



Assemblée générale

Distr. générale
21 septembre 2004
Français
Original: anglais

Cinquante-neuvième session
Point 114 de l'ordre du jour
Gestion des ressources humaines

Réforme de la gestion des ressources humaines

Rapport du Secrétaire général

Additif

Amélioration de la parité entre les sexes au Secrétariat

Résumé

L'additif qui suit au rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/59/263) fait suite aux dispositions du paragraphe 41 de la section II de la résolution 57/305 de l'Assemblée générale en date du 15 avril 2003, relative à la gestion des ressources humaines. Il est à lire parallèlement au susdit rapport, ainsi qu'aux rapports du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/59/299) et sur l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies (A/59/357).

On met en évidence ici un certain nombre de facteurs qui retiennent sur les progrès vers le pourcentage visé de 50 % de femmes au Secrétariat, et on y propose des mesures susceptibles de favoriser ces progrès.

L'Assemblée générale est invitée à prendre note du rapport, y compris des mesures que compte lancer le Secrétaire général.

I. Introduction

1. Au paragraphe 41 de la section II de sa résolution 57/305 du 15 avril 2003, l'Assemblée générale a « prié le Secrétaire général, compte tenu des préoccupations que continue de susciter la sous-représentation des femmes dans l'Organisation, en particulier aux échelons supérieurs, de procéder à un examen d'ensemble des progrès accomplis dans la réalisation de l'équilibre entre les sexes, en y incluant une analyse des facteurs qui entravent ces progrès, et de lui présenter à sa cinquante-neuvième session des propositions visant à améliorer la représentation des femmes, en particulier dans les services où elles sont sous-représentées ».

2. En application de cette résolution, le Secrétaire général met en évidence dans l'additif qui suit au rapport sur la gestion des ressources humaines, compte tenu de l'expérience acquise et des réactions enregistrées, les facteurs qui entravent les progrès accomplis dans la réalisation de l'équilibre entre les sexes, et propose des mesures propres à les accélérer. L'additif est à lire parallèlement au susdit rapport et aux deux autres rapports du Secrétaire général consacrés respectivement à la composition du Secrétariat (A/59/299) et à l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies (A/59/357), qui comportent des statistiques au 30 juin 2004 et d'autres renseignements sur les questions de parité

3. Lors de la préparation du rapport du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies, le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme a collaboré très étroitement avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, qui est la principale source de statistiques et d'autres informations sur les ressources humaines. De plus, conformément à ce qui était demandé à l'alinéa h) du paragraphe 5 de la résolution 58/144 du 22 décembre 2003, le Bureau de la Conseillère spéciale a analysé, à partir des recherches qui avaient été effectuées, les causes probables de la lenteur des progrès, et présenté ses conclusions dans ledit rapport.

4. Dans toute la mesure possible, on n'a pas repris ici, pour éviter les redites, les informations présentées dans les trois autres rapports, auxquels on renvoie au besoin dans les parties ou paragraphes voulus.

II. La parité au Secrétariat

A. Historique et faits récents

5. La parité dans toutes les catégories de postes a été maintes fois réaffirmée comme objectif par l'Assemblée générale, les dispositions les plus récentes en ce sens étant énoncées au paragraphe 39 de la section II de la résolution 57/305 et au paragraphe 3 de la résolution 58/144.

6. Au 30 juin 2004, les femmes représentaient 37,4 % du personnel de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur engagé pour un an au moins, soit une augmentation de 1,7 % par rapport à l'année précédente – l'augmentation annuelle la plus marquée depuis 1998 (voir les détails dans les documents A/59/299 et A/59/357).

