qu'ONU-Femmes facilite et oriente le processus d'examen du Corps commun d'inspection afin de garantir l'efficacité des fonctions de supervision et de gouvernance du Conseil d'administration.

VI. Culture institutionnelle et lutte contre la discrimination et le racisme

21. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a informé le Conseil d'administration des mesures prises par ONU-Femmes pour améliorer la culture de travail de l'Entité et donner suite aux recommandations du Corps commun d'inspection en matière de lutte contre le racisme et les discriminations raciales ([JIU/NOTE/2022/1/Rev.1](#)), conformément à la Décision 2024/6 du Conseil d'administration. La Directrice exécutive de l'Entité a mis l'accent sur la place centrale accordée par la direction à l'écoute du personnel,

et énuméré diverses mesures mises en place, telles que des services de conseil, un assouplissement des horaires de travail et des formations sur la résolution de conflits. Elle a en outre fait valoir les efforts déployés pour prévenir toute forme de discrimination, de harcèlement et d'abus d'autorité au travail, et indiqué qu'une Conseillère en déontologie était désormais en fonction afin d'améliorer les mécanismes de signalement confidentiel dans ces domaines. Pour donner suite aux recommandations du Corps commun d'inspection, ONU-Femmes a constitué un groupe présidé par les deux Directrices exécutives adjointes, chargé de renforcer la redevabilité, d'investir dans la formation et de réformer la gestion des ressources humaines de manière à garantir l'équité. La Directrice exécutive de l'Entité a conclu en déclarant qu'ONU-Femmes avait engagé un processus de transformation visant à décentraliser son leadership et à s'aligner davantage sur les priorités locales et régionales. L'objectif de cette évolution est à la fois de permettre au personnel de mieux répondre aux besoins des populations pour lesquelles l'Entité travaille, et de placer la barre très haut en matière de questions d'éthique dans l'ensemble du système des Nations Unies.

22. Une déclaration conjointe formulée au nom d'un groupe de délégations a salué le fait que, pour la première fois durant une session du Conseil d'administration, la question de la culture institutionnelle fasse l'objet d'un point à part entière dans l'ordre du jour. La déclaration a également souligné l'importance du respect et du traitement équitable de l'ensemble du personnel d'ONU-Femmes dans l'efficacité de l'exécution de son mandat. Elle a insisté sur le rôle essentiel de l'équipe de direction exécutive dans la promotion d'une culture institutionnelle saine, et sur le concours apporté par l'Ombudsman et par le Conseil du personnel pour la guider dans cette direction. Le groupe a souhaité savoir comment les différents éléments de culture institutionnelle étaient associés les uns aux autres pour former une vision globale, mais également quelles autres méthodes étaient employées, en dehors des enquêtes, pour suivre et mesurer la culture institutionnelle. Le groupe a prié ONU-Femmes de collecter des données fiables sur la culture institutionnelle afin que toutes les voix au sein de l'Entité soient entendues. Il a par ailleurs souhaité connaître la méthode utilisée pour mesurer les enseignements relatifs à la culture institutionnelle à l'échelle du système, ainsi que la manière dont les bureaux de supervision d'ONU-Femmes collaborent à cet effet. Un État membre a mis en avant son soutien à l'élimination de la discrimination au sein de l'Entité ainsi qu'à l'égalité des chances pour toutes et tous. Cette délégation a affiché son soutien à un système d'avancement en fonction du mérite plutôt qu'à un système préférentiel. Une autre délégation a encouragé ONU-Femmes à mettre en place des formations et des cours sur la lutte contre le racisme et les préjugés inconscients, et suggéré la création de lignes budgétaires spécifiques pour la lutte contre le racisme. Un autre État membre a fait valoir l'importance des données et souhaité savoir si ONU-Femmes avait fait auditer sa culture institutionnelle par une entité indépendante. Il a demandé comment l'Entité avait renforcé ses capacités de sensibilisation à l'inclusion des personnes handicapées ou LGBTQI+, et quels effets la réorientation prévue aurait sur ces capacités. En conclusion, la délégation a sollicité davantage de précisions sur l'élaboration d'un cadre de redevabilité et demandé des informations sur la future Stratégie de gestion des ressources humaines.

23. En réponse aux points soulevés par les États membres, la Directrice exécutive adjointe chargée de la gestion des ressources, de la durabilité et des partenariats a reconnu que les investissements dans la fonction de gestion des ressources humaines de l'Entité étaient nettement insuffisants. Elle a expliqué qu'ONU-Femmes procède actuellement à une évaluation de sa Stratégie de gestion des ressources humaines, dont les résultats seront bientôt examinés par la direction. Les conclusions de cette évaluation seront prises en compte dans le nouveau plan stratégique et le budget intégré en vue de financer correctement la fonction de gestion des ressources humaines au sein de l'Entité. Elle a insisté sur le fait

que les recrutements, les promotions et les décisions étaient bien fondés sur le mérite et l'expérience professionnelle, tout en veillant à une représentation équilibrée au niveau mondial et à la parité entre les sexes.