7. Ce sont des femmes qui ont été sélectionnées pour 42,5 % des recrutements d'administrateurs effectués entre le 1^{er} juillet 2003 et le 30 juin 2004, et 37,7 % des recrutements de directeurs. Au cours de la même période, les femmes ont compté 47,2 % des promotions d'administrateurs, et 47,5 % des promotions à la classe des directeurs. Le Secrétaire général est déterminé à poursuivre ces améliorations dans les recrutements et les promotions des femmes, et à faire en sorte que les cessations de service n'entraînent pas une détérioration de ces progrès, lorsque ce sont des femmes qui quittent l'Organisation. C'est là une considération particulièrement importante pour les cinq années à venir (2004-2008), car un départ à la retraite sur trois pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, et un sur deux pour les agents des services généraux et des catégories apparentées, seront des départs de femmes. Il faut donc que des femmes soient recrutées à un rythme supérieur au simple taux de remplacement pour accélérer la poursuite de la parité. Les cinq années à venir offrent une occasion d'accroître le recrutement de femmes, car 14,6 % (1 689 fonctionnaires) devraient atteindre l'âge de la retraite : 697 administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, et 992 agents des services généraux et des catégories apparentées.

8. Il faut noter que la parité est atteinte au niveau des administrateurs auxiliaires et dans la catégorie des agents des services généraux. Au 30 juin 2004, 50,8 % des fonctionnaires de classe P-2 et 62,1 % des agents des services généraux étaient des femmes.

9. On s'est surtout préoccupé, pour améliorer l'équilibre entre les hommes et les femmes, d'augmenter le recrutement, la promotion et l'affectation de femmes, de mieux sensibiliser les directeurs de programme et le personnel dans son ensemble aux questions de parité, d'offrir des conditions d'emploi équilibrant suffisamment vie professionnelle et vie privée pour attirer et retenir des fonctionnaires, surtout femmes, d'améliorer les possibilités d'avancement pour l'ensemble du personnel, et de mettre en place des moyens de surveillance des progrès vers la parité.

10. Les mesures prises auparavant pour améliorer l'équilibre entre les sexes au Secrétariat avaient été notamment la publication d'une circulaire du Secrétaire général sur les principes directeurs visant à assurer l'égalité entre hommes et femmes au Secrétariat et à prévenir le harcèlement sexuel (ST/SGB/253 du 29 octobre 1992), et une instruction administrative sur les mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes (ST/AI/412 du 5 janvier 1996, plus tard révisée et publiée sous la cote ST/AI/1999/9 du 21 septembre 1999), la création au Secrétariat du poste de coordonnatrice pour les questions relatives aux femmes (1988), la réalisation du plan stratégique pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (1995-2000), et la création en 1997 du poste de conseillère spéciale du Secrétaire général pour la parité des sexes et la promotion de la femme. On a pu constater par ailleurs l'utilité, pour le progrès vers la parité, des concours de recrutement nationaux et des examens de passage de la catégorie des agents des services généraux à celle des administrateurs.

11. Plusieurs grandes initiatives récentes qui s'inscrivent dans la réforme en cours de la gestion des ressources humaines comportent des caractéristiques ou des dispositions visant à améliorer l'équilibre entre hommes et femmes au Secrétariat : il s'agit notamment des plans d'action en matière de ressources humaines, du système de sélection du personnel, des politiques d'aménagements vie professionnelle/vie privée, du suivi du comportement professionnel, des

programmes d'organisation des carrières, et de la sensibilisation aux questions de parité.

12. Les plans d'action en matière de ressources humaines, définis conjointement par les chefs de département ou de bureau et le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, énoncent des cibles précises, notamment concernant la représentation des femmes, compte tenu des paramètres découlant de l'Article 101.3 de la Charte des Nations Unies. Une des cibles vise la sélection de femmes pour pourvoir 50 % au moins des postes vacants à la suite de départs à la retraite, des postes nouveaux et des postes devenant vacants pour d'autres raisons, afin de parvenir à la parité dans toutes les catégories de personnel. Vingt départements ou bureaux avaient atteint cette cible au cours du précédent cycle de planification (2001-2002). Une cible ajoutée pour le cycle de planification en cours (2003-2004) fait obligation aux chefs de département ou bureau qui n'ont pas encore atteint la parité de ne rien négliger pour accroître la représentation des femmes dans toutes les catégories de personnel. Ces départements et bureaux doivent atteindre et maintenir un accroissement annuel de 2 % au moins des femmes dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur (voir aussi A/59/263, sect. III.A, et A/59/357, par. 74 et 75).