24. Le Directeur des ressources humaines, en réponse à la question d'une délégation, a indiqué que l'Entité n'avait pas engagé d'audit de sa culture institutionnelle, mais entendait s'inspirer des bonnes pratiques d'autres entités des Nations Unies pour envisager la réalisation d'un tel audit à l'avenir. Il a par ailleurs signalé qu'ONU-Femmes avait appliqué trois des six recommandations du Corps commun d'inspection et prévoyait d'informer le Conseil d'administration de l'avancement de la mise en œuvre des recommandations restantes lors de la session annuelle. Le Directeur a fait savoir que l'Entité assurait un suivi actif du personnel au moyen d'un système d'indicateurs axés sur la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, conformément au plan stratégique. Il a ajouté qu'ONU-Femmes compte sur le soutien d'autres entités pour concevoir des formations, élaborer des documents et mettre en place d'autres initiatives, afin de s'appuyer sur les bonnes pratiques dans l'ensemble du système et d'éviter la duplication des efforts dans ces domaines. Il a également indiqué que la fonction de gestion des ressources humaines travaillait en étroite collaboration avec les fonctions de supervision de l'Entité, ainsi qu'avec le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) et l'Ombudsman, le cas échéant. Le Directeur a conclu en informant le Conseil d'administration qu'ONU-Femmes s'apprêtait à mettre en place une nouvelle modalité qui devrait renforcer les prestations et les droits du personnel affilié. Pour conclure, la Directrice exécutive adjointe chargée de l'appui normatif, de la coordination du système des Nations Unies et des résultats des programmes a rappelé l'importance d'une culture institutionnelle saine pour mettre en œuvre le triple mandat de l'Entité dans des contextes complexes et parfois difficiles à travers le monde.

25. Dans sa déclaration, la représentante de l'Entité auprès du Conseil du personnel du PNUD, du FNUAP, de l'UNOPS et d'ONU-Femmes a rendu hommage aux victimes du conflit en cours à Gaza, en signalant que jamais aucun conflit ni aucune catastrophe naturelle n'avait causé autant de pertes de vies humaines parmi le personnel des Nations Unies. Elle a mentionné les sacrifices consentis par le personnel dans d'autres zones de conflit telles que le Soudan, la République démocratique du Congo, l'Ukraine, ou encore Haïti, entre autres. Elle a également salué les efforts déployés par le Conseil du personnel pour améliorer la représentation et le renforcement des capacités à travers la création d'un Forum mondial des associations locales du personnel. Le Conseil du Personnel continue d'axer ses efforts sur des enjeux cruciaux tels que la santé mentale, le développement professionnel et l'équité contractuelle, et a entrepris un ambitieux travail de plaidoyer dans ces domaines. Ces efforts ont permis d'élargir les consultations sur la réorientation actuelle d'ONU-Femmes et de proposer un plan de soutien aux ressources humaines pour le personnel. Elle a noté que le personnel restait préoccupé par la transparence du processus de réorientation et par ses répercussions sur l'efficacité de l'Entité. Le personnel a en outre demandé des rapports plus détaillés et la possibilité de donner son avis à mesure de l'évolution du processus. La représentante du Conseil du personnel a précisé que les titulaires de contrat non membres du personnel et les membres du personnel dans l'incapacité de déménager devaient être traités de façon équitable et transparente. Pour conclure, elle a salué le plan de soutien aux ressources humaines prévu pour la réorientation et remercié la direction pour l'attention accordée aux inquiétudes exprimées par le Conseil du personnel.

26. La Directrice exécutive adjointe chargée de la gestion des ressources, de la durabilité et des partenariats a remercié le Conseil du personnel pour son travail précieux et rendu hommage au personnel des Nations Unies ayant perdu la vie au cours de l'année dernière.

Elle a indiqué qu'ONU-Femmes avait entrepris de vastes consultations dans l'ensemble de l'Entité avant de démarrer le processus de réorientation. La Directrice exécutive adjointe a observé que les avis au sujet de la réorientation n'étaient pas unanimes au sein d'ONU-Femmes, mais que l'Entité était déterminée à accompagner son personnel tout au long du processus par l'intermédiaire de la stratégie de soutien aux ressources humaines. En conclusion, elle a reconnu qu'il était important que la réorientation soit mise en œuvre de la manière la plus efficace et transparente possible.

27. Un État membre a pris la parole pour affirmer qu'ONU-Femmes devait fournir davantage d'efforts pour donner des informations sur la réorientation, en procédant notamment à une évaluation des risques et à une analyse approfondie des avantages par rapport aux coûts. La délégation a encouragé ONU-Femmes à informer les États membres de l'avancement du processus à chacune des sessions du Conseil d'administration ainsi qu'à l'occasion d'une réunion d'information informelle.

28. La Directrice exécutive adjointe chargée de la gestion des ressources, de la durabilité et des partenariats a répondu à la remarque de la délégation en confirmant que l'Entité continuerait de rendre compte régulièrement de la mise en œuvre de la réorientation au Conseil d'administration. Elle a réaffirmé la nécessité de cette réorientation, sans laquelle la pérennité du financement de certains postes ne pourrait pas être assurée. La Directrice exécutive adjointe chargée de l'appui normatif, de la coordination du système des Nations Unies et des résultats des programmes a remercié le Conseil d'administration pour son accompagnement durant le processus de réorientation. Elle a poursuivi en précisant que si la transparence est essentielle, il convient de maintenir un équilibre afin de préserver certaines obligations de confidentialité. Dans sa réponse, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a remercié le Conseil du personnel, la direction et les États membres pour leurs remarques durant le débat. Elle a mis en avant l'importance prioritaire accordée au bien-être du personnel au sein de l'Entité, ainsi qu'à la poursuite de la mise en œuvre du triple mandat d'ONU-Femmes.

29. L'Ombudsman pour les fonds et programmes des Nations Unies a présenté son rapport annuel au Conseil d'administration. Il a fait savoir qu'au cours de l'année 2023, son bureau a traité 31 cas concernant ONU-Femmes, et 52 cas en 2024. Plusieurs de ces cas ont révélé une réticence du personnel d'ONU-Femmes à discuter de la question de la santé mentale. Des membres du personnel ont par ailleurs évoqué une certaine crainte des représailles, ce qui constitue un obstacle de taille à la résolution des conflits. Il a également mentionné d'autres types d'observations récurrentes, notamment des discriminations et la perception d'un manque de respect. Il a conclu en remerciant ONU-Femmes et le Conseil du personnel pour leur excellente collaboration avec le Bureau de l'Ombudsman et indiqué que ce dernier resterait un espace confidentiel où exprimer ses problèmes et trouver des moyens d'y remédier.

30. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a accueilli avec satisfaction la présentation de l'Ombudsman et noté que le nombre croissant de cas traités par son bureau était un signe de la confiance grandissante que lui témoignaient ses collègues. Elle a conclu en remerciant l'Ombudsman pour le soutien constant apporté à ONU-Femmes par son bureau.

VII. Gestion des risques

31. La Directrice exécutive adjointe chargée de la gestion des ressources, de la durabilité et des partenariats a présenté au Conseil d'administration un compte rendu sur la gestion des risques. Elle a pointé le rôle crucial des pratiques de gestion des risques dans les opérations

d'ONU-Femmes à l'échelle mondiale, étant donné le nombre croissant de femmes et de filles vivant dans des zones touchées par des conflits. ONU-Femmes a recensé cinq grands domaines de risques interdépendants en 2025 : i) les financements ; ii) le climat économique ; iii) la situation de l'égalité des sexes à travers le monde ; iv) les changements climatiques ; et v) la cybersécurité.

32. La Directrice de la Division de la planification stratégique, des ressources et de l'efficacité a présenté dans les grandes lignes l'amélioration de la maturité de la gestion des risques au sein de l'Entité ainsi que les domaines de risques ayant une importance stratégique. Elle a fait observer le fort engagement de la haute direction en la matière, illustré par sa coopération avec le Comité de gestion des risques ainsi qu'avec un réseau de 80 coordonnateurs de la gestion des risques à l'échelle mondiale. La Directrice a indiqué qu'ONU-Femmes dispose d'une Politique de gestion des risques établie de longue date, laquelle fait l'objet d'examen périodiques, et d'une structure de gouvernance claire concernant la gestion des risques, qui témoigne d'une prise en compte rigoureuse des risques dans les opérations de l'Entité. Elle a également souligné que l'instabilité des ressources de base d'ONU-Femmes constitue un risque indéniable que l'Entité s'efforce d'atténuer en renforçant le recouvrement des coûts. Le contexte international incertain représente un autre risque majeur, face auquel l'Entité privilégie une budgétisation tenant compte des questions de genre. Pour atténuer le troisième domaine de risques, à savoir l'instabilité politique croissante, ONU-Femmes coopère activement avec le CPI et encourage des partenariats multipartites. La cybersécurité, quatrième domaine de risques, est préservée par un renforcement des mesures de cybergouvernance et de confidentialité des données. Enfin, les risques liés aux changements climatiques sont atténués par le travail programmatique de l'Entité.

33. À l'ouverture des débats, un État membre qui s'exprimait au nom d'un groupe de pays a évoqué la grande importance accordée à la gestion des risques et salué les efforts déployés par ONU-Femmes pour identifier les risques et les atténuer. La déclaration conjointe encourageait ONU-Femmes à utiliser ce point de l'ordre du jour lors des sessions du Conseil d'administration pour présenter un profil de risque prospectif. Le groupe a posé plusieurs questions et sollicité davantage d'informations sur l'appétence au risque d'ONU-Femmes, sur l'adaptation de l'approche de gestion des risques dans les contextes fragiles ou de conflit, et sur la collaboration d'ONU-Femmes avec d'autres entités afin de partager les informations concernant les risques. Une autre délégation a souhaité savoir quels étaient les principaux risques internes auxquels était confrontée l'Entité. Un autre État membre s'est dit satisfait de recevoir de nouvelles informations sur la réorientation opérée par ONU-Femmes, dans la mesure où celle-ci présente des risques.

34. La Directrice exécutive adjointe chargée de la gestion des ressources, de la durabilité et des partenariats a répondu aux questions des délégations en précisant que pour l'Entité, un niveau de risque inacceptable correspondait à des risques largement supérieurs aux résultats potentiels. Elle a ajouté qu'ONU-Femmes mettait en place un système de gestion des risques rationalisé et efficace, suffisamment flexible pour tenir compte des risques émergents, notamment l'intelligence artificielle. La Directrice de la Division de la planification stratégique, des ressources et de l'efficacité a répondu aux commentaires des États membres en déclarant que globalement, l'Entité a une appétence au risque modérée. En revanche, si l'on ventile les différents risques, ONU-Femmes a une très faible appétence au risque s'agissant des questions de fraude, d'exploitation sexuelle ou de harcèlement, mais une plus grande appétence au risque concernant les contextes de conflit ou de crise. Dans les situations de conflit ou de crise, ONU-Femmes dispose d'un système fiable de gestion de la sécurité, qui vise à identifier et atténuer tous les risques relatifs à la sécurité. L'Entité

collabore en outre avec des partenaires dans les contextes fragiles dans une optique de renforcement des capacités et de la résilience institutionnelle. Pour ce qui est de la coordination avec les autres entités des Nations Unies, ONU-Femmes participe à des discussions à l'échelle du système sur les risques au niveau national. L'Entité contribue par ailleurs à l'élaboration du Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable. En rendant compte de façon rigoureuse de la réalisation du plan ONU-SWAP 3.0 et en participant au Plan mondial d'accélération pour l'égalité entre les femmes et les hommes, ONU-Femmes pourra jouer un rôle accru dans la promotion de l'égalité des sexes au sein du système des Nations Unies et mettre à profit son mandat de coordination pour apporter un appui technique à d'autres entités. S'agissant des risques internes, la Directrice a estimé que le manque d'investissement dans la Division des ressources humaines et le maintien d'une gouvernance interne efficace constituaient les deux principaux risques potentiels pour l'Entité. La Directrice a également souligné l'importance d'une solide culture institutionnelle pour encourager une gestion saine des risques par l'intermédiaire de formations dédiées, organisées au niveau national.