13. En vertu du système de sélection du personnel introduit en 2002, les chefs de département ou de bureau sont responsables devant le Secrétaire général des progrès accomplis en ce qui concerne les cibles de répartition géographique et de parité inscrites dans les plans d'action du département en matière de ressources humaines. Ils sont directement responsables aussi devant le Secrétaire général par le biais de leur plan annuel de gestion du programme. Les chefs de département ou de bureau sont tenus de certifier qu'ils ont tenu compte des objectifs et des cibles de l'Organisation en matière de ressources humaines, y compris celles qui concernent la parité, énoncées dans le plan d'action du département. La procédure de certification est accessible par Galaxie, l'outil électronique sur lequel repose le système de sélection du personnel.

14. Le système de sélection du personnel comprend une disposition particulière qui permettra aux femmes fonctionnaires de classe P-3 ou L-3 et P-4 ou L-4 qui ont une ancienneté cumulée d'un an au moins dans l'Organisation au cours des deux années précédant immédiatement la date de leur candidature de voir cette dernière examinée en même temps que les candidatures internes. La candidature des femmes fonctionnaires dans cette situation, titulaires d'un contrat de tout type de classe P-3 ou L-3, pourra être envisagée pour un poste vacant de classe P-4, et de même celle de femmes titulaires d'un contrat de classe P-4 ou L-4 pour un poste vacant de classe P-4 ou P-5. Cette disposition est applicable également aux candidates en poste dans d'autres entités d'organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

15. Les candidats qui ont été approuvés par les organes centraux de contrôle pour un poste donné, mais n'y ont pas été nommés, et qui ont dit souhaiter que leur candidature soit prise en considération pour un poste comportant les mêmes fonctions qui deviendrait vacant plus tard, sont inscrits sur une liste de candidats approuvés. L'inscription des candidates sur cette liste permettra aux directeurs de programme de trouver rapidement des candidates qualifiées. Au 30 juin 2004, 40 % des candidats à des postes d'administrateur et de rang supérieur inscrits sur la liste étaient des candidates.

16. Il est indispensable de veiller au suivi afin d'évaluer les progrès et d'apporter les ajustements voulus pour arriver à la parité et la maintenir. Il est assuré à plusieurs niveaux, notamment par le biais des rapports à l'Assemblée générale, par le suivi et les consultations permanentes sur place et par les avis et l'appui fournis aux départements (voir A/59/263, sect. IV.B.). Le suivi sur place a été particulièrement utile pour sensibiliser les missions sur le terrain et les départements aux aspects relevant de la responsabilité des entreprises, dont les considérations de parité. On met au point des moyens électroniques donnant immédiatement aux directeurs de programme accès aux informations à jour dont ils ont besoin pour la prise de décisions, et pour leur faciliter le suivi des cibles de parité et de répartition géographique fixées dans les plans d'action en matière de ressources humaines. Ces outils électroniques faciliteront aussi la préparation, la présentation, le suivi et le compte rendu en ligne de ces plans.

17. Les politiques de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée sont importantes pour que le cadre de travail soit adapté aux préoccupations des femmes, et pour que le personnel puisse concilier plus facilement les deux. Plusieurs principes ont été mis en place récemment en ce sens. Les départements ou bureaux qui ont introduit les formules d'organisation du travail modulables en ont dit du bien, et ces formules ont été introduites dans l'ensemble du Secrétariat en 2003 (voir A/59/263, par. 131, et A/59/357, par. 86 et 87). Les participants au programme appartiennent à toutes les catégories de personnel, de G-3 à directeur. L'emploi des conjoints, préoccupation de premier plan pour le personnel, surtout pour les femmes, est visé par un projet, auquel participe l'Organisation, de mise en place de réseaux de soutien dans les lieux d'affectation hors siège et dans les organismes qui cherchent à répondre à ces préoccupations (voir A/59/263, par. 91 et 92). À sa cinquante-huitième session, la Commission de la fonction publique internationale a décidé de faire accorder quatre semaines de congé de paternité au personnel du Siège et des lieux d'affectation où les fonctionnaires peuvent être accompagnés de leur famille, et huit semaines au personnel en poste dans les lieux d'affectation où ils ne peuvent pas être accompagnés de leur famille. La Commission en fait état dans son rapport à l'Assemblée générale¹.