35. Le Responsable de la gestion des risques institutionnels a indiqué qu'ONU-Femmes élaborait des formations en étroite collaboration avec l'Unité d'appui aux programmes et la fonction spécifique à la déontologie, et mis en avant l'importance fondamentale de la déontologie et de la culture institutionnelle dans les approches de gestion des risques. Concernant les risques internes, il a ajouté qu'ONU-Femmes employait une approche ascendante et descendante de façon à se servir à la fois de données agrégées et ventilées pour cerner au mieux le profil de risque de l'Entité. Ces données sont analysées chaque trimestre, et les résultats sont communiqués au Comité de gestion des risques afin de déterminer l'incidence des risques identifiés sur les objectifs stratégiques de l'Entité.

36. Par ailleurs, la Directrice exécutive adjointe chargée de l'appui normatif, de la coordination du système des Nations Unies et des résultats des programmes a insisté sur la grande diversité des risques et des enjeux selon le contexte local. À cet égard, elle a relevé l'importance du mandat de coordination d'ONU-Femmes dans la gestion des risques, en s'appuyant sur les retours d'expérience d'autres entités. La Directrice exécutive adjointe a noté que l'environnement financier actuel constituait un risque important pour l'atteinte de l'égalité des sexes. Compte tenu de ce contexte, elle a insisté sur la nécessité de s'appuyer sur les bonnes pratiques en matière d'égalité des sexes, en donnant l'exemple d'initiatives inspirantes telles que le plan ONU-SWAP et le Plan mondial d'accélération de l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour conclure, elle a assuré aux États membres que le processus de réorientation ne réduirait pas le rôle moteur joué par ONU-Femmes sur le plan normatif à l'échelle mondiale, mais pourrait au contraire le renforcer.

VII. Réunion du Conseil de coordination du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida

37. Dans ses observations liminaires, la Directrice exécutive adjointe a présenté dans les grandes lignes l'avancement de la mise en œuvre des recommandations du Conseil de coordination du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA). Elle a rappelé l'importance du mandat de coordination d'ONU-Femmes et indiqué que l'Entité, en sa qualité d'organisme de coparrainage d'ONUSIDA, veille à ce que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes occupent une place prioritaire dans les efforts des organismes des Nations Unies, de sorte que les stratégies de lutte contre le VIH s'attaquent aux inégalités profondément ancrées entre les sexes qui alimentent l'épidémie. Elle s'est félicitée des avancées scientifiques révolutionnaires et d'autres réussites pour les femmes et les filles en matière de santé, en particulier contre le VIH, mais a néanmoins affirmé la

nécessité d'accroître la redevabilité et le financement de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes pour remédier aux problèmes persistants dans la lutte contre le VIH. Elle a ainsi signalé que les infections à VIH chez les femmes et les filles âgées de 15 ans et plus avaient augmenté en Europe orientale et en Asie centrale ainsi qu'au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, et étaient restées relativement stables en Amérique latine. Elle a communiqué des statistiques illustrant les obstacles complexes à la prévention du VIH et à l'accès aux traitements. La Directrice exécutive adjointe a salué la création, en mai 2024, d'un groupe de haut niveau chargé de revoir le modèle de fonctionnement du Programme commun ONUSIDA afin de pallier les difficultés de financement. Elle a appelé les membres à veiller à ce que l'élimination des inégalités entre les sexes et l'investissement en faveur du leadership des femmes à tous les niveaux demeurent au cœur de la mission du Programme commun. Elle a ajouté qu'ONU-Femmes s'efforçait de s'adapter à la diminution des ressources, mais que l'Entité continuait de promouvoir la prise en compte des questions de genre dans les politiques et institutions de lutte contre le VIH et d'aider les organisations de femmes et les réseaux de femmes vivant avec le VIH. Elle a ensuite donné des exemples de la contribution d'ONU-Femmes à la lutte contre le VIH dans différents pays, notamment son soutien au mouvement Young Women for Life en Afrique du Sud. En conclusion, elle a fait valoir l'importance de continuer à offrir des solutions et des perspectives aux personnes vivant avec le VIH, et souligné la nécessité d'intégrer les activités de lutte contre le VIH dans le prochain plan stratégique d'ONU-Femmes.

38. La Directrice exécutive adjointe de la Division des politiques, du plaidoyer et des connaissances d'ONUSIDA a félicité ONU-Femmes pour sa précieuse contribution au Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida et salué l'engagement résolu de la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive en faveur du programme. Elle a mis l'accent sur les multiples formes de stigmatisation et de discrimination subies par les femmes et les filles, et sur les normes sociales régressives qui continuent d'empêcher les femmes d'avancer et augmentent les risques d'infection à VIH pour les femmes et les filles. La Directrice exécutive adjointe d'ONUSIDA a souligné à quel point le rôle de premier plan joué par ONU-Femmes au niveau national pour faire progresser l'égalité des sexes et pour promouvoir et défendre le leadership des femmes vivant avec le VIH ou touchées par le VIH, en particulier les adolescentes et les jeunes femmes, demeurerait essentiel à la réussite de la lutte contre le VIH. Évoquant la future Stratégie mondiale de lutte contre le sida 2026-2031, elle a mis en avant l'importance cruciale du poids, de la présence et du soutien courageux et continus d'ONU-Femmes pour poursuivre l'élimination des inégalités entre les sexes, et en définitive, contribuer à accélérer la réalisation d'objectifs communs. Elle a mentionné les progrès incroyables réalisés et favorisés par ONUSIDA grâce au plaidoyer collaboratif et aux compétences techniques de ses coparrains et des représentants de la société civile, ainsi que les résultats remarquables obtenus, en particulier pour les femmes vivant avec le VIH ou touchées par le VIH. Elle a conclu en affirmant que l'élimination du sida ne pourrait se faire sans ressources suffisantes, et que le Programme commun et ONU-Femmes continuaient à jouer un rôle essentiel dans l'accélération des mesures et la réponse aux besoins de toutes les personnes à risque.

39. Une déclaration conjointe formulée au nom de 19 pays a félicité ONU-Femmes pour sa contribution au Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida. Elle a également salué les progrès accomplis face au VIH/sida et fait remarquer qu'il fallait poursuivre les efforts en faveur des femmes et des filles dans le cadre de la lutte contre le VIH/sida. Le groupe a indiqué que les femmes et les filles représentent 45 % du nombre total d'infections à VIH à travers le monde, et précisé que bon nombre de nouvelles infections auraient pu être prévenues par la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Il a ajouté que l'aggravation des inégalités et la baisse considérable des financements

constituaient de sérieux obstacles à l'atteinte de l'objectif commun. La déclaration conjointe défendait également la nécessité d'instaurer un environnement juridique favorable pour combattre les inégalités alimentées par l'épidémie de VIH et d'enrayer de toute urgence le recul des droits humains à l'échelle mondiale. Le groupe a exprimé son soutien aux efforts déployés par ONUSIDA pour élaborer des feuilles de route nationales pour la durabilité de la lutte contre le VIH en collaboration avec les gouvernements, et salué le renforcement de la collaboration entre ONU-Femmes et d'autres organismes des Nations Unies en fonction de leurs avantages comparatifs. Compte tenu des difficultés de financement de la lutte contre le VIH, le groupe a demandé comment ONU-Femmes prévoyait de poursuivre son action contre le VIH/sida jusqu'à 2030 et au-delà. Il a souhaité savoir quels enseignements ONU-Femmes avait tirés de la mise en œuvre de son plan stratégique actuel, et comment ces enseignements serviraient à l'élaboration du prochain plan stratégique. Il s'est également enquis de l'approche adoptée par ONU-Femmes pour fournir un soutien et une assistance technique aux pays touchés par des crises ou des conflits. S'exprimant pour le compte de son pays, une délégation a applaudi le recul continu des nouvelles infections par le VIH et le sida en Afrique subsaharienne, ainsi que le rôle décisif joué par ONU-Femmes dans le maintien de stratégies tenant compte des questions de genre au cœur de la lutte mondiale contre le VIH et le sida. Toutefois, malgré ces réussites, la délégation s'est dite vivement préoccupée par la part disproportionnée que continuent de représenter les filles et les jeunes femmes dans les nouvelles infections, une part qui atteint 85 % des nouveaux cas dans leur tranche d'âge en Afrique subsaharienne. La délégation a salué le leadership dont fait preuve ONU-Femmes pour aider les États membres à mettre en œuvre des politiques qui accordent la priorité à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes et des filles, et appelé à ce que l'Entité reçoive davantage de financements flexibles et prévisibles afin d'assurer la pérennité de ses programmes en lien avec le VIH et le sida.

40. En réponse aux questions posées, la Directrice exécutive adjointe a fait part des enseignements tirés et souligné l'importance de comprendre les causes de transmission et de combattre les inégalités entre les sexes. La Directrice de la Division des programmes, des politiques et de l'appui intergouvernemental a présenté l'approche de lutte contre le VIH/sida adoptée par ONU-Femmes dans son plan stratégique actuel et discuté des difficultés de financement rencontrées par les coparrains du Programme commun. La Directrice de la section VIH/sida a indiqué qu'ONUSIDA participait activement à l'élaboration de la nouvelle Stratégie mondiale de lutte contre le sida, notamment en mobilisant des organisations de femmes et des réseaux de femmes vivant avec le VIH afin de mettre au point des interventions globales.

IX. Visite sur le terrain

41. La Deuxième Conseillère du Mali, s'exprimant au nom de la délégation de la visite conjointe sur le terrain, a rendu compte de la visite sur le terrain des Conseils d'administration de l'UNICEF, du PNUD, du FNUAP, de l'UNOPS, du Programme alimentaire mondial (PAM) et d'ONU-Femmes au Cambodge du 28 octobre au 1^{er} novembre 2024. Elle a expliqué que la visite devait permettre aux membres du Conseil d'administration de mieux comprendre dans quelle mesure et de quelle façon les différents organismes des Nations Unies œuvraient de concert pour concourir à la mise en œuvre des plans de développement nationaux et à la réalisation des ODD. La délégation a exprimé sa plus profonde gratitude au Gouvernement du Cambodge pour avoir accueilli les membres du Conseil d'administration au plus haut niveau, et remercié le bureau de pays du FNUAP, aidé par les bureaux de pays de cinq autres entités des Nations Unies, d'avoir organisé une

visite très instructive axée sur les principaux aspects du travail de ces six organismes des Nations Unies et de leurs partenaires au Cambodge.

42. Durant sa visite, la délégation a pu découvrir plusieurs projets conjoints des Nations Unies, ainsi que des projets d'ONU-Femmes. À l'issue de leur mission, les membres de la délégation ont conclu que la visite conjointe sur le terrain effectuée au Cambodge avait montré que les différentes entités des Nations Unies présentes au Cambodge collaborent de manière efficace à la réalisation des plans nationaux de développement et des ODD. La délégation a été impressionnée par la transformation et les progrès spectaculaires accomplis par le Cambodge ces dernières années avec l'aide des entités des Nations Unies et d'autres partenaires de développement. Les membres de la délégation ont également constaté avec satisfaction que le travail de l'équipe de pays des Nations Unies sous l'égide du coordonnateur résident fonctionne bien au Cambodge, suite à la réforme du système en 2019, et que les Nations Unies sont bien reçues et bénéficient de la confiance du Gouvernement. Le rapport de la visite conjointe sur le terrain formule plusieurs recommandations, et suggère notamment de participer à davantage de réunions avec les organisations de la société civile et les ministères compétents afin de mieux appréhender les problèmes rencontrés sur le terrain.