18. L'Organisation des Nations Unies est déterminée à être un lieu de travail où le harcèlement et l'intimidation n'ont aucune place, où l'ensemble du personnel peut travailler de concert dans un esprit d'ouverture, de confiance et de respect des différences. Il existe déjà pour cela des principes directeurs, des directives, des procédures et des politiques, de plus on prépare actuellement de nouvelles procédures applicables aux cas de harcèlement, y compris sexuel, qui seront promulguées dans une nouvelle instruction administrative après des consultations avec le personnel (voir aussi le rapport du Secrétaire général, A/59/211, sur les mesures prises pour prévenir toute discrimination sur la base de la nationalité, de la race, du sexe, de la religion ou de la langue au sein de l'Organisation).

19. Le système d'évaluation et de notation des fonctionnaires (PAS), auquel on accède en ligne, permet de faire valoir dans les appréciations portées sur chaque fonctionnaire, à tous les niveaux, l'attachement de l'Organisation au « respect de la diversité et le souci de l'égalité des sexes », valeur fondamentale de l'Organisation, qui est un des critères d'évaluation des fonctionnaires à la fin de chaque cycle d'évaluation. Le système de rapports PAS, actuellement en cours de mise en point, permettra en outre d'obtenir des analyses de tendance.

20. Plusieurs programmes de perfectionnement aident les fonctionnaires à développer leurs compétences concernant les questions de parité au travail. Ceux qui sont consacrés aux qualités de chef, aux compétences de gestion et à l'administration touchent aussi aux problèmes de parité et favorisent un environnement soucieux d'égalité des sexes. Il s'agit notamment des programmes de formation à la gestion du personnel, à l'encadrement, à l'accompagnement personnalisé, aux entretiens axés sur les compétences, au règlement des conflits et à la négociation en collaboration, et des programmes de perfectionnement des agents des services généraux.

21. Une série de programmes a été organisée ces dernières années pour développer les compétences d'intégration des considérations de parité à toutes les activités. En réponse à la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité concernant les femmes, la paix, la sécurité et le Programme d'action de Beijing, des formations ont été organisées pour le Département des affaires de désarmement, le Bureau de la coordination des affaires humanitaires, la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique, l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime et l'Office des Nations Unies à Vienne. Le Département des opérations de maintien de la paix a nommé au Siège en 2004 une conseillère pour la parité, qui aidera à concevoir et poursuivre une stratégie à l'échelle du Département pour l'intégration des considérations de parité. Ce département a également lancé un jeu de documentation sur la parité pour les opérations de maintien de la paix, qui aide à trouver des solutions à ces questions dans les domaines les plus fonctionnels du maintien de la paix.

B. Facteurs qui entravent les progrès vers la parité

22. En application de la résolution 58/144 de l'Assemblée générale, on a entrepris en 2004 au Bureau de la Conseillère spéciale pour l'égalité des sexes et la promotion de la femme d'analyser à partir de résultats de recherches les facteurs expliquant la lenteur des progrès de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies. On s'est basé pour cela surtout sur des données empiriques, un audit des politiques et des pratiques de gestion des ressources humaines et des entretiens avec des femmes et des hommes, agents des services généraux et administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, dans quatre lieux d'affectation (Addis-Abeba, Bangkok, Genève et New York). On a mis en lumière plusieurs de ces facteurs, relevant de six catégories : processus de recrutement et de sélection, responsabilités, progrès au sein du Secrétariat, climat et culture au travail, obstacles autres qu'officiels à la parité, et possibilités régionales d'atteindre l'équilibre entre les sexes.