X. Clôture

43. Suite à l'adoption de la Décision 2025/3 relative à la culture institutionnelle et à la lutte contre la discrimination et le racisme, la délégation du Danemark a prononcé une déclaration conjointe au nom de l'Albanie, de l'Allemagne, d'Antigua-et-Barbuda, de la Belgique, de la Bolivie, de la Bulgarie, du Canada, de la Colombie, du Danemark, de la Finlande, de la France, de l'Irlande, de l'Islande, du Luxembourg, du Mexique, de la Norvège, du Royaume des Pays-Bas, du Royaume-Uni, de la Suède, de la Suisse et de l'Union européenne à titre de donateur. Dans cette déclaration conjointe, le groupe a exprimé son espoir que les organismes des Nations Unies continuent, conformément aux décisions précédentes du Conseil d'administration, de faire tout ce qui est en leur pouvoir pour éliminer toutes les formes de discrimination, notamment en combattant et en prévenant la discrimination raciale et le racisme, et de garantir l'accessibilité ainsi que l'inclusion des personnes handicapées, afin d'encourager et de protéger la diversité, l'équité et l'inclusion sous toutes ses formes et à tous les niveaux. Le groupe a précisé que l'atteinte de l'égalité des sexes et l'obtention méthodique de résultats en faveur des femmes et des filles constituent une responsabilité collective qui incombe à chacune des entités du système des Nations Unies, mais également une pierre angulaire de l'examen quadriennal complet et des efforts de réforme actuels. La déclaration conjointe ajoutait qu'ONU-Femmes joue un rôle particulièrement décisif à cet égard en tant que chef de file pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Le groupe a conclu en remerciant l'ensemble du personnel d'ONU-Femmes à New York et partout dans le monde pour son engagement et ses efforts sans relâche pour faire progresser l'égalité des sexes et la diversité, l'équité et l'inclusion. Il a indiqué aspirer à poursuivre son travail en partenariat avec ONU-Femmes sur ces questions, afin que tous les membres du personnel soient respectés, se sentent en sécurité et aient les mêmes chances de réussite et d'épanouissement. L'Australie et la Nouvelle-Zélande ont pris la parole pour exprimer leur appui à la déclaration conjointe formulée par le Danemark. Dans une autre déclaration, le Pérou a indiqué souscrire au consensus, mais regretter que la question de l'inclusion des personnes handicapées ne figure pas dans la décision, en faisant valoir l'importance de mentionner ces sujets dans les décisions du Conseil d'administration à l'avenir. Ces déclarations peuvent être consultées dans les enregistrements de la session, disponibles à l'adresse suivante : <https://webtv.un.org/fr/asset/k17/k1737bs5hf>.

44. Dans sa déclaration finale, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a remercié la Présidente du Conseil d'administration pour sa direction énergique et avisée de la première session ordinaire de l'année. Elle a remercié les vice-présidents pour leur leadership et leur coordination efficace, notamment au sein de leurs groupes régionaux, et exprimé sa gratitude aux experts des Missions permanentes de l'Albanie, d'Antigua-et-Barbuda, du Japon et de la Suède qui ont facilité les négociations. La Directrice exécutive de l'Entité a également remercié les délégations pour la souplesse dont elles ont fait preuve dans la recherche d'un consensus, et affirmé que l'adoption des quatre décisions renforçait la capacité d'ONU-Femmes à obtenir des résultats en faveur des femmes et des filles du monde entier. Elle a exprimé sa profonde gratitude et reconnaissance au Secrétariat du Conseil d'administration et à son équipe, ainsi qu'à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices d'ONU-Femmes, à New York comme dans le reste du monde.

45. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a déclaré que l'engagement, l'ambition et les objectifs clairs des délégations présentes lors de cette première session ordinaire étaient source d'optimisme face aux défis qui attendent ONU-Femmes. Elle a ajouté que 2025 serait une année exigeante, marquée par de nombreux temps forts et par l'élaboration d'un nouveau plan stratégique, tourné vers l'avenir et à la mesure de ses objectifs afin d'énoncer correctement nos ambitions communes dans ce monde de plus en plus complexe. Si elle a affirmé garder l'espoir d'une amélioration de la situation financière, la Directrice exécutive d'ONU-Femmes a souligné la nécessité de faire preuve de réalisme et de se préparer à devoir composer avec des ressources restreintes. Elle a ajouté qu'ONU-Femmes continuerait à cet égard d'accomplir le mandat qui lui a été confié par les États membres dans la résolution 64/289 portant création de l'Entité. Concernant le groupe de travail du Corps commun d'inspection, elle a indiqué se réjouir à la perspective de la première réunion de ce groupe, prévue dans le courant du mois, maintenant que son mandat a été adopté et sa composition finalisée.