23. Le rapport du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies (A/59/357) donne les principales conclusions de cette analyse et présente des recommandations. Le Bureau de la gestion des ressources humaines collaborera étroitement avec le Bureau de la Conseillère spéciale pour examiner la faisabilité des mesures recommandées à l'issue de l'analyse, afin de s'assurer qu'elles sont applicables.

24. Il y a plusieurs facteurs qui retentissent sur la poursuite de la parité. L'expérience accumulée montre que certains sont plus importants que les autres :

- a) Nécessité de faire porter plus nettement la responsabilité de la parité;
- b) Nécessité de prévoir plus exactement les besoins futurs de personnel, en particulier de recenser les qualifications, afin de mettre en évidence les femmes susceptibles d'assumer des responsabilités de direction, et de planifier les successions;
- c) Nécessité de mieux coordonner entre responsables la mise en œuvre des politiques;
- d) Nécessité de définir des stratégies de soutien spécifique pour les départements qui ont du mal à atteindre leur cible de parité;
- e) Nécessité de cibler plus de femmes, surtout pour les postes de rang supérieur et les groupes professionnels où leur sous-représentation est chronique;
- f) Possibilités d'avancement limitées pour les femmes inscrites dans le fichier interne de candidates qualifiées agents des services généraux et des catégories apparentées;
- g) Nécessité d'outils de contrôle en ligne améliorés pour que les chefs de département puissent avoir des renseignements à jour.

III. Mesures envisagées pour améliorer l'équilibre entre les sexes

25. Le Secrétaire général est toujours déterminé à obtenir la parité entre les sexes au Secrétariat. Les mesures exposées ci-après serviront à y accélérer l'amélioration de la représentation des femmes, surtout dans les départements et bureaux où elles sont sous-représentées. Celles de ces mesures qui pourraient entraîner des propositions appelant une décision de l'Assemblée générale lui seront soumises au fur et à mesure.

A. Responsabilité plus nette de la parité

26. On poursuivra l'action engagée pour rendre les chefs de département ou de bureau plus nettement responsables, devant le Secrétaire général, de leur action en faveur de la parité dans leurs services. On continuera donc à se préoccuper de la question lors des réunions du Conseil de direction, présidé par le Secrétaire général, ainsi que dans les plans annuels de gestion du programme des chefs de département ou de bureau et dans les plans d'action en matière de ressources humaines.

B. Planification des ressources humaines

27. La planification déjà en place sera élargie aux départements et bureaux qui n'y participent pas encore, dont les missions sur le terrain, en coopération avec le Département des opérations de maintien de la paix. Des plans d'action en matière de ressources humaines adaptés aux paramètres des missions, qui seront introduits en 2005, comporteront des cibles de parité.

28. On introduira au cours du quatrième cycle de planification des ressources humaines (2005-2006) des domaines de gestion et des indicateurs nouveaux,

traduisant les nouvelles priorités de la réforme de la gestion des ressources humaines. En outre, les chiffres concernant plusieurs domaines des plans d'action des départements (mobilité, rajeunissement des effectifs, formation, suivi du comportement professionnel) seront ventilés par sexe. Les plans d'action des départements pour le quatrième cycle seront fonction des situations et des besoins spécifiques au regard de la parité de chacun des départements et bureaux, y compris en matière de gestion.