46. Évoquant le 30^e anniversaire de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a souligné que la déclaration proposait une feuille de route claire, en faisant notamment valoir la nécessité d'une participation pleine et égale des femmes à la vie politique, de l'autonomisation économique des femmes et de l'élimination de la violence à l'égard des femmes et des filles. Elle a insisté sur le fait qu'ONU-Femmes continuerait de veiller à ce que la déclaration fasse l'objet d'une attention et de financements appropriés. Elle a mis l'accent sur le principe selon lequel le travail d'ONU-Femmes doit bénéficier à toutes les femmes et les filles, et rappelé, suivant l'alinéa 32 de la Déclaration de Beijing, que cela imposait de redoubler d'efforts pour que les femmes confrontées à des obstacles nombreux et interdépendants, qu'ils soient liés à l'âge, à la langue, à l'origine ethnique, à la culture, à la religion, au handicap ou à l'appartenance à une communauté autochtone, puissent jouir pleinement de leurs droits et de leurs libertés.

47. Évoquant la tenue imminente de la 69^e Commission de la condition de la femme, la Directrice exécutive d'ONU-Femmes a fait valoir la nécessité d'une déclaration politique énergique et tournée vers l'avenir. Elle a indiqué qu'ONU-Femmes, en sa qualité d'organisme chef de file pour l'égalité des sexes, entendait renforcer son mandat de coordination afin de faire évoluer la situation à l'échelle du système. Elle a ajouté que le Plan d'accélération mondial pour l'égalité des sexes soutenu par le Secrétaire général traçait une voie ambitieuse et que l'Entité était déterminée à diriger sa mise en œuvre, en veillant à ce que chaque acteur du système des Nations Unies fasse preuve d'ambition et de responsabilité en faveur de l'égalité des sexes. Concernant la réorientation d'ONU-Femmes vers des initiatives nationales et régionales, la Secrétaire générale adjointe et Directrice

exécutive a accueilli les demandes des États membres et souligné la nécessité de mieux positionner ONU-Femmes afin d'opérer des changements concrets là où ils seront le plus utiles. Elle a également indiqué que la collaboration avec les différentes délégations pour l'élaboration du prochain plan stratégique d'ONU-Femmes visait à améliorer la souplesse, le financement et l'impact de l'Entité à grande échelle. En conclusion, elle a estimé que le Conseil d'administration illustre bien la capacité d'un système multilatéral à répondre à des enjeux complexes. Elle a applaudi toutes les délégations pour leur engagement indéfectible et les a remerciés pour leurs conseils, leur supervision et leur soutien.

48. Dans son discours de clôture, la Présidente du Conseil d'administration a exprimé sa satisfaction quant à la qualité et à la richesse des discussions menées sur chaque point de l'ordre du jour. Elle a félicité la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive, les Directrices exécutives adjointes ainsi que tous les présentateurs du Secrétariat pour leur travail remarquable et leurs efforts, lesquels ont contribué au niveau élevé de qualité des délibérations. Elle a également remercié les Vice-présidents pour leur précieux soutien ainsi que leurs experts pour la facilitation des décisions tout au long de la première session ordinaire. Elle a poursuivi en remerciant le secrétaire du Conseil d'administration et son équipe pour leur appui. Enfin, elle a remercié toutes les délégations pour leur participation active tout au long de la session.

49. La session a ensuite été levée.

Annexe I

Décisions adoptées lors de la première session ordinaire de 2025

2025/1

Rapport financier et états financiers audités de l'année terminée le 31 décembre 2023 et Rapport du Comité des commissaires aux comptes

Le Conseil d'administration :

1. *Prend note* du rapport du Comité des commissaires aux comptes des Nations Unies pour l'année terminée le 31 décembre 2023 ;
2. *Prend note avec satisfaction* de la 13^e opinion sans réserve rendue par le Comité des commissaires aux comptes concernant les états financiers d'ONU-Femmes pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 ;
3. *Reconnaît* les progrès constants réalisés par ONU-Femmes dans l'application des recommandations du Comité des commissaires aux comptes et appuie les efforts continus déployés par ONU-Femmes pour qu'aucune recommandation émise de longue date ne reste en souffrance ;
4. *Demande* que, pour les futures présentations informelles des rapports du Comité des commissaires aux comptes, un représentant du Comité soit présent pour répondre aux questions du Conseil d'administration ;
5. *Demande* à la direction d'ONU-Femmes d'inclure dans la documentation soumise au Conseil d'administration et de publier sur le site Internet de l'Entité un organigramme détaillé présentant la structure et la localisation géographique actuelles de l'Entité.

11 février 2025

2025/2

Examen mené par le Corps commun d'inspection sur la gouvernance et la supervision des Conseils d'administration du PNUD, du FNUAP, de l'UNOPS, de l'UNICEF et d'ONU-Femmes

Le Conseil d'administration :

1. *Prend note* du processus de consultation engagé afin de constituer un groupe de travail et d'élaborer le mandat de ce groupe de travail sur le rapport de l'examen mené par le Corps commun d'inspection sur la gouvernance et la supervision des Conseils d'administration du PNUD, du FNUAP, de l'UNOPS, de l'UNICEF et d'ONU-Femmes (JIU/REP/2023/7), et adopte ledit mandat ;
2. *Salue* le processus entrepris par le Bureau en coordination avec les Bureaux des Conseils d'administration du PNUD, du FNUAP, de l'UNOPS et de l'UNICEF afin de désigner les membres du groupe de travail, et se réjouit de la nomination de ces derniers, conformément à la Décision 2024/3, alinéa 15 ;

3. *Rappelle* la Décision 2024/3, alinéa 7, d'inscrire à l'ordre du jour de chaque session formelle un point sur l'état d'avancement de l'examen du rapport du Corps commun d'inspection, et ce jusqu'à nouvel ordre, et prie à nouveau le groupe de travail d'en rendre compte régulièrement aux Conseils d'administration participants, le cas échéant.

11 février 2025

2025/3

Culture institutionnelle et lutte contre la discrimination et le racisme

Le Conseil d'administration :

1. *Prend note* des informations fournies par ONU-Femmes sur son travail de renforcement de la culture institutionnelle, dans le but commun d'instaurer un environnement sûr, inclusif et axé sur les valeurs, dans la droite ligne des valeurs et des principes des Nations Unies ;

2. *Souligne* que la culture institutionnelle influe sur l'efficacité de la mise en œuvre du plan stratégique, sur la redevabilité interne, sur la gestion des risques et sur la protection contre la discrimination ainsi que l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ;

3. *Encourage* ONU-Femmes à poursuivre le renforcement de sa culture institutionnelle, conformément à l'examen quadriennal complet, aux politiques en la matière et aux décisions du Conseil d'administration, et à promouvoir l'égalité des chances pour toutes et tous, notamment en renforçant les mesures de prévention et de lutte contre la discrimination et l'exploitation, y compris l'exploitation et les abus sexuels, la violence et le harcèlement sexuel ;

4. *Prend note* de l'élaboration d'une stratégie complète de gestion des ressources humaines couvrant toutes les parties d'ONU-Femmes et toutes les catégories de son personnel, et prie ONU-Femmes de rendre compte de sa mise en œuvre au Conseil d'administration tous les deux ans à partir de 2026, par l'intermédiaire des mécanismes de compte rendu existants, notamment en ce qui concerne le recours au personnel affilié ;

5. *Prend note* de l'actuelle mise en œuvre par ONU-Femmes de diverses mesures concernant des aspects fondamentaux de l'environnement de travail, tels que le leadership, la redevabilité, l'investissement et le vécu des employés, l'apprentissage et le perfectionnement ;

6. *Invite* ONU-Femmes à définir des cadres de résultats et des objectifs, conformément à l'alinéa 20 de l'examen quadriennal complet de 2024, au sujet des questions de culture institutionnelle ;

7. *Demande* à ONU-Femmes d'évaluer l'impact de son travail sur la culture institutionnelle et d'en rendre compte lors des premières sessions ordinaires, en précisant : a) les résultats obtenus ; b) les principales conclusions des enquêtes menées à l'échelle de l'Entité ; c) les progrès accomplis concernant le traitement digne et respectueux de l'ensemble du personnel et l'élimination des discriminations ; et d) les réussites et les difficultés qui restent à résoudre ;

8. *Prie instamment* ONU-Femmes de poursuivre le renforcement des capacités de gestion du personnel de tous les membres du personnel occupant des postes de supervision et de direction ;

9. Concernant la protection et la prévention contre le harcèlement et l'abus d'autorité, ainsi que la discrimination et l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels : *encourage* ONU-Femmes à étudier les bonnes pratiques des autres organismes, fonds et programmes des Nations Unies, notamment pour ce qui est des audits de la culture institutionnelle et de la redevabilité des cadres dirigeants, le cas échéant.

11 février 2025

2025/4

Gestion des risques

Le Conseil d'administration :

1. *Accueille favorablement* le compte rendu présenté par ONU-Femmes sur la gestion des risques institutionnels et les risques d'importance stratégique, conformément à la demande formulée dans la Décision 2024/1 afin de permettre au Conseil d'administration de contribuer à la surveillance et à la redevabilité de l'Entité ;

2. *Décide* d'inclure dans l'ordre du jour un point récurrent sur la gestion des risques qui fera l'objet d'une décision lors des premières sessions ordinaires ;

3. *Souligne* que la gestion des risques est un outil au service de la réalisation du mandat et du plan stratégique d'ONU-Femmes, et demande que le nouveau plan stratégique intègre une approche systématique de la gestion des risques à l'échelle de l'Entité comme faisant partie intégrante du processus de planification ;

4. *Reconnaît* la complexité du contexte d'intervention pour ONU-Femmes et insiste sur la nécessité de réexaminer régulièrement son profil de risque ;

5. *Considère* que la responsabilité d'assurer une gestion des risques efficace incombe à la Directrice exécutive et encourage celle-ci à être systématiquement présente lors des échanges avec le Conseil d'administration concernant cette question ;

6. *Demande* à ONU-Femmes, dans le point récurrent sur la gestion des risques, de rendre compte des informations suivantes :

- a) Les systèmes mis en place pour identifier et gérer les risques ;
- b) L'identification et l'évaluation des principaux risques encourus par l'Entité ;
- c) Les mesures prises pour gérer ou atténuer ces risques à tous les niveaux ;
- d) L'appétence au risque, notamment les facteurs contextuels en fonction desquels l'Entité serait disposée à accepter un niveau de risque plus élevé ;
- e) Les actions entreprises pour que le respect des exigences (application systématique des politiques et des pratiques de gestion des risques) soit intégré au sein de l'Entité et encouragé chez les partenaires de mise en œuvre ;

7. *Souligne* que les facteurs internes tels que la culture institutionnelle doivent faire partie intégrante de toute évaluation des risques effectuée par les organismes ;

8. *Salue* l'attention portée par ONU-Femmes à la gestion des fraudes afin d'atteindre ses objectifs et d'accomplir son mandat ;

9. *Salue* également l'importance accordée par ONU-Femmes aux risques d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels afin d'honorer son devoir de protection en interne et en externe ;

10. *Compte* sur ONU-Femmes pour l'informer des risques et le consulter à ce sujet dès lors que ceux-ci excèdent l'appétence au risque de l'Entité ou sa capacité à les gérer ;

11. *Insiste* sur l'importance d'actualiser régulièrement les documents de gestion des risques institutionnels afin qu'ils conservent leur efficacité ;

12. *Invite* le BSCI à lui faire part, conformément à son mandat et à ses politiques, des questions relevant du mandat du Conseil d'administration, le cas échéant, sous une forme qui respecte l'obligation de confidentialité qui incombe au BSCI.

11 février 2025