C. Mise en œuvre et examen des politiques

29. On vient d'entamer un examen de l'expérience acquise du système de sélection du personnel. Le Bureau de la gestion des ressources humaines, en coordination avec le Bureau de la Conseillère spéciale, examinera à cette occasion les recommandations issues de l'analyse présentée dans le rapport sur l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies (A/59/357), afin d'en étudier la faisabilité. Plusieurs mesures spéciales précédemment en vigueur (voir ST/AI/1999/9) ne sont plus applicables du fait qu'elles avaient été conçues en fonction du système antérieur de recrutement, d'affectation et de promotion. Le Bureau de la gestion des ressources humaines mettra au point en collaboration avec le Bureau de la Conseillère spéciale des mesures conformes au système de sélection du personnel en vigueur. On aura à définir à cette occasion le rôle et le mandat futurs des agents de concertation pour la parité en matière de planification et de suivi, ainsi que dans d'autres domaines envisageables selon le système de sélection du personnel.

D. Soutien spécifique aux départements et bureaux

30. La poursuite de la parité donne lieu à une action concertée. On compte lancer un processus de consultation avec les départements et les bureaux qui peinent à atteindre leur cible en la matière, afin de cerner les problèmes particuliers qu'ils rencontrent pour recruter et retenir des femmes aux postes d'administrateur et de rang supérieur. On pourra ainsi définir des mesures et des stratégies de soutien spécifiques épousant les besoins de chacun de ces départements et bureaux, pour les aider à atteindre la cible convenue dans leur plan d'action en matière de ressources humaines.

E. Développement du fichier de candidates qualifiées

31. On compte définir en coopération avec le Bureau de la Conseillère spéciale et les chefs de département ou de bureau des stratégies de communication destinées à développer le fichier de candidates qualifiées, surtout pour les postes de direction et dans les groupes professionnels où les femmes sont fortement sous-représentées. On sollicitera pour cela la coopération des États Membres et des institutions nationales.

32. Un programme de formation aux fonctions de direction axé sur les femmes, lancé en 2004 comme projet pilote, sera à nouveau offert en 2005. On s'inspirera de l'expérience acquise avec les administrateurs auxiliaires pour développer encore les programmes de parrainage entre fonctionnaires, et on poursuivra les activités de

sensibilisation et d'intégration des considérations de parité visant le personnel et les cadres de direction, notamment dans les missions sur le terrain.

33. Les femmes qualifiées qui sont en poste comme agents des services généraux ou des catégories apparentées doivent être considérées comme pouvant être candidates à des postes d'administrateur au Secrétariat. Le nombre de postes ouverts actuellement au concours de promotion à la catégorie des administrateurs d'agents d'autres catégories étant limité, le Secrétaire général a proposé de porter à 25 % le pourcentage de postes P-2 ouverts aux lauréats de ce concours et d'introduire un système de fichier où seraient inscrits les lauréats ayant obtenu de très bonnes notes qui ne pourraient pas être promus à la catégorie des administrateurs faute de postes. Ces lauréats seraient en droit de postuler pendant trois ans au maximum à des postes d'administrateur non soumis à la répartition géographique (voir A/59/263, par. 189).

F. Outils de suivi électronique

34. On compte lancer un site Web de planification, de suivi et de rapports, qui permettra de suivre en ligne la poursuite des cibles inscrites dans les plans d'action en matière de ressources humaines et comportera chaque mois des statistiques par sexe. Les chefs de département et de bureau pourront ainsi trouver aisément des renseignements à jour, notamment sur les progrès de la poursuite des cibles de parité, et d'avoir d'avance des informations sur les vacances escomptées.

IV. Conclusions et recommandations

35. **Le Secrétaire général, déterminé à obtenir la parité au Secrétariat, s'emploiera à améliorer les politiques, les procédures et les programmes en place et à en introduire de nouveaux en ce sens. On compte que les mesures détaillées plus haut contribueront à accélérer l'avance vers la parité, objectif qui nécessite un engagement à long terme et des efforts concertés, notamment l'appui à l'évolution de la culture d'entreprise.**

36. **L'Assemblée générale est invitée à prendre note du présent rapport et des mesures qui y sont proposées. Si ces dernières devaient entraîner des propositions nécessitant une décision de l'Assemblée générale, elles seraient soumises à son examen.**

Notes

¹ Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante-neuvième session, Supplément n° 30 (A/59/30), vol. I et II.